

I Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2020-2024)

Ajuntament de Cardona



Coordinació del treball:

Oficina de les Dones i LGTBI

Autoria:

Blanca Moreno Triguero (Coordinadora)

Ariadna Micó Peralta

Consultoria MiT

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Cardona

© Diputació de Barcelona

Juliol, 2020

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

1. Presentació	4
2. Marc normatiu	5
2.1. Àmbit internacional	5
2.2. Àmbit comunitari	6
2.3. Àmbit estatal, autonòmic i local	7
3. Procés d'elaboració del Pla	10
3.1. Fases de la metodologia	10
3.2. Eines metodològiques	10
4. Objectius i línies estratègiques	12
4.1. Objectius	12
4.2. Línies estratègiques	12
5. Consideracions de l'avaluació	13
6. Diagnosi de gènere	14
6.1. Anàlisi de l'enquesta	14
6.1.1. Perfil de les persones enquestades	14
a) Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere	19
b) Condicions laborals en perspectiva de gènere	27
c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere	31
d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	38
e) Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral	40
6.2. Anàlisi documental i de dades	45
a) Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere	45
b) Condicions laborals en perspectiva de gènere	50
c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere	70
d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	73
e) Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual	77
7. Pla d'accions	83
8. Annex	90
Annex 1. Comissió Interna d'Igualtat: relació de persones	90
Annex 2. Relació de documentació analitzada	91

1. Presentació

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Cardona neix del compromís del consistori amb les polítiques de gènere i amb el propòsit de promoure la igualtat d'oportunitats entre tota la plantilla, tenint en compte que ens trobem immersos en una societat patriarcal que ha comportat històricament la vulneració dels drets de les dones.

Gràcies al suport de la Diputació de Barcelona, aquest document que teniu a les mans ha pogut ser una realitat. A través de la creació de la comissió d'igualtat integrada per personal de l'ajuntament i de la Diputació de Barcelona, la regidoria d'Igualtat i membres de la Consultoria MiT, s'ha vertebrat la gestació del Pla. A totes les persones que hi han participat voldria agrair-los la seva implicació i treball que ha permès fer-ho possible.

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere que presentem representarà una eina de treball que guiarà les polítiques de gènere internes del consistori. Partint de la diagnosi de gènere, s'ha pogut establir una sèrie d'accions encaminades a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes al si de l'ajuntament de Cardona. Com podreu descobrir a través de la seva lectura, les accions proposades estan enfocades a aconseguir canvis en relació a les condicions laborals de dones i homes, la comunicació amb perspectiva de gènere i salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres.

L'administració local té la responsabilitat d'impulsar canvis que permetin una igualtat d'oportunitats de totes les persones contribuint a la justícia social de totes i tots. Aquest document no deixa de ser un pas més per caminar en aquesta direcció. En aquest sentit, l'ajuntament ha de ser un referent, un agent actiu de sensibilització i de transformació social en perspectiva de gènere.

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Cardona ha de permetre anar incorporant mesures de canvi en el nostre Ajuntament i, de retruc, en la nostra societat, renovant conductes, actituds i formes de relacionar-se per tal de contribuir en la construcció d'un nou model social basat en la igualtat de gènere.

Roser Montoriol Vilajosana

Regidora d'Igualtat

Ajuntament de Cardona

2. Marc normatiu

El present Pla Intern d'Igualtat de Gènere, s'emmarca en un marc normatiu concret, recollit a través d'especificacions directes a la igualtat entre dones i homes a les organitzacions, en lleis d'àmbit internacional, europea, estatal i autonòmica. Aquestes s'exposen a continuació en el present apartat.

2.1. Àmbit internacional

Carta de les Nacions Unides, 1945

La Carta de les Nacions Unides, recull en el seu text el compromís amb els drets fonamentals, exposant la igualtat entre dones i homes com un d'ells. Així, exposa que els Estats que hi formen part tenen l'obligació de garantir a homes i dones la igualtat en drets econòmics, socials, culturals, civils i polítics.

Declaració universal dels drets humans, 1948

La Declaració Universal, fa referència a l'esmentada Carta i reitera la importància de garantir la dignitat i el valor de la vida humana, en igualtat de dret entre dones i homes, promovent així el progrés social i el nivell de vida en una major llibertat.

Convenció sobre els drets polítics de la dona, 1952

És una primera aproximació al reconeixement dels drets polítics de les dones, recollint el dret a vot en igualtat de condicions (sufragi femení) i l'elegibilitat de les dones en càrrecs públics en igualtat de condicions.

Declaració sobre l'eliminació de la discriminació de la dona, 1967

Es recull a través d'aquesta declaració, la injustícia fonamental que suposa la discriminació vers les dones, element que constitueix una ofensa a la dignitat humana, degut a la negació del principi d'igualtat de drets amb l'home. A més, exposa que mancarà incorporar el principi d'igualtat de drets a les constitucions dels respectius estats membres, a la vegada que es farà necessària l'adopció de mesures que garanteixin aquesta igualtat sense discriminacions.

Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, 1993

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona (DEVAW) recull la urgència d'una aplicació universal d'igualtat en drets, seguretat, llibertat, integritat i dignitat, entre tots els éssers humans. Fou aquesta declaració la que posteriorment

declarà el 25 de Novembre com el Dia internacional per l'eliminació de la violència contra les dones (1999).

Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), 1999

Es a través d'aquesta Convenció en què es defineix l'expressió "discriminació contra la dona", exposant que *denotarà tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat disminuir o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per part de la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona*, en qualsevol àmbit de la vida.

2.2. Àmbit comunitari

Carta europea per a la igualtat regional i local

És a l'article 11 de la Carta europea per a la igualtat en que *es reconeix el dret a la igualtat de dones i homes en tots els aspectes de l'ocupació, incloses l'organització del treball i les condicions laborals*. A més, s'afegeix el dret a la conciliació de la vida labora, personal i familiar.

Informe La dignitat de la dona a la feina, 1987

Informe que aborda la problemàtica de l'assetjament sexual als estats membres de les comunitats europees, i recull la definició d'assetjament sexual laboral com *tota conducta verbal o física de naturalesa sexual, autor de la qual sap o hauria de saber que és ofensiva per a la víctima*. A més exposa la consideració d'il·legalitat d'aquesta.

La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991

Fa referència a la protecció de la dignitat de les dones i els homes a l'àmbit laboral, i s'inclou el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual.

Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002

Assenyala que l'assetjament sexual es considerat discriminació per raó de sexe a l'espai laboral quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe, amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat de la persona assetjada, o crear-li un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest. A més, s'exposa l'agreujant del comportament no desitjat davant el rebuig de la víctima o l'acceptació sota uns paràmetres que l'afecten.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i Consell, de 5 de juliol de 2006

Exposa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat entre dones i homes, i que aquest constitueix discriminació per raó de sexe. La discriminació pot donar-se tant a l'accés a l'ocupació, com al lloc de treball, la formació professional i la promoció. Aquesta ha de ser prohibida i sancionada, mitjançant sancions efectives, proporcionades i dissuasives.

Resolució del Parlament Europeu, de 24 de maig del 2012, sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa

Es condemna tota discriminació basada en l'orientació sexual i la identitat de gènere, lamenta que es vulnerin els drets de les persones LGTB a alguns estats de la Unió Europea i demana que els estats membres garanteixin la protecció de les persones lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals davant la LGTBfòbia.

A més, manifesta la preocupació davant l'existència de lleis LGTBfòbiques i exposa que els estats membres de la Unió Europea han de ser exemplars en l'exercici i protecció del dret a la diversitat sexual i de gènere.

2.3. Àmbit estatal, autonòmic i local

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya

L'article 19 del capítol I versa sobre el dret de les dones a participar en igualtat d'oportunitats que els homes en tots els àmbits públics i privats.

V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007)

L'Eix 4 del Pla d'acció es dedica a la *Reorganització del temps i els treballs per fer de la vida quotidiana un eix vertebrador de les polítiques*, en que, entre d'altres, s'insta a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i afavorir la coresponsabilitat de dones i homes en els treballs de cura.

L'Eix 6 consta d'un programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones. Un dels objectius d'aquest programa es relaciona amb l'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

És a l'article 5 de la Llei sobre el dret de les dones a eradicar la violència masclista en que s'especifica la tipologia de violència en l'àmbit laboral, en que s'exposen els assetjaments per raó de sexe i l'assetjament sexual.

Al capítol 7 es concreten les actuacions relacionades amb aquests tipus d'assetjaments en l'àmbit laboral.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Llei que té per objectiu *establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de vida*. Entre d'altres es pretén afavorir una distribució coresponsable entre les dones i els homes, tant al mercat laboral com al treball domèstic i de cures.

La secció tercera d'aquesta llei versa sobre el treball, la ocupació i l'empresa, amb diversos articles dedicats a la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Aquesta Llei s'articula amb un seguit de mesures que tenen per objectiu garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, així com eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. En aquesta s'incorporen polítiques que vetllen per garantir el lliure desenvolupament de la diversitat sexual i de gènere, evitant-ne les situacions de violència i discriminació a les que són sotmeses les persones LGTBI.

Constitució espanyola (1978)

En el capítol II, dedicat als drets i llibertats, l'article 14 expressa que totes les persones espanyoles són iguals davant la llei, i es fa expressa la no-discriminació per raó de sexe (entre d'altres).

Llei orgànica 15/2003, de 25 de novembre, de Reforma del Codi Penal

A la modificació del Codi Penal, l'article 184 s'explicita que aquella persona que sol·liciti favors de naturalesa sexual en l'àmbit laboral de forma continuada i que provoqui una situació intimidatòria a la víctima, es castigarà com a assetjament sexual.

A més, s'especifica que si l'autor de l'assetjament sexual és un superior, aquesta pena serà major a l'anterior.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

La present Llei té l'objectiu d'actuar contra la violència contra les dones. És l'Article 2 el que fa referència a la garantia de drets laborals de conciliació per a víctimes de violència masculista.

En aquesta línia, l'Article 21 del capítol II està dedicat en la seva totalitat als drets laborals i de Seguretat Social de les treballadores víctimes de violència de gènere.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta Llei neix per a combatre totes les desigualtats envers les dones que es donen en tots els àmbits, com la violència de gènere, la discriminació salarial, la mala conciliació laboral, personal i familiar i la poca presència femenina en espais de presa de decisions.

El títol IV es dedica íntegrament al dret de treball en igualtat d'oportunitats, amb diversos capítols dedicats a combatre la desigualtat en el món laboral. És el capítol III el referit als plans d'igualtat de les empreses. Concretament, és l'article 45 el que tracta sobre l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, en que s'exposa que *les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa la de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)

Recull l'obligatorietat de les Administracions Públiques a disposar d'un Pla Intern d'Igualtat, amb la finalitat de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitat en l'àmbit laboral, disposant de les mesures necessàries a evitar qualsevol discriminació laboral.

Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes en el treball i en l'ocupació

Decret que fa referència a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, exposant l'aplicació dels permisos orientats a aquesta no només al personal funcionari sinó també al personal laboral de les Administracions públiques.

3. Procés d'elaboració del Pla

L'estratègia portada a escala metodològica, per a l'elaboració del present Pla Intern d'Igualtat de Gènere es combina d'eines d'anàlisi quantitatives i d'eines d'avaluació qualitatives, recollint així les dades dels diversos àmbits de l'ens municipal i les experiències i els propis discursos de les persones treballadores de l'organització, entorn de la igualtat de gènere.

Concretament, el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona es configura a través de tres etapes, l'avaluació de l'anterior esborrany de Pla Intern d'Igualtat, la diagnosi de gènere i el Pla d'Accions.

3.1. Fases de la metodologia

Les fases de la metodologia es desenvolupen a través de 3 grans blocs, combinant ambdues metodologies: recollida de documentació, recollida de dades, enquesta a la plantilla de l'ens local.

Aquestes fases s'han desenvolupat paral·lelament a l'elaboració de les reunions de treball tècniques de la Comissió Interna d'Igualtat, en les que s'han recollit les prioritats entorn l'elaboració del present Pla.

3.2. Eines metodològiques

1) A nivell **quantitatiu** els elements considerats són els següents:

Recollida de dades	S'han recopilat les bases de dades i/o registres de personal, amb un conjunt de variables diverses a analitzar, estadístiques existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi de gènere.
Enquesta	<p>Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal municipal, s'ha realitzat una enquesta on-line. Amb un doble objectiu: d'una banda, copsar la visió que tenen els treballadors i treballadores de l'ens local sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i, de l'altra, potenciar la implicació i difusió del Pla Intern d'Igualtat entre la plantilla.</p> <p>L'enquesta, amb una estructura clara i breu, s'ha realitzat a través d'una plataforma on-line on el personal accedia a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, la confidencialitat de les dades.</p>

2) La part **qualitativa** ha seguit les següents tècniques d'investigació:

Recollida de documentació	Tota la documentació ha quedat recollida a l'Annex 3. Relació de documentació analitzada del present Pla.
Comissió Interna d'Igualtat	S'han realitzat 2 reunions de treball tècniques amb la Comissió Interna d'Igualtat. Aquestes reunions han permès elaborar una diagnosi més acurada així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere.

4. Objectius i línies estratègiques

El present Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Cardona, tal com s'ha exposat anteriorment, es configura a través de 3 grans apartats, l'avaluació, la diagnosi de gènere i el Pla d'Accions.

4.1. Objectius

Els objectius dels diversos apartats del Pla es conceptualitzen a través de l'anàlisi de l'organització, amb la intenció de detectar la mesura en que a l'Ajuntament de Cardona es procura la igualtat d'oportunitats, o si pel contrari, es dona una situació de desigualtat laboral per raó de sexe.

Així doncs, des de l'avaluació de l'anterior esborrany de Pla Intern d'Igualtat i la diagnosi de gènere es fonamenta la base de partida del present Pla, a partir del qual es dissenyaran les accions a implementar.

4.2. Línies estratègiques

Les línies estratègiques sobre les quals s'ha recopilat la informació són 5, concretament:

- 1. Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere**
- 2. Condicions laborals en perspectiva de gènere**
- 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere**
- 4. Comunicació corporativa en perspectiva de gènere**
- 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral**

5. Consideracions de l'avaluació

El present apartat es dedica al recull de les principals consideracions de l'esborrany del Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Cardona, així com les seves conclusions. Aquest ha marcat el punt de partida de la redacció del present Pla.

Així doncs, l'esborrany del primer Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Cardona realitza **la diagnosi a través de 7 línies estratègiques**, les quals structuren **el Pla d'Accions, que recull 37 accions**, seguint els elements destacats en la diagnosi prèvia i d'acord amb els objectius plantejats.

El Pla no va ser aprovat pel Ple, de manera que no va fer-se vigent, i les accions proposades no van portar-se a terme, motiu pel qual el present Pla s'estableix com a l Pla Intern d'Igualtat de Gènere. De tota manera, l'Ajuntament de Cardona va continuar fent accions per a la promoció de la igualtat de gènere, com ara accions formatives, i creant la Regidoria d'Igualtat.

6. Diagnosi de gènere

La present fase es dedica a la diagnosi analitzant l'estructura organitzativa de l'Ajuntament, des de la perspectiva de gènere. Mitjançant la diagnosi s'aconsegueix detectar la mesura en què l'Ajuntament procura la igualtat d'oportunitats entre les dones i homes en el si de l'organització.

Per tant, s'obté la fotografia de la situació actual de l'Ajuntament de Cardona, analitzant els aspectes interns que afecten a les dones i els homes de la corporació.

La diagnosi s'ha estructurat en dos grans blocs:

- l'enquesta realitzada a la plantilla de l'Ajuntament i
- l'anàlisi qualitatiu i quantitatiu de les dades empíriques recollides.

El primer bloc consta del qüestionari realitzat de manera voluntària i online per les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona, i l'anàlisi d'aquest, per tal de recollir les percepcions de la plantilla envers l'aplicació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització.

El segon bloc, en què es realitza l'anàlisi qualitativa i quantitativa de la informació empírica de l'organització, es divideix en diferents àmbits que poden actuar o afectar a la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes a l'Ajuntament de Cardona.

Tots dos blocs s'estructuren seguint les línies estratègiques esmentades anteriorment.

6.1. Anàlisi de l'enquesta

El primer apartat de la diagnosi de gènere recull els resultats del qüestionari realitzat a les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona, amb la voluntat de conèixer la seva percepció vers la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes de l'ens local.

L'estructura seguida per l'anàlisi de l'enquesta es correspon amb la de la resta de la diagnosi de gènere, de manera que els apartats que s'exposen a continuació coincideixen en la seva totalitat, per tal de facilitar el tractament de la informació.

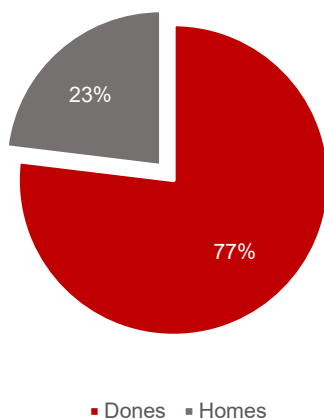
A més, l'elevat nombre de participació en la realització de l'enquesta afavorirà a la implicació de la plantilla de l'Ajuntament en l'elaboració del present Pla, fet que contribuirà a un major seguiment d'aquest.

6.1.1. Perfil de les persones enquestades

Per tal d'extreure conclusions a través del qüestionari realitzat a les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona, les quals construiran la base de la planificació del Pla d'Accions, serà important analitzar el perfil de la plantilla que ha manifestat les seves percepcions.

En primer lloc, es destaca molt positivament que el qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Cardona l'han contestat **26 persones, de les 50 que formen part de l'equip de l'organització. Aquesta dada exposa que el 52% de la plantilla ha realitzat l'enquesta**, fet que permet el tractament de les dades des d'una bona representativitat. La participació en l'enquesta es valora molt positivament, pel fet que la mitjana de resposta en els qüestionaris on-line amb freqüència oscil·la entre la forquilla del 10% i 30%.

Gràfic 1. Indica si ets o et sents

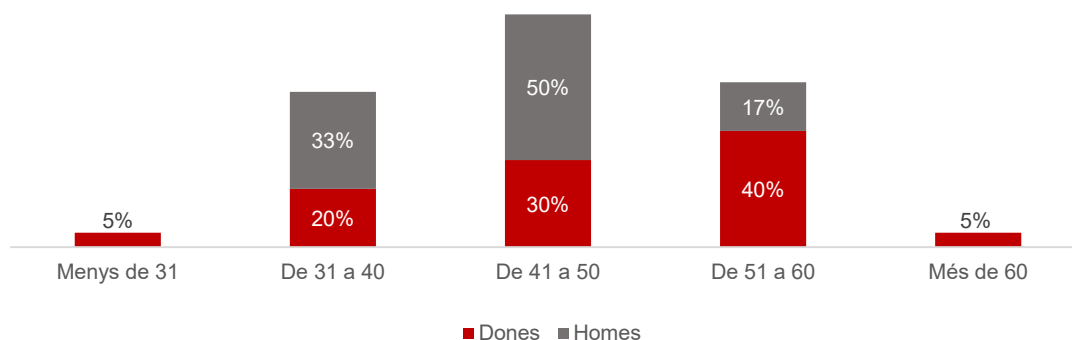


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

En observar **la distribució de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona que ha realitzat l'enquesta, es detecta que són en la seva majoria dones (77% vers 23%)**. En relació amb la totalitat de les persones treballadores de l'ens local es destaca que la participació de les dones ha sigut molt més elevada que la dels homes, sent aquesta darrera molt residual. Concretament, **han participat de l'enquesta el 80% de les dones treballadores de l'Ajuntament, enfront del 24% dels homes de l'organització**. Això ja esdevé un indicador que subratlla que els temes vinculats a la igualtat de gènere s'associen a les dones, no sentint-se interpel·lats de en la mateixa proporció els homes.

Cal destacar que l'enquesta també recollia la diversitat d'identitat de gènere, més enllà del sistema binari de dona i home. Això i tot, cap de les persones treballadores enquestades s'ha identificat amb aquesta identitat, motiu pel qual no s'ha incorporat la variable en l'anàlisi realitzada.

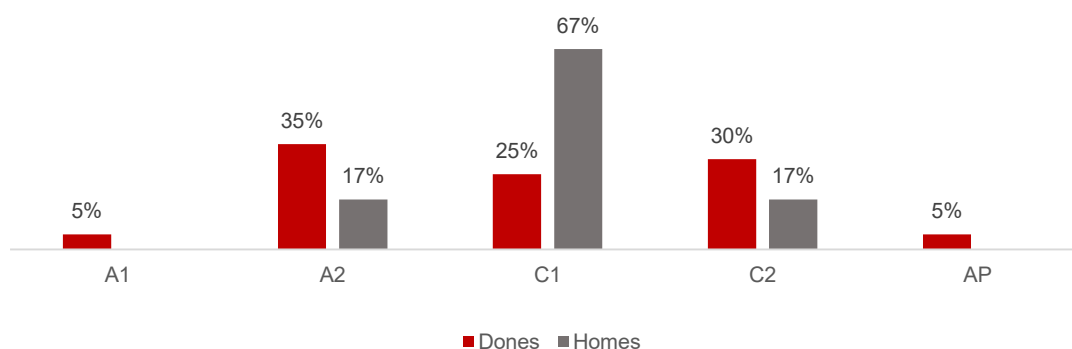
Gràfic 2. Quina és la teva edat?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Pel que fa a la relació d'edats de les persones treballadores enquestades, es destaquen diferències significatives en desagregar les dades per sexe. **Les dones són presents en totes les franges d'edat, en canvi els homes són absents en els dos extrems, tant els de menys de 31 anys com més de 60 anys.** En aquest sentit, les dones enquestades en la seva majoria comprenen les edats entre els 51 anys i els 60.

Gràfic 3. A quin grup professional pertany?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Sobre la distribució de les persones enquestades segons el grup professional al qual pertanyen i desagregant les dades per sexe, s'observen de nou diferències significatives.

Mentre la majoria de les dones enquestades pertanyen al grup professional A2 (35%), seguit del grup C2 (30%), la majoria dels homes enquestats són del grup C1 (67%).

A més, **es destaca la presència de dones enquestades en tots els grups professionals**, mentre que entre els homes no hi ha cap treballador del grup A1 i AP.

Taula 1. Àrea en què treballes

Lloc de treball	% Dones	% Homes	Total
Activitat de lleure	100%	0%	1
Administració	100%	0%	3
Brigada	0%	100%	1
Cardona Integral	100%	0%	1
Comunicació	100%	0%	1
Desenvolupament Local	100%	0%	1
Habitatge	100%	0%	1
Oficines	100%	0%	1
Polícia Local	0%	100%	4
Promoció Econòmica	67%	33%	3
Secretaria	100%	0%	2
Serveis Socials	100%	0%	4
Tresoreria-intervenció	100%	0%	1
Urbanisme	100%	0%	2
Total	77%	23%	26

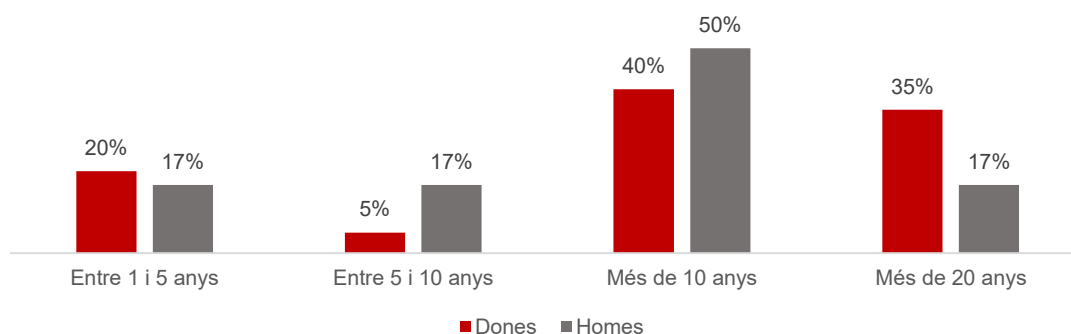
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

En observar l'àrea en què treballen les persones enquestades, es detecta l'existència d'àrees feminitzades i d'altres masculinitzades. En aquest sentit, d'entre les respostes obtingudes, només una àrea està conformada per dones i homes, Promoció Econòmica, la qual té una presència majoritàriament femenina (67% vers 33%).

La resta de les àrees anunciades en les respostes de les persones enquestades són íntegrament masculinitzades, com en el cas de Policia Local i Brigada, o feminitzades, en tots els casos restants.

Aquesta primera anàlisi, sobre les àrees de les persones treballadores, manifesta l'existència d'una feminització de les tasques relacionades amb les cures i l'atenció al públic, així com una masculinització de les tasques relacionades amb la força física i l'autoritat. Mancarà detectar com es desenvolupen aquests elements en l'anàlisi de les àrees i els llocs de treball de l'Ajuntament de Cardona, en el següents apartat de la diagnosi de gènere.

Gràfic 4. Quant temps fa que treballes a l'Ajuntament de Cardona?

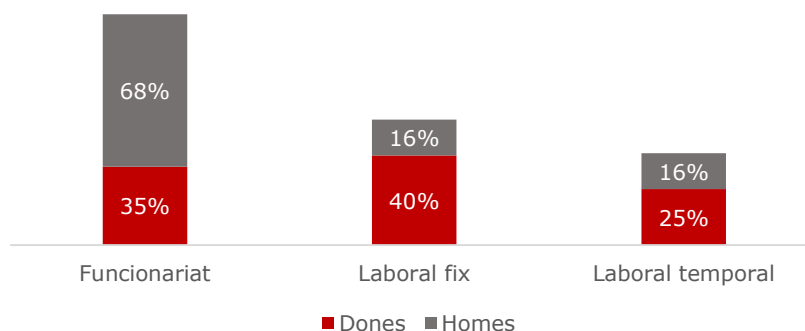


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

En referència amb el temps que les persones treballant a l'ens local, es destaca l'existència de diferències en desagregar les dades per sexe. **Mentre la majoria d'homes enquestats fa més de 10 anys que treballa a l'Ajuntament (50%), entre les dones la distribució presenta més diversitat.**

Si bé la majoria d'elles porta més de 10 anys treballant a l'organització (40%), un percentatge similar de dones exposa fer més de 20 anys a l'ens (35%), i per contra, un elevat percentatge de resposta indica haver-se incorporat recentment (20%).

Gràfic 5. Quina és la teva relació laboral a l'Ajuntament de Cardona?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

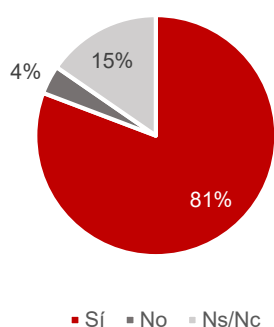
Sobre la relació laboral de les persones treballadores enquestades, destaca que **la majoria dels homes són funcionaris (68%), mentre que entre les dones enquestades existeix una elevada diversitat entre les seves relacions laborals a l'Ajuntament de Cardona.** La majoria d'elles és laboral fix (40%), seguides de funcionariat (35) i, en tercer lloc, laboral temporal (25%). La resta dels homes enquestats són personal laboral fix (16%) i laboral temporal (16%).

a) Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

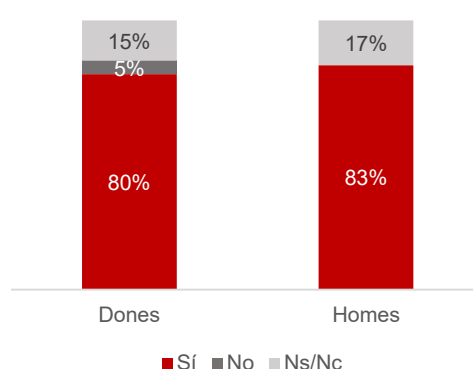
La primera línia estratègica recull la percepció de la plantilla enquestada sobre el nivell d'implantació de la perspectiva de gènere a la cultura i la gestió organitzativa de l'ens local.

Concretament, l'anàlisi se centra en la percepció del compromís de l'Ajuntament de Cardona amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com les prioritats de l'ens local en relació amb la perspectiva de gènere.

Gràfic 6. En general, creus que a l'Ajuntament de Cardona es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



Gràfic 7. En general, creus que a l'Ajuntament de Cardona es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

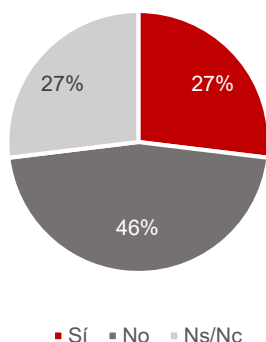
En preguntar a les persones enquestades per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, amb la intenció de conèixer la seva percepció en el si de l'Ajuntament de Cardona, **es destaca positivament que el 81% de les persones treballadores enquestades afirma que sí que es té en compte.**

Per contra, un 4% nega que es tingui en compte la igualtat d'oportunitats, i en darrer lloc, un 15% de les persones enquestades no ha sabut què contestar, o ha preferit no fer-ho.

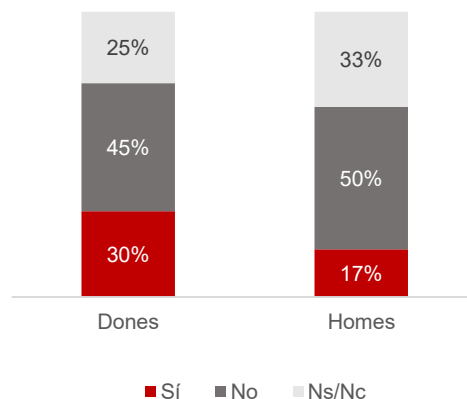
En desagregar les dades per sexe es detecten diferències rellevants. Només les dones enquestades han afirmat que l'Ajuntament de Cardona no té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, concretament el 5% d'elles.

En aquest sentit, el percentatge d'homes que afirma que l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és lleugerament superior al de les dones (83% front 80%). Tanmateix, també és superior el percentatge d'homes que no ha sabut què contestar davant la pregunta, o ha preferit no fer-ho (17% vers 15%).

Gràfic 8. Creus que les diferents àrees de l'Ajuntament tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques?



Gràfic 9. Creus que les diferents àrees de l'Ajuntament tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Sobre la pregunta que demana si l'Ajuntament i les seves àrees tenen en compte la perspectiva de gènere, es destaca una elevada diversitat en les respostes de les persones treballadores de l'ens local.

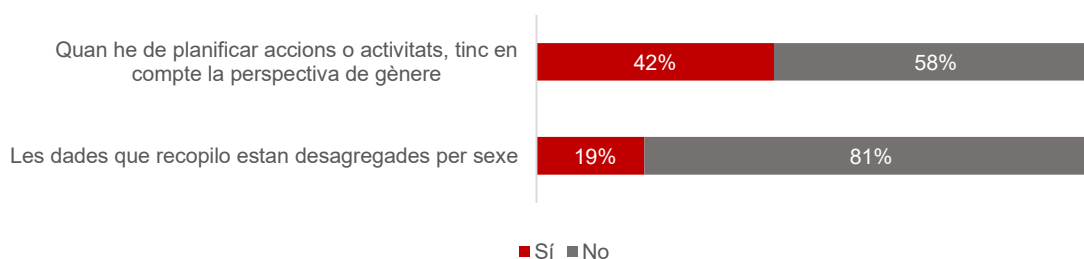
Això i tot, **la majoria de les persones treballadores enquestades ha exposat que no es té en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques de les diferents àrees.**

Per contra, un 27% del total afirma que sí es té en compte, i un 27% ha exposat no saber què contestar davant la pregunta, o ha preferit no fer-ho.

En desagregar les dades per sexe s'observa que entre les dones enquestades és superior el percentatge que exposa que les àrees tenen en compte la perspectiva de gènere (30% vers 17%).

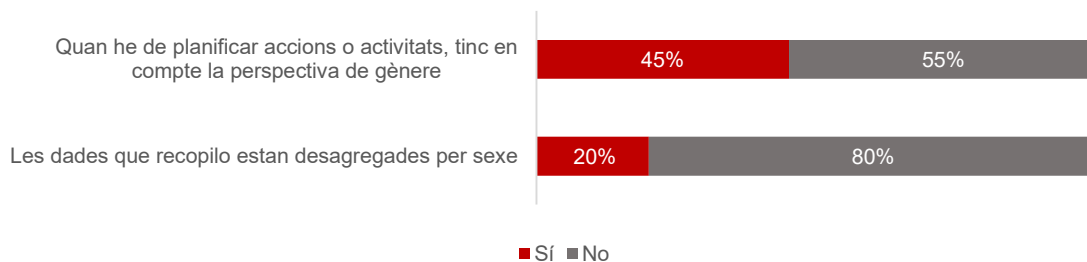
En aquest sentit, els homes neguen en major mesura incorporar la perspectiva de gènere (50% front 45%), i també és major el percentatge d'homes que no ha contestat aquesta qüestió, concretament el 33% vers el 25%.

Gràfic 10. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



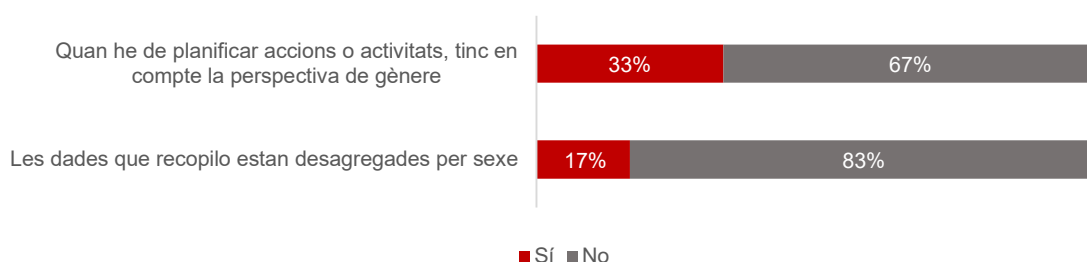
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 11. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 12. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

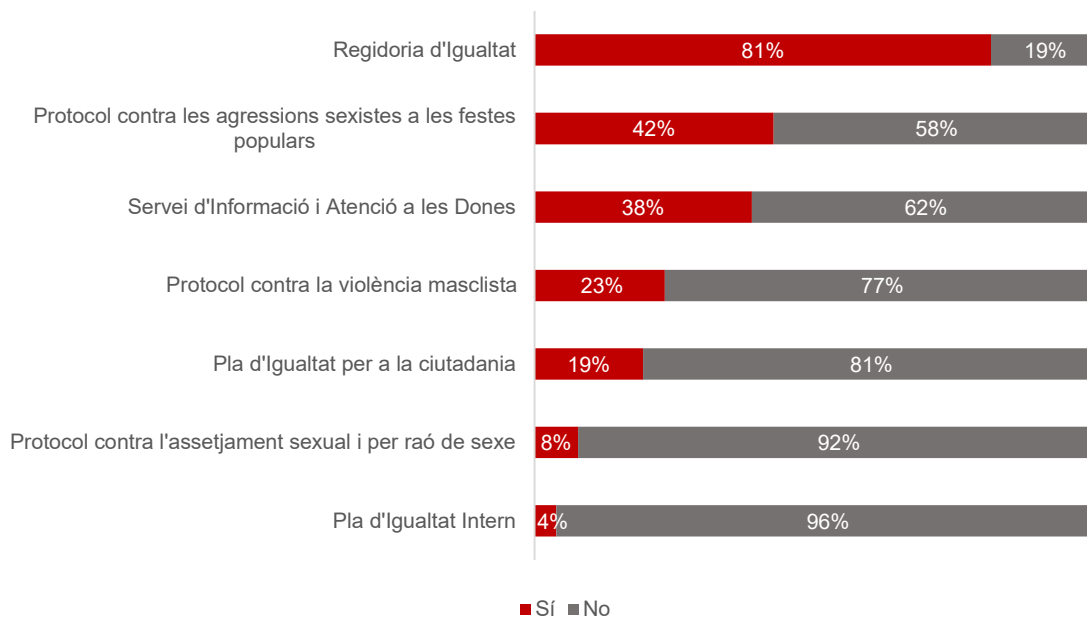
En demanar a les persones treballadores de l'Ajuntament si incorporen la perspectiva de gènere en la planificació d'activitats o accions, s'observa que **només el 42% de la plantilla enquestada afirma que aquesta metodologia forma part de les seves tasques habituals.**

En desagregar les dades per sexe, es detecta que les dones enquestades procuren en major mesura introduir la perspectiva de gènere en la planificació d'accions o activitats. Concretament el 45% així ho manifesta, vers el 33% dels homes enquestats que també ho exposa.

En relació amb la pregunta que fa referència a **desagregar les dades recopilades per sexe, es destaca que només un 19% del total afirma fer-ho.** Aquest percentatge és lleugerament superior entre les dones enquestades (20%), mentre que entre els homes és lleugerament inferior (17%).

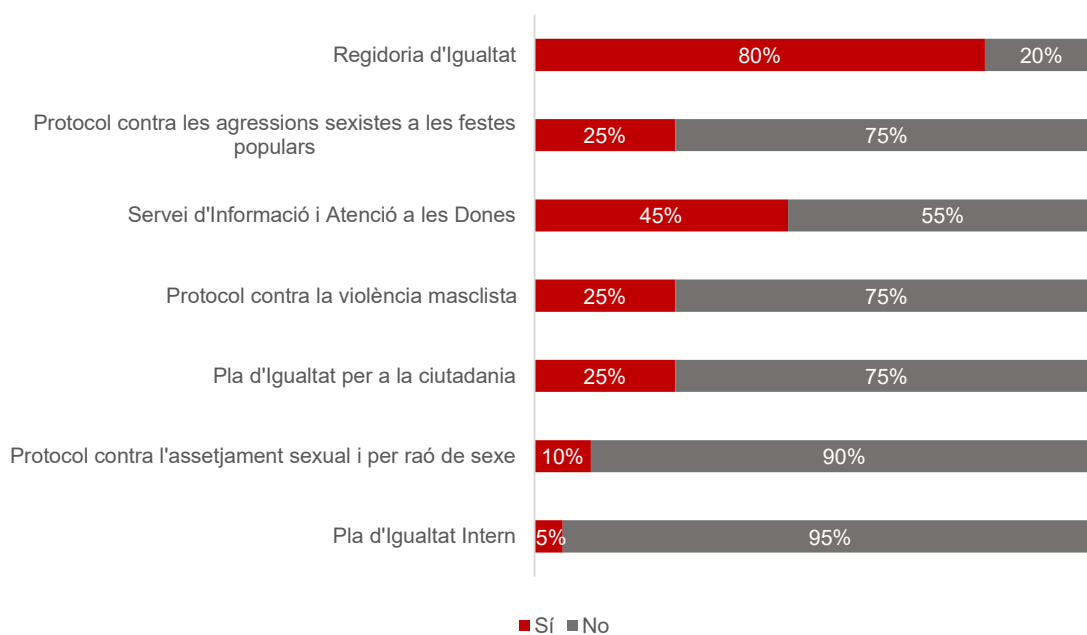
En aquest sentit, **es recomana la incorporació d'accions en el present Pla que apostin per la incorporació transversal de la perspectiva de gènere, en totes les àrees i departaments de l'ens local.**

Gràfic 13. Indica si a l'Ajuntament existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere:



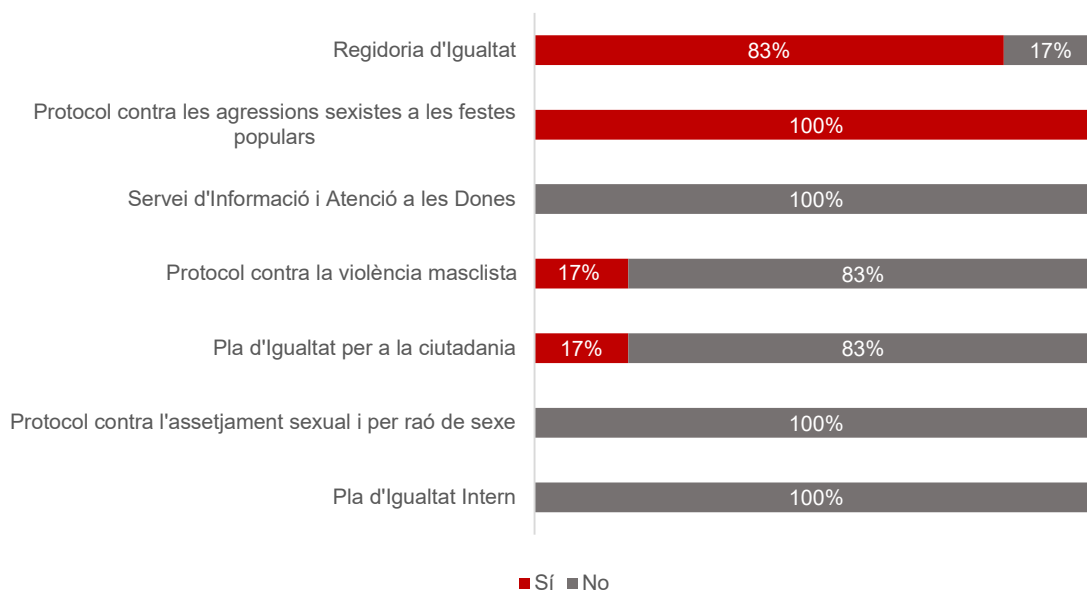
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 14. Indica si a l'Ajuntament existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 15. Indica si a l'Ajuntament existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

Pel que fa a les polítiques o actuacions que existeixen a l'Ajuntament de Cardona, segons les persones enquestades, **es destaca que un 81% del total ha assenyalat la Regidoria d'Igualtat**. Aquest percentatge és lleugerament superior entre els homes enquestats (83% vers 80%).

Cal destacar que malgrat ser l'única política que existeix en el si de l'organització, un elevat percentatge de persones treballadores ha assenyalat l'existència d'altres, com el Protocol contra les agressions sexistes a les festes populars i el Servei d'Informació i Atenció a les Dones. El 100% dels homes enquestats ha afirmat l'existència del Protocol, mentre que cap home ha exposat l'existència del SIAD.

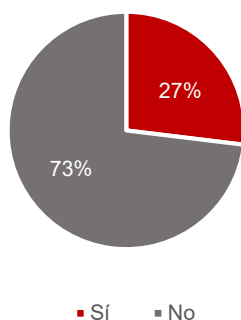
Per contra, només un 25% de les dones ha assenyalat l'existència del Protocol, mentre que un 45% d'elles ha apuntat l'existència del SIAD.

Això i tot, cal ressaltar que s'està portant a terme l'elaboració del protocol contra les agressions sexistes a les festes populars, motiu pel qual pot haver comportat la confusió per part de la plantilla. En aquest sentit, el Servei d'Informació i Atenció a les Dones existeix a escala comarcal, el qual pot haver portat també a la seva confusió.

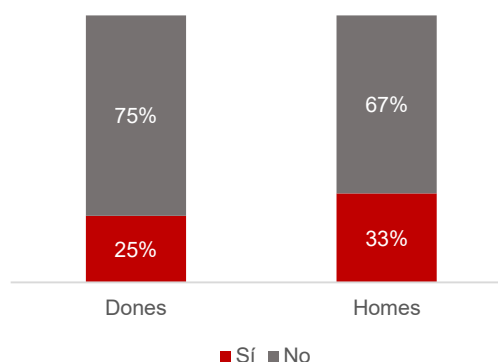
Per tal d'assegurar el coneixement de les polítiques de què disposa l'Ajuntament de Cardona en l'actualitat, així com les que figuren en l'àmbit comarcal, es recomana la incorporació d'accions en el present Pla que exposin i comuniquin la seva existència.

A més, seria recomanable augmentar la comunicació i visibilització de la Regidoria d'Igualtat, per tal d'assegurar que totes les persones treballadores de l'Ajuntament coneixen la seva existència, així com manifestar-ho per a la totalitat de la població de Cardona.

Gràfic 16. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?



Gràfic 17. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

En demanar a les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona pel coneixement que tenen sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, es destaca que només un 27% del total enquestat afirma saber quins són.

En desagregar les dades per sexe, s'observa que són els homes enquestats els que en major mesura afirmen conèixer aquests drets, en relació amb les dones enquestades. Concretament, el 33% dels homes així ho afirmen, vers el 25% de les dones que també ho fan.

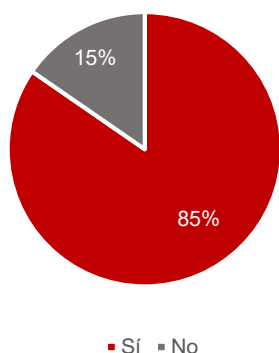
En aquest sentit, **el 73% del total de les persones enquestades no coneix els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista**, motiu pel qual és necessària la incorporació d'accions en el present Pla que vetllin per garantir el coneixement dels seus drets.

De fet, els drets coneguts pel 27% del total enquestat es concreten en els següents, que han estat recollits a través d'una pregunta oberta, per tal d'aprofundir en el seu coneixement:

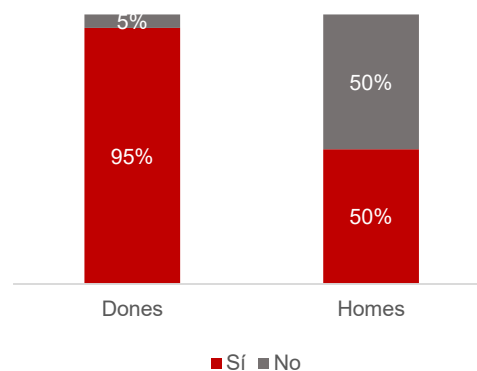
- Dret a l'adaptació de la jornada laboral i flexibilitat horària,
- Dret a l'ordenació del seu temps de treball,
- Dret i facilitat a la mobilitat geogràfica,
- Dret a rebre assistència jurídica,
- Dret a excedències, permisos laborals i faltes d'assistència justificades
- Dret a rescissió del contracte sense penalitzacions, i
- Facilitat a les empreses per contractar treballadores víctimes de violència de masclista.

Es destaca positivament que totes les persones que han assenyalat conèixer els drets de les treballadores víctimes de violència masclista han exposat un dels anteriors mostrats.

Gràfic 18. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament?



Gràfic 19. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament? Per sexe



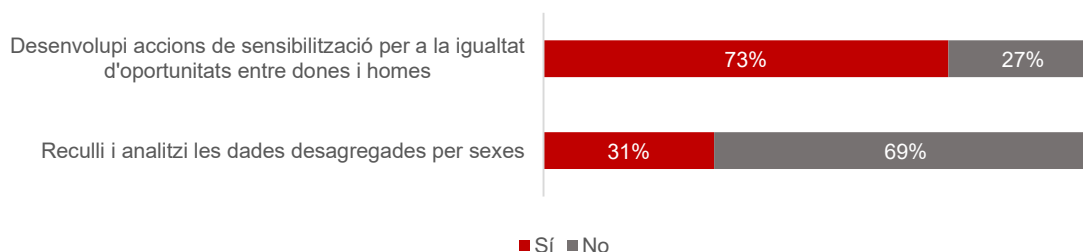
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

El 85% de les persones enquestades considera necessari un Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes a l'ens local. En desagregar les dades per sexe **s'observa que el percentatge de les dones que el considera necessari és molt superior al dels homes**, essent gairebé la totalitat de les dones enquestades (95%).

Per contra, la percepció dels homes es divideix entre aquells que afirmen la seva necessitat (50%) vers els que la neguen (50%).

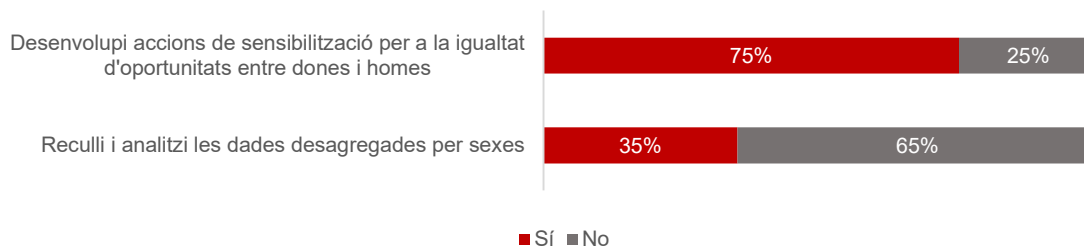
Aquest fet és especialment rellevant, tenint en compte la naturalesa de la pregunta, sent les dones les que afirmen en major mesura la necessitat d'un Pla Intern d'Igualtat, i davant l'elevat percentatge dels homes que no el considera necessari, sobretot tenint present la baixa participació masculina en l'enquesta.

Gràfic 20. Creus que és important que l'Ajuntament de Cardona:



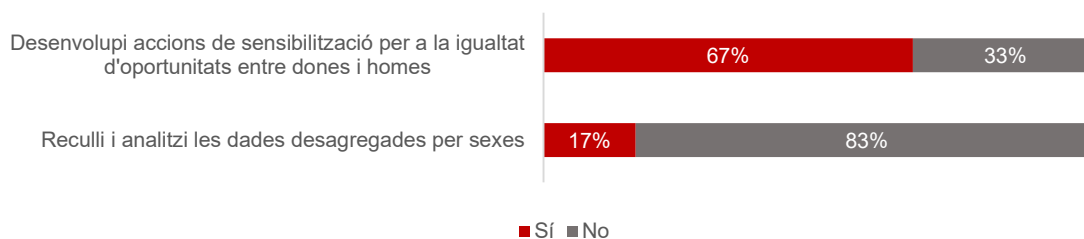
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 21. Creus que és important que l'Ajuntament de Cardona: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 22. Creus que és important que l'Ajuntament de Cardona: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

En demanar a les persones treballadores enquestades si consideren important que l'Ajuntament de Cardona desenvolupi accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, es destaca positivament que el 73% del total així ho afirma.

De tota manera, **en desagregar les dades per sexe, s'observa que el percentatge de dones que exposen aquesta necessitat és superior al dels homes, concretament del 75% vers el 67%.**

A banda, en demanar per la importància de recollir i analitzar les dades desagregades per sexe, disminueix el percentatge total de persones que així ho consideren, sent el 31% del total de la plantilla enquestada qui així ho considera.

S'observen diferències significatives en desagregar les dades per sexe, **sent més residual el percentatge d'homes que així ho consideren. Concretament el 17% d'ells, vers el 35% de les dones enquestades.**

En aquest sentit, es recomana incorporar en les accions del present Pla aquelles que facin èmfasi en la importància de desagregar les dades per sexe, amb la intenció d'observar tendències d'impacte o ús, entre d'altres.

Pel que fa a les prioritats de la plantilla enquestada, respecte al present Pla, va formular-se una pregunta oberta, que recollia quines eren aquestes. Els resultats d'aquesta pregunta, contestada per un 54% del total de les dones enquestades i un 50% dels homes, es relacionen amb els següents àmbits:

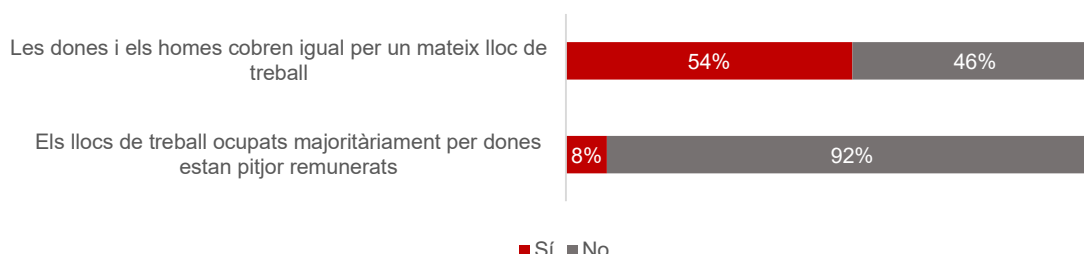
- **Concretar els elements que poden igualar les condicions de treball** d'homes i dones,
- **Igualtat de condicions de dones i homes** en proves d'accés i promoció, sou, vacances i formació,
- **Foment de la igualtat real i incorporar la perspectiva de gènere** en totes les polítiques,
- Foment d'un **bon clima laboral**,
- **Protecció d'aquelles persones treballadores que sentin vulnerats els seus drets relacionats amb la igualtat** i cercar una solució,
- **Facilitar la conciliació familiar**,
- **Aplicar en el conveni disposició d'hores per fer-se proves mèdiques del tipus mamografies o altres tractaments**,
- **Contemplar la disposició de determinades hores de permís per portar infants a centres mèdics**, i
- **Esdevenir una eina que garanteixi la igualtat entre dones i homes**, a nivell intern i en el disseny, desenvolupament i avaluació de polítiques públiques del municipi.

Aquestes prioritats poden transformar-se en iniciatives concretes a desenvolupar dins del Pla d'accions.

b) Condicions laborals en perspectiva de gènere

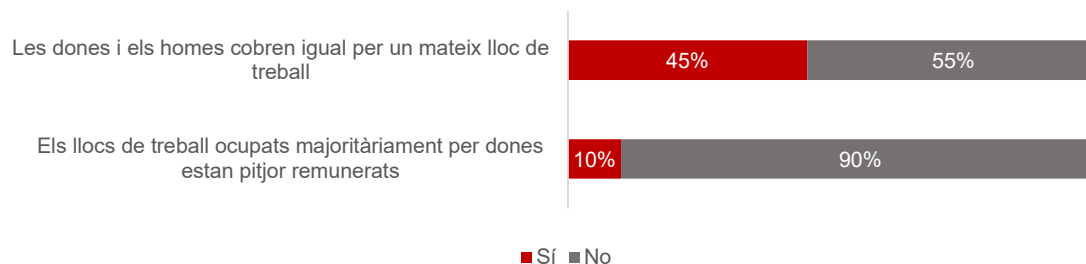
La segona línia estratègica recull la concepció que les persones treballadores enquestades tenen sobre la igualtat de les condicions laborals a l'Ajuntament de Cardona. En aquest apartat es recullen retribucions salarials, elements de conciliació personal, familiar i laboral, així com la promoció de la maternitat i la paternitat.

Gràfic 23. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Cardona són certes:



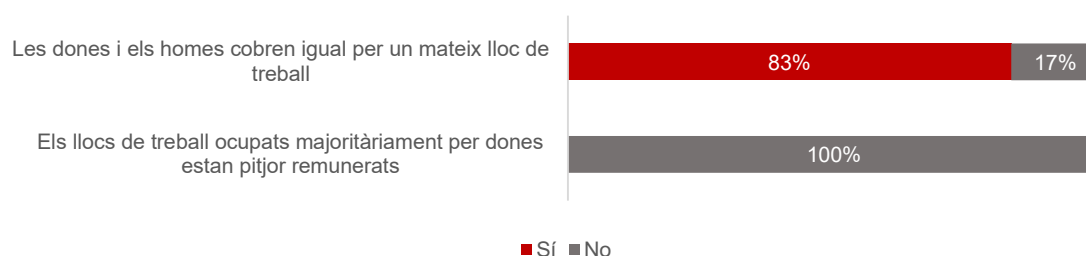
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 24. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Cardona són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 25. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Cardona són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

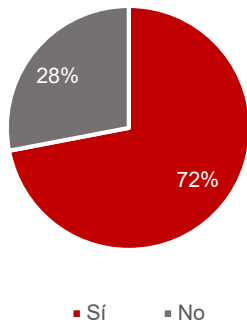
En demanar a les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona si consideren que les dones i els homes de l'ens local cobren igual per un mateix lloc de treball, un 54% del total enquestat ho afirma positivament, i, per tant el 45% no ho considera així.

En desagregar les dades per sexe s'observa que el percentatge de dones que així ho afirmen és menor al de les dones que ho neguen. És a dir, **la majoria de les dones enquestades (55%) considera que no cobren el mateix que els seus companys en un mateix lloc de treball.**

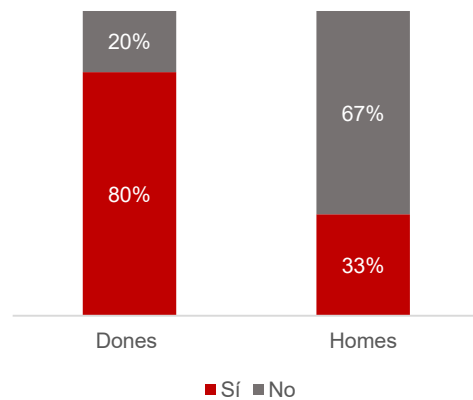
Per contra, la majoria dels homes consideren que dones i homes cobren igual a un mateix lloc de treball (83%).

En aquest sentit, sobre la pregunta que fa referència al fet que els llocs de treball ocupats per dones estan pitjor remunerats, la majoria de les persones enquestades nega l'afirmació. Només el 8% del total de la plantilla enquestada afirma que així sigui. En desagregar les dades per sexe s'observa que les dones són les úniques que consideren que els llocs ocupats majoritàriament per elles estan pitjor remunerats, concretament el 10% del total de les enquestades.

Gràfic 26. En general, creus que a l'Ajuntament de Cardona s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?



Gràfic 27. En general, creus que a l'Ajuntament de Cardona s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral? Per sexe

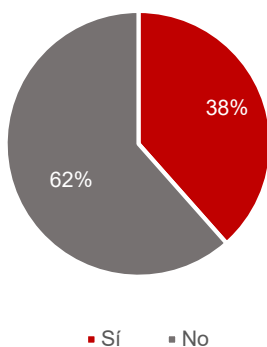


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

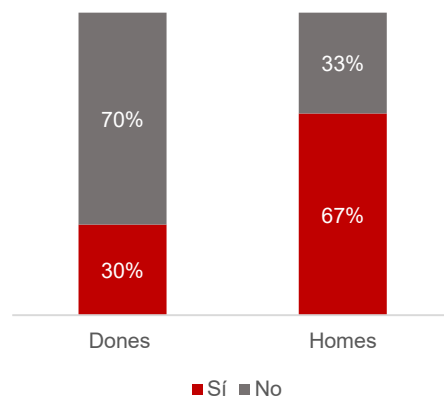
Pel que fa a l'afirmació que fa referència a si l'Ajuntament de Cardona afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, la majoria de les persones enquestades exposa que sí, concretament el 72% del total. Això i tot, en desagregar les dades per sexe es detecten diferències significatives entre la percepció de les dones i els homes de la plantilla.

Mentre la majoria de les dones enquestades afirmen que a l'ens local s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral (80%), la majoria dels homes enquestats exposen que no és així (67%).

Gràfic 28. Coneixes les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Cardona?



Gràfic 29. Coneixes les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Cardona? Per sexe



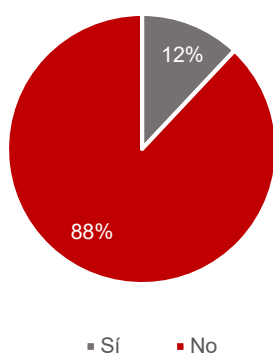
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

En demanar pel coneixement de les mesures de conciliació disponibles a l'ens local, es ressalta que la majoria de les persones treballadores afirma no conèixer-les, concretament el 62% del total.

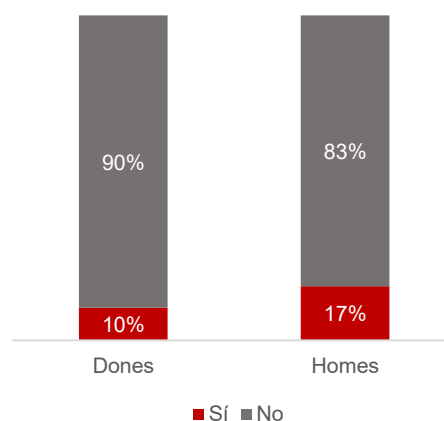
En desagregar les dades per sexe es destaquen de nou diferències significatives entre les dones i els homes. **La majoria de les dones enquestades afirmen desconèixer les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Cardona (70%), mentre que la majoria dels homes enquestats exposen saber-les (67%).**

L'elevat nombre de persones que afirmen desconèixer les mesures de conciliació disponibles fa palesa la necessitat d'incorporar accions en el present Pla que es dediquin a la comunicació de les mesures disponibles a l'Ajuntament de Cardona.

Gràfic 30. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional a l'Ajuntament de Cardona?



Gràfic 31. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional a l'Ajuntament de Cardona? Per sexe



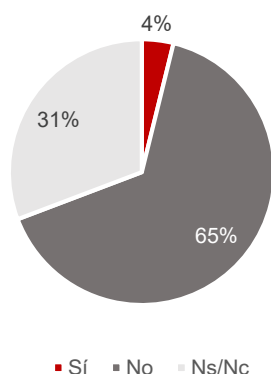
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Sobre la percepció de les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona, vers la sol·licitud del permís de maternitat/paternitat, i el fet de què aquest perjudiqui la carrera professional a l'organització, destaca que **la majoria de les persones enquestades (88%) neguen que suposi un impediment per al desenvolupament professional.**

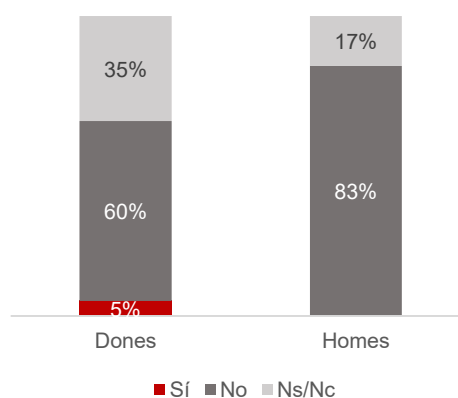
En desagregar les dades per sexe s'observa que **entre els homes és major el percentatge que afirma suposar un impediment per a la carrera professional, concretament el 17% d'ells, vers el 10% d'elles.**

Si bé el percentatge de la plantilla enquestada que ha afirmat que el permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional a l'Ajuntament de Cardona és força reduït, **es recomana incorporar en les accions del present Pla actuacions que es dediquin a revertir aquest fet.**

Gràfic 32. Des que treballes a l'Ajuntament de Cardona, t'has plantejat retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals?



Gràfic 33. Des que treballes a l'Ajuntament de Cardona, t'has plantejat retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

En relació amb la pregunta que recull si les persones enquestades s'han plantejat retardar la maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals a l'Ajuntament de Cardona, es destaca que el 65% del total ho ha negat.

Això i tot, un 31% del total enquestat no ha sabut que contestar davant aquesta pregunta, o ha preferit no fer-ho. Per contra, es destaca que un 4% del total enquestat ha afirmat haver-se plantejat aquesta qüestió.

En desagregar les dades per sexe s'observen diferències significatives entre dones i homes. En primer lloc, ressalta que el percentatge d'incertesa és més elevat entre les dones que entre els homes. De fet, les dones han exposat plantejar-se la maternitat per qüestions estrictament laborals, concretament el 5% d'elles.

En aquest sentit, el percentatge de dones que ha preferit no contestar la pregunta o no ha sabut com contestar és més elevat que el dels homes, concretament del 35% vers el 17%.

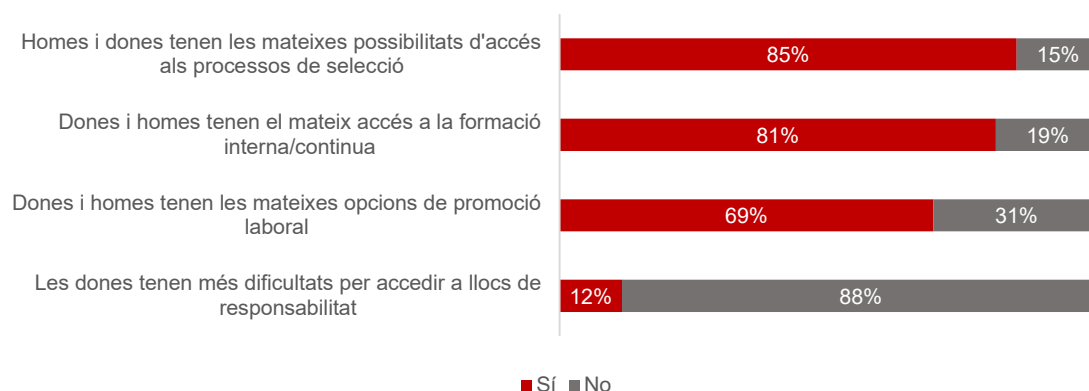
Altrament, les qüestions per les quals s'han plantejat retardar la maternitat/paternitat, recollides a través d'una altra pregunta, es relacionen amb la manca de flexibilitat horària i pel salari percebut.

c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

La present línia estratègica aborda la percepció de la plantilla enquestada sobre l'accés, la promoció i el desenvolupament dins l'organització, a través dels processos de selecció, la formació i les possibilitats de promoció interna a l'Ajuntament de Cardona.

Amb la voluntat d'analitzar els elements esmentats, es formularen diverses preguntes enllaçades amb la percepció de la plantilla:

Gràfic 34. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Cardona són certes:



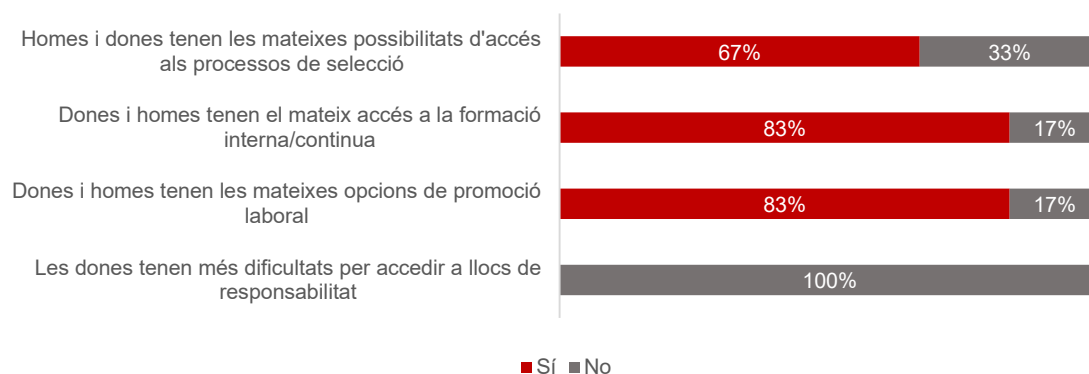
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 35. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Cardona són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 36. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Cardona són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

S'observa que la majoria de les persones enquestades (85%) consideren que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció. Això i tot, en desagregar les dades per sexe, s'observen diferències significatives entre ambdues

percepcions. **Les dones consideren en major mesura que hi ha igualtat d'accés als processos de selecció, concretament així ho considera el 90% de les enquestades, vers el 67% d'ells.**

Per contra, en analitzar la percepció de la dificultat de les dones a accedir a llocs de responsabilitat, **les dones han afirmat que tenen més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat**, concretament el 15% d'elles. **Aquest fet exposa que a mesura que augmenta la responsabilitat laboral pot augmentar la percepció de desigualtat entre dones i homes.**

En demanar per la igualtat d'accés als processos formatius s'observa que en general, la plantilla enquestada afirma que es dona en la mateixa mesura en ambdós sexes (81%). En aquest cas, sense diferències significatives entre dones i homes.

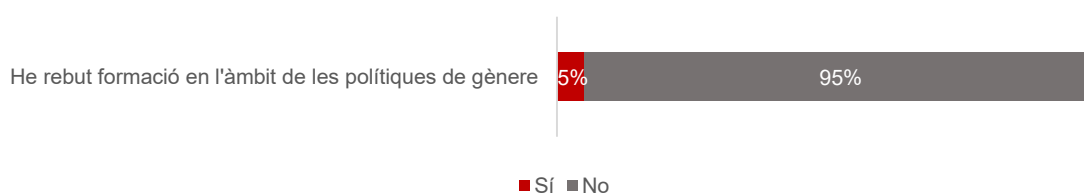
En darrer lloc, sobre les opcions de promoció laboral, s'exposa d'entrada una diferència entre la percepció de les dones i els homes de la plantilla que han contestat l'enquesta. **Els homes afirmen en major mesura la igualtat entre dones i homes en promoció laboral, mentre que el percentatge de dones amb aquesta percepció és més reduït (83% vers 65%).**

Gràfic 37. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



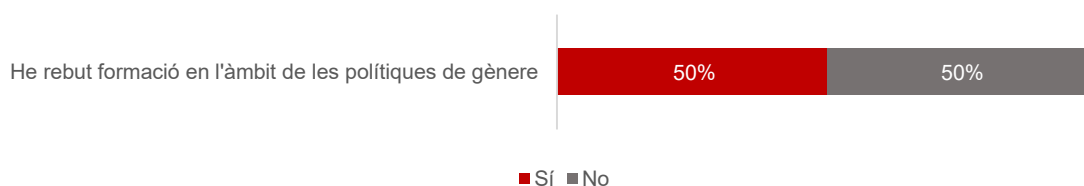
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 38. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 39. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

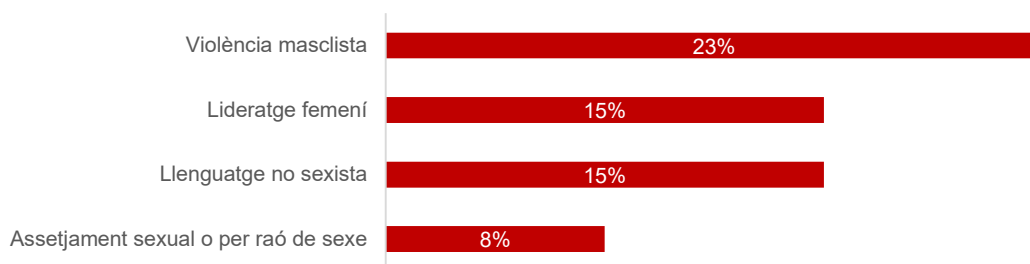
En referència a la formació en l'àmbit de les polítiques de gènere, es destaca que la majoria de les persones enquestades afirma no haver rebut formació al respecte, concretament el 85% del total enquestat. És a dir, **només el 12% de les persones enquestades ha exposat haver rebut formació en l'àmbit de les polítiques de gènere.**

En desagregar les dades per sexe s'observen diferències significatives, sent **els homes els que en major mesura han realitzat activitats formatives sobre polítiques de gènere**, concretament el 50% dels que han realitzat l'enquesta. De fet, entre les dones, només el 5% d'elles ha rebut formació en l'àmbit de les polítiques de gènere.

De cara a les accions del present Pla es recomana abordar la qüestió formativa, en relació amb les polítiques de gènere, amb la intenció d'augmentar el coneixement de les persones treballadores de l'ens local en la perspectiva de gènere, així com la realització de polítiques des d'aquesta perspectiva de manera transversal.

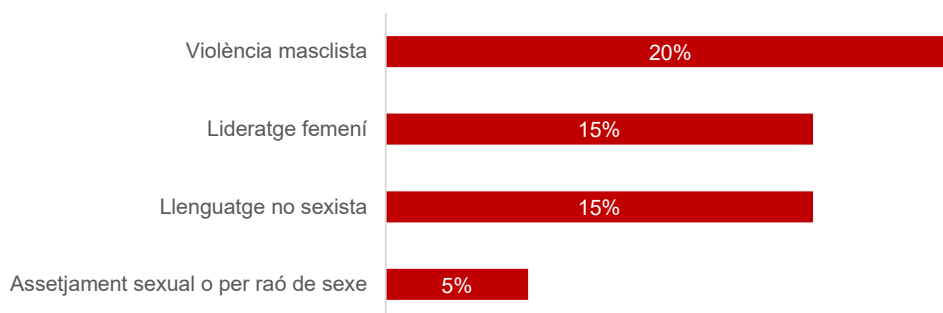
Amb la voluntat d'aprofundir la informació al respecte, mitjançant una pregunta que exposava diverses formacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats, es recolliren les següents accions formatives realitzades per les persones enquestades.

Gràfic 40. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



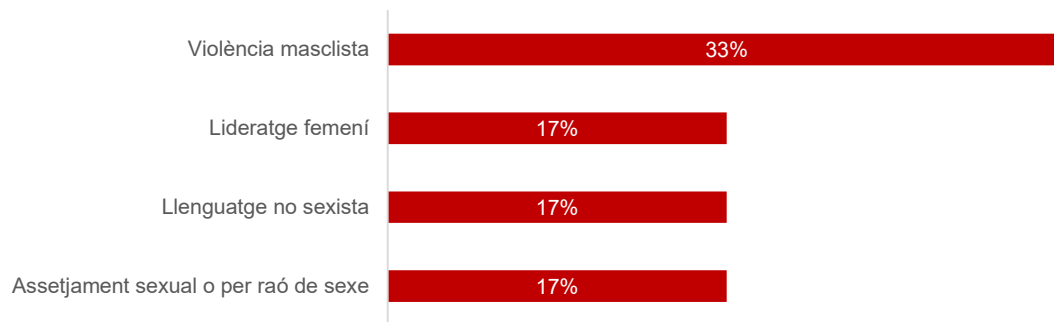
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 41. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 42. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

En demanar a les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona per les formacions realitzades, es destaca que d'entre les opcions de resposta, **la més realitzada es relaciona amb la violència masclista**. Aquesta formació ha sigut realitzada per un 23% del total enquestat.

En desagregar les dades per sexe es detecta que s'ha realitzat en major mesura pels homes enquestats que les seves companyes, concretament el 33% d'ells vers el 20% d'elles.

Destaca que la resta de formacions exposades han sigut realitzades en menor mesura, destacant entre aquestes l'activitat formativa relacionada amb l'assetjament sexual o per raó de sexe, la qual ha sigut realitzada en major mesura pels homes enquestats que per les seves companyes. Concretament, un 17% dels homes ha realitzat aquesta formació, vers el 5% de les dones que l'ha portat a terme.

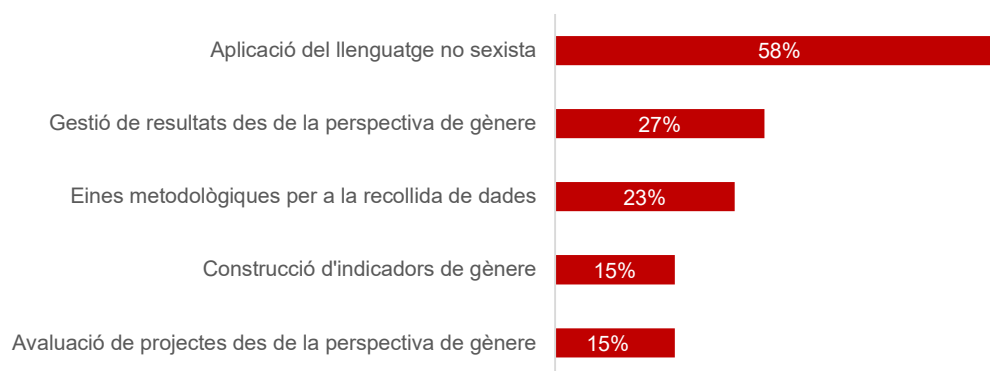
En aquest sentit, cal afegir que d'entre les formacions es recollia l'opció d'assenyalar l'activitat relacionada amb els pressupostos amb perspectiva de gènere, la qual no ha sigut seleccionada per cap de les persones enquestades, motiu pel qual no s'ha incorporat en els gràfics anteriors.

A banda, es destaca que un 8% del total enquestat exposava haver realitzat d'altres formacions a les proposades, les quals s'exposen a continuació:

- Construcció d'indicadors de gènere, i
- Curs de la Diputació de Barcelona sobre la violència de gènere, per a Polícies Locals.

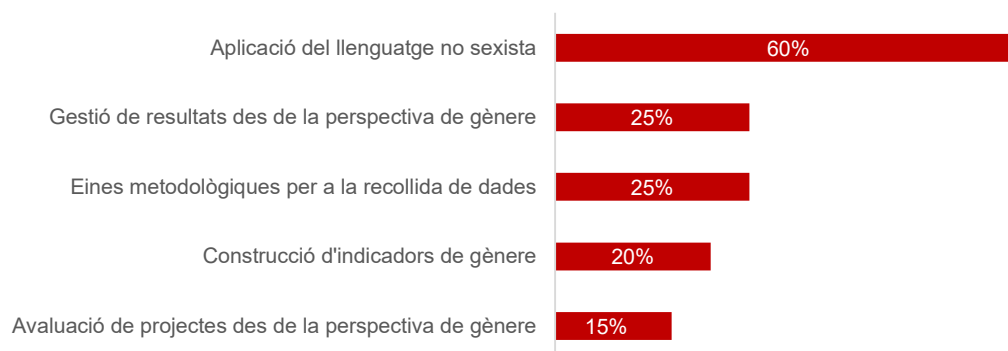
Tenint en compte el poc percentatge de persones treballadores que han realitzat formacions relacionades amb la perspectiva de gènere, **es recomana incorporar en les accions del present Pla accions formatives dedicades a la igualtat de gènere**.

Gràfic 43. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 44. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 45. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

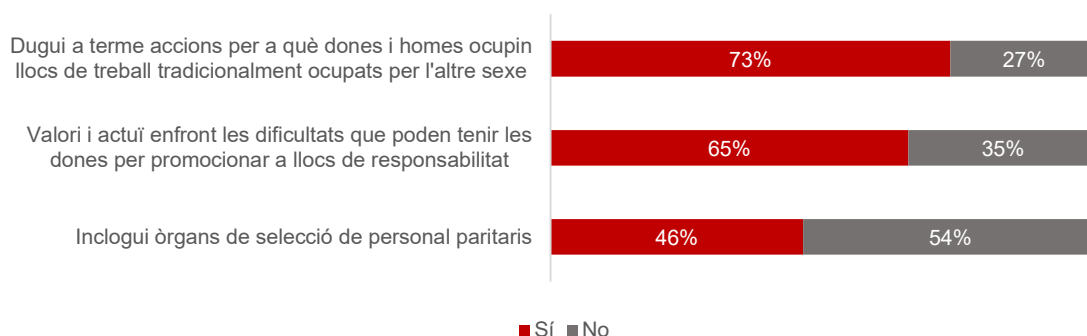
En recollir les accions formatives que les persones treballadores enquestades consideren prioritàries per al seu lloc de treball destaca:

- **El 58% de la plantilla enquestada considera com a formació més útil pel seu lloc de treball, l'aplicació del llenguatge no sexista.** En desagregar les dades per sexe, s'observa que el percentatge de dones que així ho considera és lleugerament superior al dels homes enquestats, concretament del 60% vers el 50%.

Es recomana que quedi recollit en el Pla d'Accions un projecte formatiu en clau d'igualtat de gènere i, a la llum de les respostes, **una de les primeres accions formatives siguin sobre llenguatge inclusiu i no sexista.**

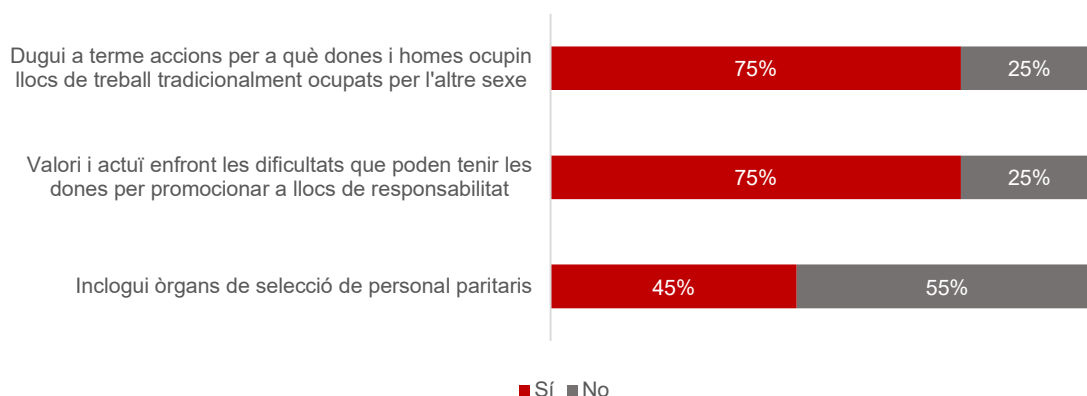
- La resta d'accions plantejades són rebudes en general en la mateixa mesura per la totalitat de la plantilla, exceptuant la construcció d'indicadors de gènere, la qual només és considerada útil per a les dones enquestades, concretament per al 20% d'elles.
- A banda, a través de la pregunta oberta que recollia altres formacions considerades útils per al lloc de treball de les persones enquestades, s'ha recollit la necessitat d'incorporar la formació relacionada amb la *violència de gènere o violències masclistes*.

Gràfic 46. Creus que és important que l'Ajuntament de Cardona:



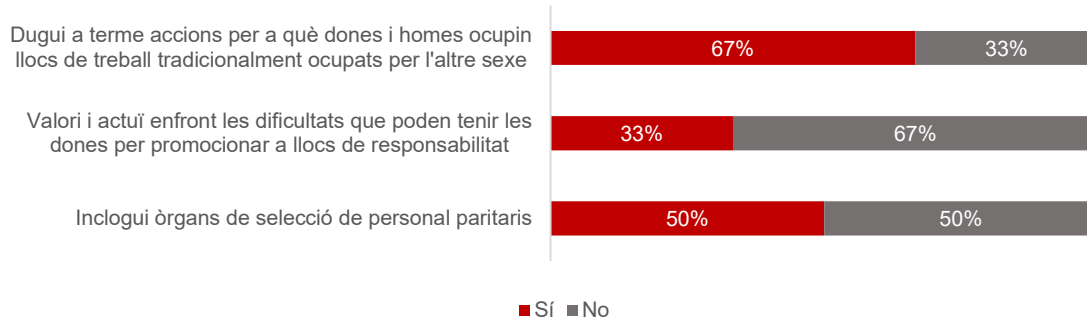
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 47. Creus que és important que l'Ajuntament de Cardona: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 48. Creus que és important que l'Ajuntament de Cardona: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

D'entre les accions exposades, **la majoria de la plantilla (73%) considera que és important que l'Ajuntament de Cardona porti a terme accions per a què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe.**

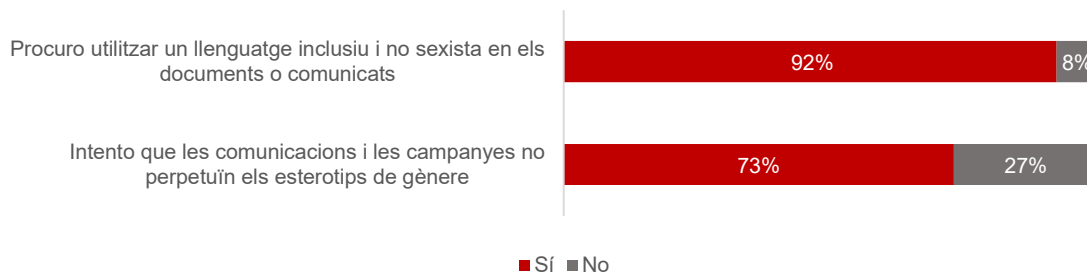
En desagregar les dades per sexe s'observa que aquesta és la principal prioritat entre els homes enquestats, considerat així pel 67% d'ells. En aquest sentit, **també és prioritari per al 75% de les dones enquestades, compartint prioritat amb el fet que l'Ajuntament valori i actuï enfront de les dificultats que poden tenir les dones a promocionar a llocs de responsabilitat.** Es destaca que entre els homes és la tercera prioritat, sent només el 33% dels homes que considera important aquesta qüestió.

En darrer lloc se situa l'acció que fa referència a la incorporació d'òrgans de selecció de personal paritaris, considerat rellevant per a un 50% dels homes enquestats i un 45% de les dones.

d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

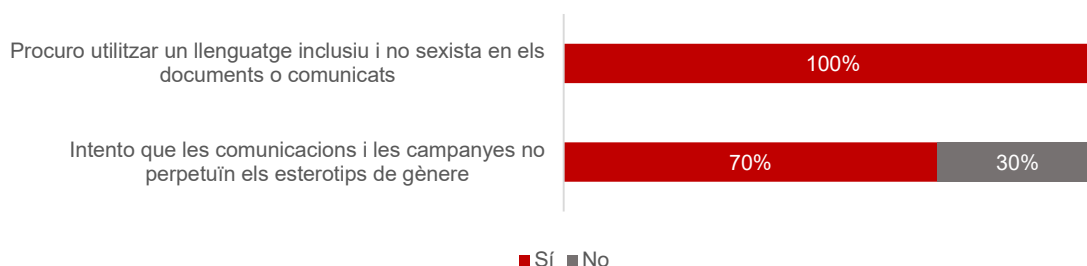
En aquesta línia estratègica, l'anàlisi se centra en la percepció de l'ús de la comunicació corporativa, inclusiva i no sexista.

Gràfic 49. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



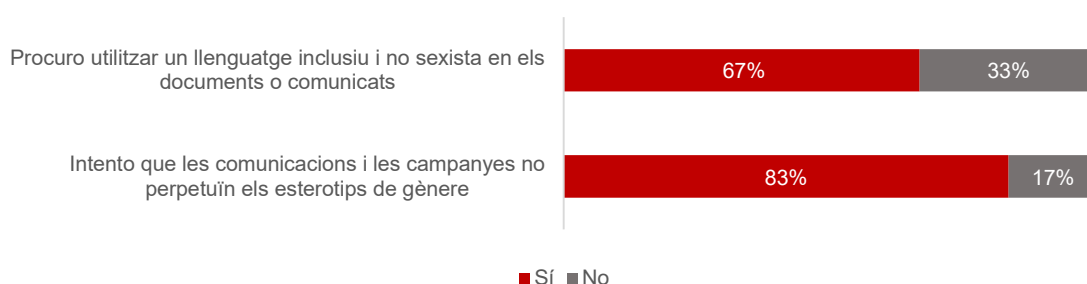
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 50. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 51. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



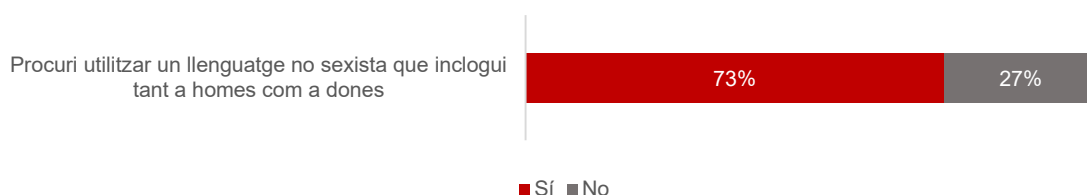
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

La gran majoria de les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona procuren utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents o comunicats de l'ens, concretament el 92% del total enquestat.

En desagregar les dades per sexe ressalten diferències significatives. Mentre la totalitat de les dones afirma procurar aquest ús del llenguatge, el percentatge d'homes redueix al 67%. En aquest sentit, **un 33% dels homes enquestats manifesta no utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents o comunicats.**

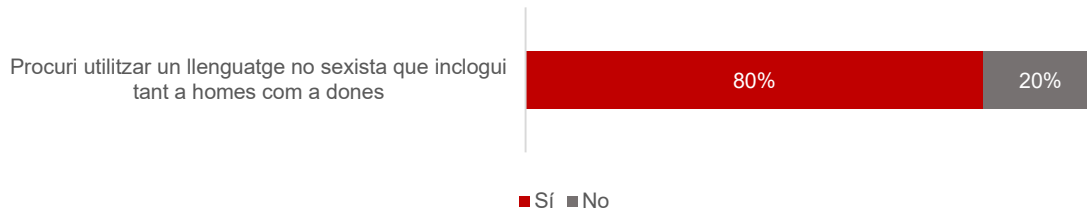
D'altra banda, un 73% del total de les persones enquestades exposen que realitzen les comunicacions i les campanyes sense perpetuar els estereotips de gènere. Es destaca que la majoria dels homes enquestats exposa intentar aquest tipus de comunicacions, concretament el 83% d'ells. Per contra, entre les dones, el percentatge que exposa realitzar-les des d'aquesta perspectiva és menor, concretament el 70%.

Gràfic 52. Creus que és important que l'Ajuntament de Cardona:



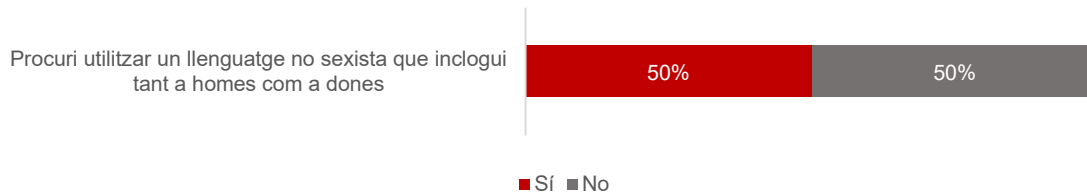
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 53. Creus que és important que l'Ajuntament de Cardona: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 54. Creus que és important que l'Ajuntament de Cardona: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

Destaca que el 73% del total afirma la necessitat de procurar que l'ens local utilitzi un llenguatge no sexista que inclogui tant a homes com a dones.

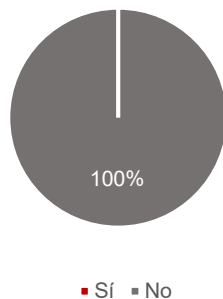
En desagregar les dades per sexe s'observa que entre les dones el percentatge que afirma aquesta importància és major que entre els homes, concretament del 80% enfront del 50%. En aquest sentit, la meitat dels homes enquestes no considera important incorporar un llenguatge no sexista en el si de l'ens local.

e) Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral

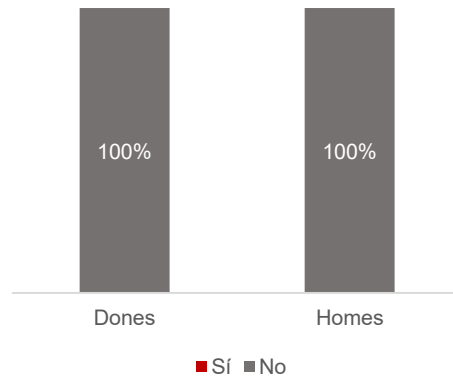
La darrera línia estratègica versa sobre la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral.

Amb la voluntat d'analitzar la percepció de la plantilla en aquest àmbit, s'han exemplificat possibles situacions d'assetjaments, per tal de detectar la capacitat d'identificació d'aquestes per les persones treballadores de l'ens local.

Gràfic 55. En alguna ocasió has patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Cardona?



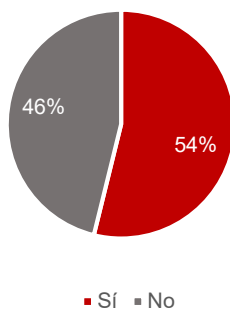
Gràfic 56. En alguna ocasió has patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Cardona? Per sexe



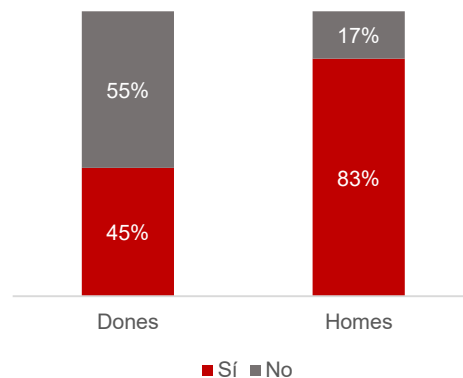
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

En demanar a les persones enquestades si en alguna ocasió han patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre les dones i els homes a l'Ajuntament de Cardona, **es destaca positivament que totes les persones enquestades han negat haver patit una situació de vulneració del principi d'igualtat a l'ens local.**

Gràfic 57. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?



Gràfic 58. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

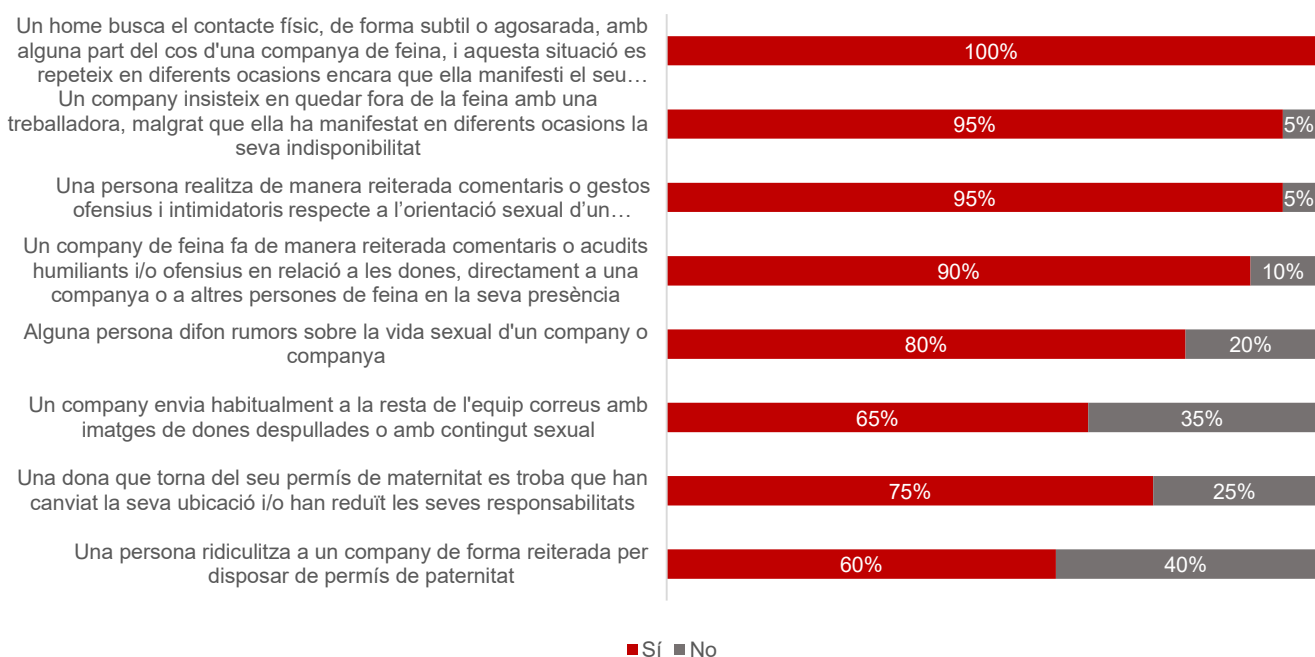
És important destacar que **el 46% del total enquestat no sabia què fer o a qui dirigir-se davant una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.** En desagregar les dades per sexe s'observa que **més de la meitat de les dones enquestades, concretament el 55% d'elles, no sabrien què fer o a qui dirigir-se davant d'un cas d'assetjament.** Aquest fet és rellevant de cara a la planificació de les accions del present Pla, amb la intenció de garantir una correcta actuació i atenció davant d'un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'ens local.

Gràfic 59. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe?



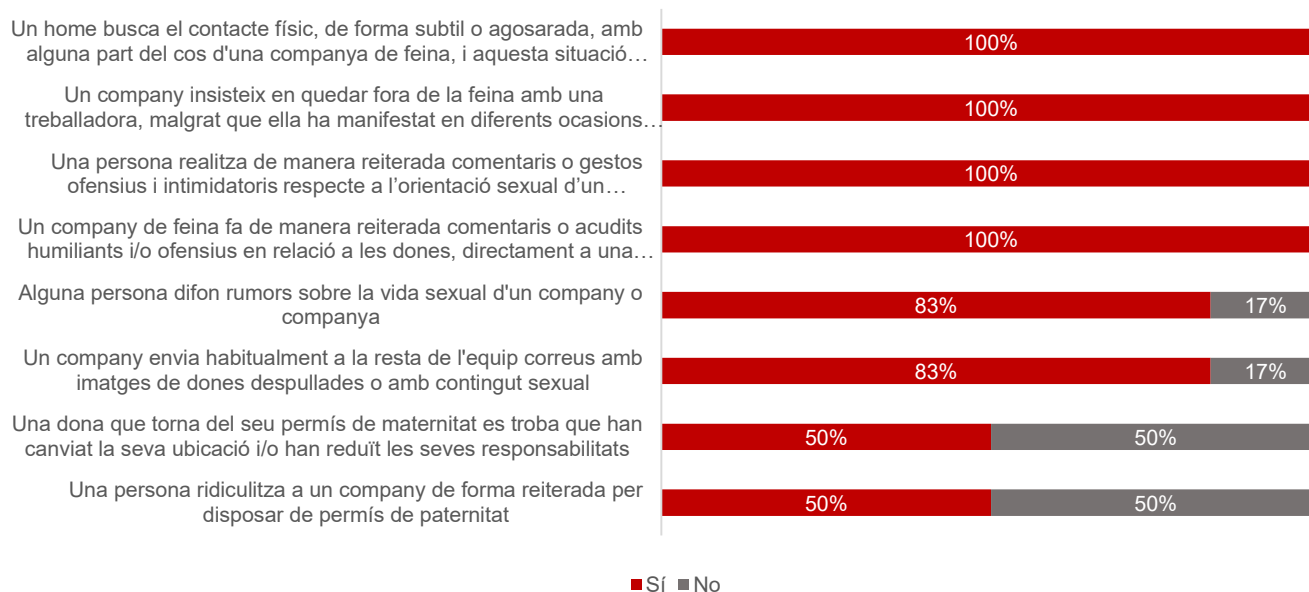
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=26

Gràfic 60. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=20

Gràfic 61. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cardona (Març 2020). Total=6

Amb la intenció de detectar la percepció de la plantilla davant les diferents tipologies d'assetjament, destaca positivament l'elevada identificació de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Això i tot, ressalta que **només un cas d'assetjament és detectat com a tal per a la totalitat de la plantilla enquestada**. Aquest és el que fa referència a la situació en què *un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions encara que ella manifesti el seu malestar*.

En aquest sentit, **destaca que entre els homes enquestats hi ha un elevat quòrum en la detecció d'altres situacions d'assetjament**. La situació en què *un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat*, és detectada com a tal per a la totalitat dels homes enquestats i per un 95% de les dones enquestades.

També l'afirmació que exposa que *una persona realitza constantment comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un company o companya o de la seva parella* és identificada com a assetjament per raó d'orientació sexual entre tots els homes enquestats i per un 95% de les dones.

La darrera afirmació considerada assetjament per la totalitat dels homes enquestats fa referència a: *un company de feina fa de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació a les dones, directament a una companya o a altres persones de feina en la seva presència*, la qual és identificada com a assetjament per un 90% de les dones enquestades.

La resta de situacions d'assetjament recollides a través d'aquesta pregunta són considerades assetjament per una bona part de la plantilla enquestada, tot i que en menor mesura.

La primera d'aquestes altres situacions es correspon amb: *alguna persona difon rumors sobre la vida sexual d'un company o companya*, considerada assetjament per un 83% dels homes enquestats i un 80% de les dones.

En segon lloc, destaca l'afirmació: *un company envia habitualment a la resta de l'equip correus amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual*, la qual es reconeix com a assetjament per un 83% dels homes enquestats, front un 60% de les dones, sent una de les menys identificades per a elles.

Per contra, *una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats* és considerada assetjament per raó de sexe per un 75% de les dones enquestades, mentre que entre els homes només el 50% ho consideren com a tal.

A la vegada, només el 50% dels homes enquestats afirmen que *una persona ridiculitza a un company de forma reiterada per disposar de permís de paternitat* és una situació d'assetjament sexual per raó de sexe, vers el 60% de les dones que així ho afirmen.

Així doncs, **es valora molt positivament l'elevada identificació de situacions d'assetjament, en la diversitat de les tipologies plantejades.**

Finalment, amb la intenció de recollir aquelles percepcions o situacions que la plantilla de l'Ajuntament de Cardona considerava que quedaven fora de l'anàlisi, a través del qüestionari realitzat s'habilità una pregunta oberta en la qual bolcar les inquietuds, observacions o comentaris al respecte.

Aquesta pregunta, fou contestada per un 8% del total enquestat, que es tradueix en un 10% de les dones enquestades.

L'espai ha servit per a exposar actituds d'agraïment i celebració davant la realització de l'actual Pla. A banda, s'han realitzat reflexions entorn a la manca de promocions laborals a l'ens local i la seva necessitat.

6.2. Anàlisi documental i de dades

a) Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere

Les principals polítiques per la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Cardona s'emmarquen en el si de la Regidoria d'Igualtat, gestionada des de l'Àrea d'Atenció a les Persones.

Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Cardona

- Regidoria d'Igualtat
- Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal del Bages
- Pla Local de Joventut, 2015-2018
- Guia d'acollida per a infants i adolescents víctimes de violència masclista en el nucli familiar a la xarxa del Bages
- Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de parella a la ciutat de Manresa i al Bages, 2010
- I Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament (sense aprovar)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

Tal com s'exposa a l'anterior figura, l'Ajuntament de Cardona **disposa a nivell organitzatiu de la Regidoria d'Igualtat i compta amb els recursos desenvolupats des del Consell Comarcal del Bages**. Entre aquests es destaca el SIAD, que facilita atenció a les dones dels municipis de menys de 20.000 habitants de la comarca del Bages.

D'entre les polítiques específiques de l'Ajuntament de Cardona **cal destacar el I Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament**, que recull la primera diagnosi realitzada a l'organització en clau de gènere i proposa diverses accions per tal d'afavorir l'assoliment de la igualtat d'oportunitats. Malgrat tot, el I Pla no va arribar a aprovar-se.

Pel que fa al **Pla de Joventut de Cardona**, tot i no incorporar la variable de gènere en la seva diagnosi, **dins de l'àmbit de salut es recull una acció dedicada a la creació d'un fons documental de salut jove, en què s'inclouen àmbits com la violència de gènere, la sexualitat i els trastorns de conducta alimentària, fet que es valora positivament**. Això i tot, mancaria la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en la totalitat de la diagnosi, per tal de garantir la programació d'accions i activitats des d'aquesta òptica.

A més, es destaquen les diverses jornades organitzades relatives a l'assoliment de la plena igualtat entre dones i homes i l'erradicació de la violència masclista, en el marc del dia 8 de març i 25 de novembre, respectivament.

En relació amb la resta de polítiques desenvolupades en el si del Consell Comarcal del Bages, a les que l'Ajuntament de Cardona s'ha adherit, es destaquen 2 relacionades amb les violències masclistes.

En primer lloc, la guia d'acollida per a infants i adolescents víctimes de violència masclista en el nucli familiar a la xarxa del Bages recull la pauta per a professionals que treballen amb infants i adolescents que poden veure's afectades per la violència masclista en l'àmbit familiar, per tal de sensibilitzar en el masclisme així com potenciar el treball en xarxa a la Comarca.

En segon lloc, el protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i al Bages, recull el circuit d'actuació en situacions de violències masclistes, contemplant la violència física, psicològica i sexual, amb l'objectiu de millorar la intervenció en la violència masclista a Manresa i als municipis de la Comarca del Bages, a través del treball en xarxa.

Figura 2. Presència de la igualtat de gènere a la documentació corporativa

- Acord sobre condicions econòmiques, socials i de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Cardona (2008)
- Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local de l'Ajuntament de Cardona (2018-2021)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

D'entre els convenis de condicions laborals de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona es destaquen l'acord del personal funcionari, que data del 2008 i té vigència en l'actualitat, i el pacte de condicions laborals de la Policia Local (2018-2021).

En primer lloc **s'observa en la redacció d'ambdós convenis l'ús d'un llenguatge sexista i no inclusiu en l'ús del masculí genèric per a referir-se a la totalitat de la plantilla**, mitjançant paraules com *del funcionari, el cap, els integrants, els agents, el fill, treballador, etc.*

Això i tot cal esmentar que s'observa un ús diferenciat en el conveni més recent de la Policia Local, en què es procura en major mesura emprar un llenguatge no sexista, tot i les mancances detectades.

En relació amb el foment de la igualtat de gènere en la documentació analitzada **s'observen diverses polítiques relacionades amb la conciliació personal, familiar i laboral, així com les relacionades amb la maternitat, la paternitat i la violència de gènere.**

En aquest sentit es destaca l'article 13.2 de l'Acord sobre condicions econòmiques, socials i de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Cardona, sobre permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere. Això i tot, **cal destacar que l'explicació del permís està enfocada a les famílies tradicionals i no té en compte la diversitat familiar.**

D'altra banda, del Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local de l'Ajuntament de Cardona es destaca l'article 6 que recull les modificacions de la jornada planificada, permutes de servei i canvis de torn, en què **s'estableix el protocol a l'hora de realitzar els canvis de torn, sota la premissa de no afectar a la planificació de la vida personal i familiar del personal de Policia Local.**

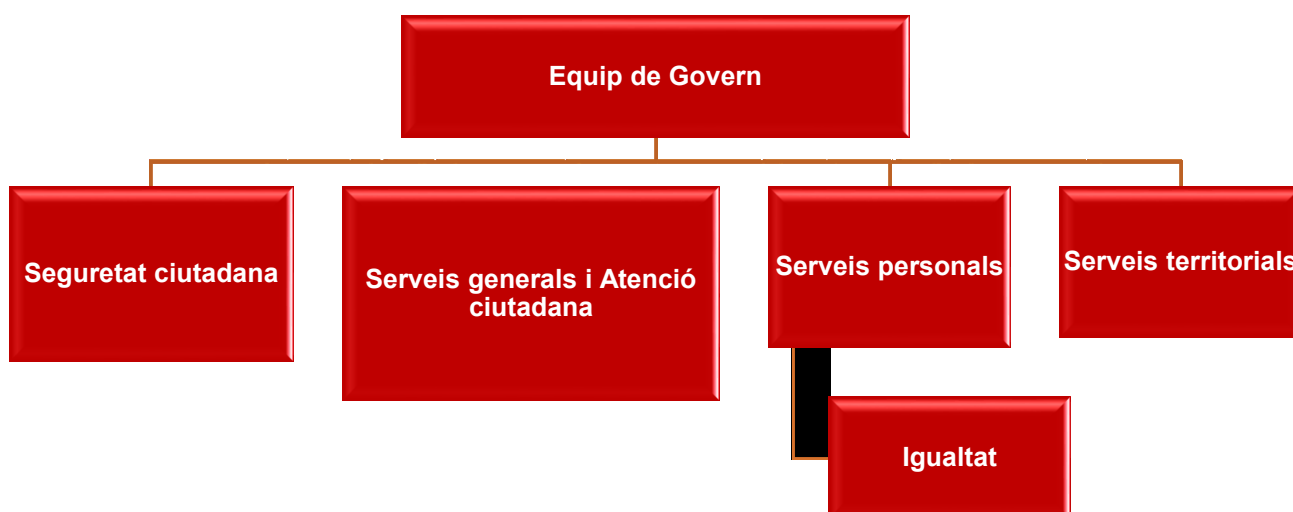
Cal destacar que el Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local és fins ara un esborrany, pel qual es recomana incorporar aquestes modificacions de cara a l'aprovació definitiva d'aquest.

Estructura organitzativa

L'Ajuntament de Cardona s'organitza a través de 5 àrees de Govern Municipal: l'Àrea d'Hisenda i Administració, l'Àrea de Model Urbà, Territori i Desenvolupament Local, l'Àrea d'Atenció a les Persones, l'Àrea de Seguretat Ciutadana i l'Àrea d'Alcaldia.

D'entre aquestes, la Regidoria d'Igualtat s'ubica a l'Àrea d'Atenció a les Persones, des de la qual es realitzen les principals polítiques municipals en matèria d'igualtat de gènere i promoció de la dona.

Figura 3. Organigrama tècnic de l'Ajuntament de Cardona



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

L'organigrama tècnic de l'Ajuntament de Cardona s'estructura en 4 serveis: Seguretat ciutadana, Serveis generals i Atenció ciutadana, Serveis personals i Serveis territorials.

L'equip d'Igualtat s'ubica en el departament de Serveis personals, tal com s'observa a l'anterior organigrama. Això i tot, no es detecta un apartat específic en l'organigrama tècnic al servei d'Igualtat, a causa de la seva composició des de la pròpia regidoria.

Concretament, l'organigrama d'Igualtat es recull a través de la següent figura:

Figura 4. Organigrama d'Igualtat



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

En relació amb l'organigrama específic d'Igualtat, tal com s'observa a l'anterior figura, **l'àrea tècnica d'igualtat depèn directament de la pròpia Regidoria d'Igualtat. Dues tècniques conformen l'equip de l'esmentada àrea.** Això i tot, cal fer èmfasi en què aquestes dues tècniques no es dediquen a jornada completa al servei d'Igualtat, sinó que compaginen la jornada amb d'altres serveis. Es recull doncs que no hi ha personal a l'Ajuntament que dediqui la totalitat de la seva jornada a l'àrea d'Igualtat.

El pressupost assignat a les polítiques per a la igualtat el 2019 es divideix en dos capítols. El primer recull un taller de reflexió sobre la identitat de gènere (450,00€) i el segon es desglossa en una formació sobre el protocol vers la violència masclista (1.369,30€) i la formació en llenguatge inclusiu i formació (376,00€), **sent el pressupost anual total de 2.195,30€**

Conclusions

- L'Ajuntament de Cardona disposa de Regidoria d'Igualtat i complementa la resta de polítiques d'igualtat de gènere a través dels recursos del Consell Comarcal del Bages.
- Els convenis del personal de l'ens local són redactats de manera sexista, emprant el masculí genèric. S'incorporen en aquest els permisos de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere.
- El Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local incorpora la premissa de no afectar a la planificació de la vida personal i familiar dels membres del cos, en la realització dels canvis de torn.

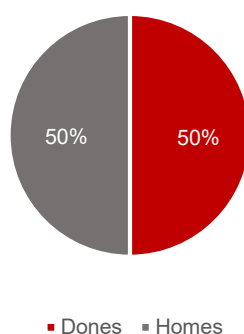
- L'àrea d'igualtat compta amb 2 membres tècniques, les quals depenen directament de la regidoria d'Igualtat. Això i tot, cap d'elles es dedica en jornada completa a tasques d'Igualtat.
- La majoria de les persones treballadores enquestades afirmen que l'Ajuntament de Cardona té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Només les dones afirmen que no es té en compte, el 5% d'elles.
- En general les persones enquestades afirmen que no es té en compte la perspectiva de gènere en les tasques de l'ens local, i només el 19% del total desagrega les dades per sexe.
- Hi ha un 19% de les persones enquestades que desconeix l'existència de la Regidoria d'Igualtat.
- Només un 27% de les persones enquestades coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.
- El 95% de les dones afirma la necessitat d'un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament, mentre que entre els homes només ho considera el 50% d'ells.

b) Condicions laborals en perspectiva de gènere

- Presència de dones i homes a tota l'organització

El present apartat versa sobre l'anàlisi dels elements que mostren la distribució de les persones que conformen la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, segons el temps que porten a l'organització, l'edat, el lloc de treball ocupat i el seu nivell d'estudis, analitzat des de la perspectiva de gènere.

Gràfic 62. Distribució de la plantilla, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

En analitzar la composició de la plantilla, es destaca que **la distribució és completament paritària**, sent dones les dones el 50% de la plantilla, i els homes el 50% restant.

Taula 2. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe

	Dones	Homes	Total
1 any o menys	4%	0%	2%
De 2 a 5 anys	8%	28%	18%
De 6 a 10 anys	20%	32%	26%
D'11 a 15 anys	44%	16%	30%
De 16 a 20 anys	12%	8%	10%
Més de 20 anys	12%	16%	14%
Total	100%	100%	100%

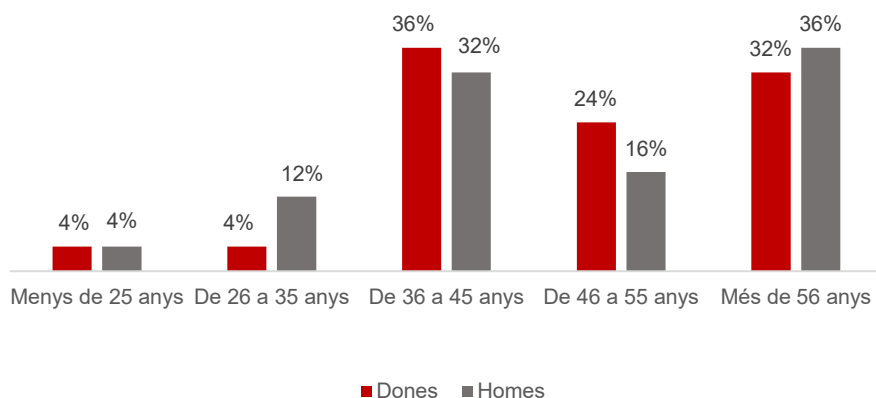
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

Pel que fa a l'anàlisi de la distribució de la plantilla segons l'antiguitat, i desagregant les dades per sexe, es detecten en primer lloc diferències entre les dones i els homes. La majoria de dones porten d'entre 11 i 15 anys treballant a l'Ajuntament de Cardona, mentre que la majoria d'homes hi porten d'entre 6 a 10 anys.

A més, **s'observa un augment d'incorporacions d'homes a l'equip de l'ens local**, ja que un 28% d'ells fa 5 anys o menys que s'hi han incorporat. Això i tot, es destaca que un 4% de les dones fa un any o menys que hi treballen.

Tanmateix, es destaca que un 20% de la plantilla fa menys de 5 anys que hi treballa, fet que assenyala un baix nivell d'entrada de noves incorporacions a la plantilla de l'Ajuntament.

Gràfic 63. Distribució de la plantilla, per edat i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

En relació amb la distribució de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, desagregant les dades per edat i sexe, es destaca d'entrada que **la majoria de persones treballadores són majors de 36 anys**.

Això i tot, en desagregar les dades per sexe, es detecten diferències entre la distribució de dones i homes. Si bé tant homes com dones s'ubiquen en la seva majoria en la franja d'edat dels 36 als 45 anys i també majors de 56 anys, sense diferències significatives, les dones d'entre 46 a 55 anys representen un 24% del total, percentatge que entre els homes es redueix fins al 16%.

A banda, d'entre les persones de 26 a 35 anys s'observa una major presència d'homes, sent aquests el 12% del total, vers el 4% de les dones.

En darrer lloc es destaca que només el 4% del total de la plantilla és menor de 25 anys, sense diferències significatives entre dones i homes.

Taula 3. Distribució de la plantilla per lloc de treball i sexe

Lloc de treball	% Dones	% Homes	Total
Administratiu/va	100%	0%	6
Agent	0%	100%	6
Auxiliar administratiu/va	100%	0%	3
Auxiliar	100%	0%	3
Conserge	50%	50%	2
Educador/a Social	100%	0%	1
Monitor/a Ludoteca	100%	0%	1
Oficial	0%	100%	7
Peó	0%	100%	4
Professor/a Escola Adults	100%	0%	1
Treballador/a Familiar	100%	0%	2

<i>Treballador/a Social</i>	100%	0%	1
<i>Cap de Secció</i>	100%	0%	1
<i>Comandament</i>	0%	100%	2
<i>Personal Tècnic</i>	75%	25%	4
<i>Persona Tècnic mig</i>	50%	50%	4
<i>Personal Tècnic superior</i>	0%	100%	2

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

En referència a la distribució de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona segons el lloc de treball i desagregant les dades per sexe, es detecten diferències significatives entre les categories. D'entrada **es destaca la diversitat de categories laborals compreses íntegrament per homes, i d'altres per dones, fet que marca la presència de llocs de treball feminitzats, com són l'administratiu i auxiliar, així com llocs masculinitzats, com són oficial i peó, entre d'altres.**

Concretament, només hi ha 3 llocs de treball en què hi hagi una representació d'ambdós sexes: conserge, personal tècnic i personal mig.

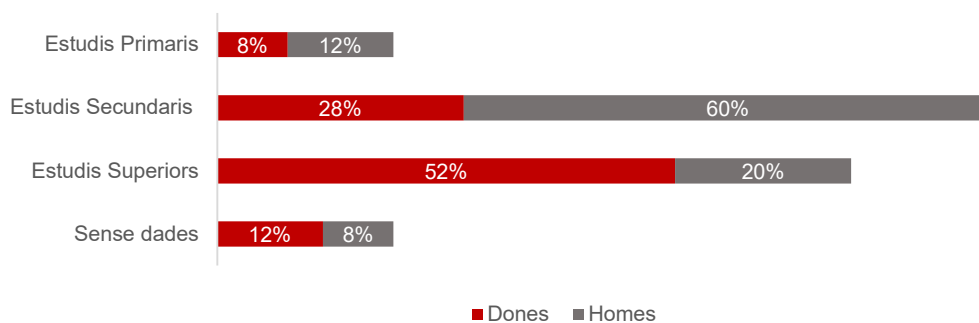
El fet de què les categories de personal administratiu i auxiliar estiguin compreses totalment per dones, exposa l'existència d'una situació de reproducció dels rols tradicionals de gènere. Fet que es reafirma en observar aquells llocs de treball relacionats amb la cura global, com ara educació social, ludoteca, treball familiar i treball social, coberts completament per dones.

Per contra, els homes es situen en llocs de treball com agent, oficial, peó, comandament i tècnic superior. **Llocs de treball relacionats amb la resistència física, però també amb el lideratge.**

Aquests elements **evidencien l'existència de la metàfora del terra enganxós, a causa del fet que els llocs de treball relacionats amb les cures, la infància i la reproducció són ocupats per dones en la seva totalitat, seguint la lògica de reproducció de les tasques que deriven de les càrregues assignades socialment a les dones.**

En aquest sentit, l'anàlisi sobre la representativitat horitzontal permetrà aprofundir en l'existència del terra enganxós i el repartiment de les tasques productives i reproductives, en l'àmbit laboral.

Gràfic 64. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

La darrera anàlisi del present apartat és sobre la distribució de les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona, segons el seu nivell d'estudis i desagregant les dades per sexe.

Es detecta en aquest que, mentre la majoria de les dones disposen d'estudis superiors, la majoria dels homes disposen d'estudis secundaris, fet que evidencia una **major preparació acadèmica per part de les dones treballadores de l'ens local**. Això i tot, manca destacar que no es disposa de les dades referents al nivell d'estudis d'un 10% del total de la plantilla.

Per tal d'aprofundir en aquest aspecte, al tercer bloc d'aquesta línia estratègica es portarà a terme l'anàlisi del nivell d'estudis de la plantilla segons el grup professional.

- **Representativitat horitzontal en perspectiva de gènere**

En aquesta línia estratègica es porta a terme l'observació de la representativitat horitzontal a l'Ajuntament de Cardona, a través de les següents taules d'anàlisi. Mitjançant aquestes es pot observar la distribució de cada departament, segons el sexe de la plantilla i l'àrea en què s'ubiquen.

Taula 4. Distribució de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, segons àrees i departaments, per sexe

Departaments	Dones		Homes		Total general
Polícia Local	-	-	7	100%	7
Àrea de Seguretat Ciutadana	-	-	7	100%	7

Departaments	Dones		Homes		Total general
Arxiu Històric	-	-	1	100%	1
Consergeria	1	100%	-	-	1
Intervenció	1	50%	1	50%	2
OAC	1	100%	-	-	1
Secretaria	1	100%	-	-	1
Secretari/a – interventor/a	1	100%	-	-	1

Tresoreria	1	100%	-	-	1
Àrea de Serveis Generals i Atenció Ciutadana	6	75%	2	25%	8

Departaments	Dones	Homes	Total general		
Cardona Integral	1	100%	-	-	1
Comunicació	1	100%	-	-	1
Escola d'Adults/es	1	100%	-	-	1
Escola de Música	1	100%	-	-	1
Ludoteca	1	100%	-	-	1
Promoció econòmica	2	100%	-	-	2
Serveis Socials	7	100%	-	-	7
Àrea de Serveis Personals	14	100%	0	0	14

Departaments	Dones	Homes	Total general		
Brigada Municipal	1	7%	13	93%	14
Habitatge	1	100%	-	-	1
Urbanisme	3	50%	3	50%	6
Àrea de Serveis Territorials	5	24%	16	76%	21

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

En relació amb l'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Cardona, **analitzant les diferents àrees i departaments que conformen l'ens local, es detecta l'existència d'àrees masculinitzades i feminitzades, completament segregades.**

En aquest sentit, destaca l'Àrea de Serveis Personals, conformada íntegrament per dones. Aquest fet es relaciona directament amb l'anterior anàlisi dels llocs de treball, en què s'exposava la **reproducció dels rols de gènere assignats a les dones tradicionalment, en treballar en àrees en què les tasques a desenvolupar són assistencials, educatives i de suport.**

S'observa també en l'Àrea de Serveis Generals i Atenció Ciutadana, ocupada en la seva majoria per dones (75%), portant a terme tasques relacionades amb l'atenció ciutadana.

Per contra, l'Àrea de Seguretat Ciutadana és conformada totalment per homes, i l'Àrea de Serveis Territorials es compon principalment d'homes (76%). Així, es ressalta que les àrees relacionades amb l'autoritat, la productivitat i aquelles més tècniques són majoritàriament masculinitzades, seguint també els rols tradicionals establerts.

En definitiva, les dones treballadores de l'Ajuntament de Cardona desenvolupen en major mesura la seva feina en serveis relacionats amb les cures. De fet, no hi ha homes que portin a terme aquestes tasques, mentre que sí que s'observa la presència de dones en tasques més relacionades amb elements tècnics i estratègics, sovint relacionats amb els rols tradicionals masculins.

Per tant, és evident l'existència d'una segregació laboral relacionada directament amb els rols tradicionals patriarcals, que recauen en major mesura sobre les dones.

- **Representativitat vertical en perspectiva de gènere**

El tercer apartat d'aquesta línia estratègica es dedica a l'anàlisi de la representativitat vertical de l'Ajuntament de Cardona, tenint en compte la representació política i sindical, desagregant les dades per sexe. Es complementa, a més, s'analitza la distribució de dones i homes als diferents departaments que conformen l'organització.

Figura 5. Representació política i sindical

- Junta de Govern: 1 dona (25%) i 3 homes (75%)
- Total de representants: 4 dones (36%) i 7 homes (64%)
- Personal Laboral: 2 dones (66,7%) i 1 home (33,3%)
- Personal Funcionari: 1 dona (100%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

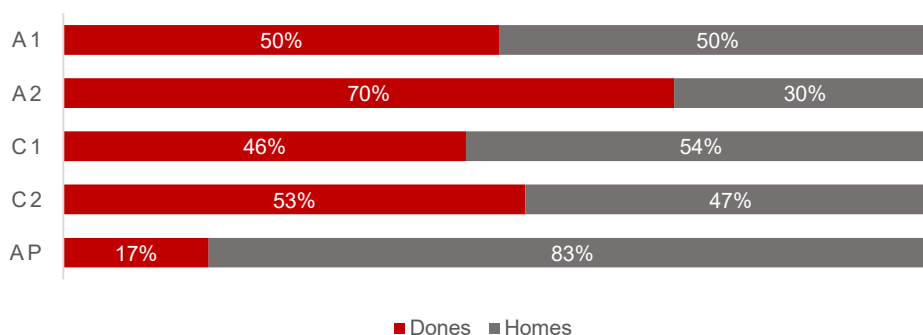
Pel que fa a l'anàlisi de la representació política de l'Ajuntament de Cardona, s'observa d'entrada una major presència masculina. La Junta de Govern està representada majoritàriament per homes (75% vers 25%), sent només una dona la que la conforma.

D'altra banda, en observar la totalitat de representants també es detecta una major presència masculina, tot i haver-hi més dones en aquesta. Concretament els homes constitueixen el 64% d'aquesta, mentre que les dones són el 36% del total.

Mitjançant aquesta anàlisi de representació podem constatar que **l'Ajuntament de Cardona no disposa d'una representació política paritària**, ja que la presència d'homes és major en la Junta de Govern i en la totalitat del Consistori.

Per contra, **en relació amb la representació sindical, es destaca una major presència de dones**, sent entre el personal laboral el 66,7% del total, i el 100% en el cas de personal funcionari. Això i tot, **no es dona tampoc una representació paritària, a causa de la poca participació dels homes**.

Gràfic 65. Distribució de la plantilla per grup professional, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

Sobre la distribució de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, segons el grup professional al qual pertanyen, en general s'observa certa igualtat en la presència de dones i homes a les diferents categories. Això i tot, **cal destacar l'A2 i AP, grups**

professionals en els quals les diferències entre la presència d'homes i de dones són més elevades.

L'A2 presenta una major presència de dones, concretament el 70% del total d'aquest grup professional. Per contra, a l'AP la presència de dones és molt residual, sent homes la majoria de persones en aquesta categoria (83% vers 17%).

La resta de grups professionals exposen una relació de presència de dones i homes molt més paritària, sent l'A1 la categoria en què les dones representen un 50% del grup, i els homes el 50% restant.

Això i tot, la presència de dones és lleugerament superior al grup C2 (53% front 47%), i la dels homes ho és en el grup C1 (54% vers 46%).

Taula 5. Distribució de la plantilla per nivell professional i nivell d'estudis, per sexe

	% Dones	% Homes	Total
A1			
<i>Estudis Universitaris</i>	100%	100%	4
<i>Total per nivell</i>	2	2	
A2			
<i>Estudis Universitaris</i>	100%	100%	9
<i>Total per nivell</i>	7	3	
C1			
<i>Estudis Universitaris</i>	67%	0%	4
<i>Estudis Secundaris</i>	17%	86%	7
<i>Sense dades</i>	17%	14%	2
<i>Total per nivell</i>	6	7	
C2			
<i>Estudis Secundaris</i>	56%	88%	12
<i>Estudis Primaris</i>	22%	13%	3
<i>Sense dades</i>	22%	0%	2
<i>Total per nivell</i>	9	8	
APST			
<i>Estudis Secundaris</i>	100%	40%	3
<i>Estudis Primaris</i>	0%	40%	2
<i>Sense dades</i>	0%	20%	1
<i>Total per nivell</i>	1	5	
<i>Total</i>	25	25	50

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

En analitzar la distribució de la plantilla segons el grup professional en què s'ubiquen, el seu nivell d'estudis i desagregant les dades per sexe, s'observen diferències significatives en la categoria C1.

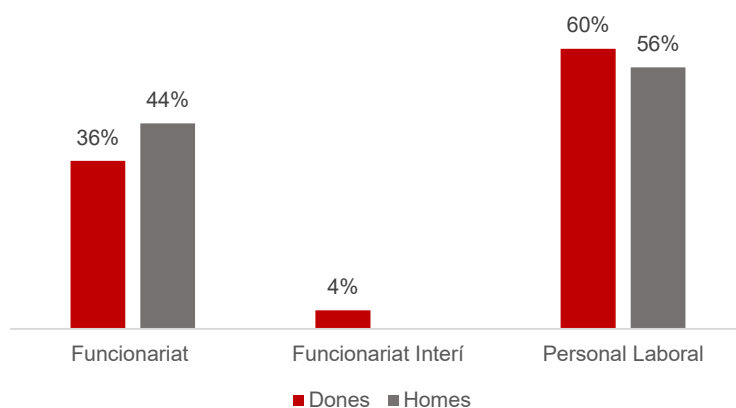
Ressalta significativament aquesta categoria degut a la presència de dones amb estudis universitaris, però no d'homes amb aquest nivell d'estudis. Fet que exposa que **en el grup professional C1 hi ha una sobrequalificació de les dones treballadores, sent les dones amb estudis universitaris el 67% del total de la categoria**. Per contra, entre els homes d'aquesta categoria els estudis majoritaris són secundaris.

A més, es destaca que la totalitat de persones treballadores dels grups A1 i A2 disposen d'estudis universitaris, sense diferències en desagregar les dades per sexe.

- **Condicions contractuals**

En referència a les condicions contractuals de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, s'ha portat a terme l'anàlisi de la distribució d'aquesta, segons la tipologia de contracte de les persones treballadores de l'organització.

Gràfic 66. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

Pel que fa a l'anàlisi de la tipologia de contracte de les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona, en desagregar les dades per sexe s'observen diferències significatives, en relació amb el caràcter dels contractes de dones i homes de la plantilla.

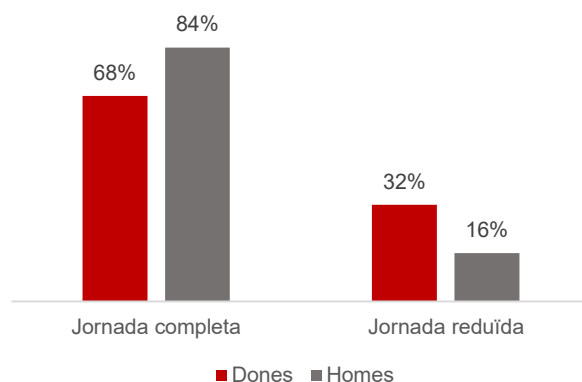
Aquestes diferències es concreten en major mesura en dos elements. **Si bé la majoria de persones contractades per l'Ajuntament de Cardona disposen d'un contracte de personal laboral, el percentatge de dones amb aquest tipus de contracte és major al d'homes (60% vers 56%).**

Per contra, **la majoria de persones funcionaries, són homes (44% front 36%).** Tanmateix, **només les dones disposen de contracte de funcionariat interí, concretament el 4% d'elles.**

- **Tipologia de jornada de dones i homes**

Sobre la tipologia de jornada de les dones i els homes de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, s'ha portat a terme l'anàlisi principal, en què s'exposen les diverses jornades, seguit d'una anàlisi concreta sobre la distribució de la plantilla en jornada parcial, desagregant les dades per sexe.

Gràfic 67. Distribució de la plantilla per tipus de jornada, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

En analitzar la distribució de la plantilla de l'ens local, segons el tipus de jornada realitzada es destaca, en primer lloc, la **realització d'una jornada completa per la majoria de les persones treballadores de l'Ajuntament**.

Això i tot, en desagregar les dades per sexe s'observen diferències significatives entre el percentatge d'homes que treballen en jornada reduïda i les dones en aquesta, sent les darreres les que en major mesura realitzen aquesta tipologia de jornada, concretament el 32% d'elles enfront del 16% dels homes.

És a dir, **els homes de l'Ajuntament de Cardona realitzen gairebé en la seva totalitat una jornada completa, el 84%, mentre que entre les dones el percentatge es redueix al 68%**. De la mateixa manera, **en comparació amb els homes, el doble de dones treballen una jornada reduïda**.

Amb la intenció d'aprofundir en l'anàlisi de les jornades laborals s'ha desagregat la informació segons les tipologies d'horaris realitzats, les quals s'exposen a continuació:

Taula 6. Distribució de la plantilla per tipus de jornada i horari, per sexe

		% Dones	% Homes	% Total
Jornada completa	Continuada	18%	48%	34%
	Continuada exceptuant una o dues tardes	82%	14%	45%
	Torns rotatius	0%	33%	18%
	Jornada partida	6%	0%	3%
Jornada reduïda	Continuada	88%	100%	92%
	Continuada exceptuant una tarda	13%	0%	8%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

En l'anàlisi desagregant les dades per sexe, sobre la jornada laboral i l'horari realitzat, **s'observa que els homes realitzen en major mesura una jornada continuada (48%),**

mentre que les dones treballen en jornada continuada exceptuant una o dues tardes (82%).

Aquest fet s'analitzarà amb més profunditat en la distribució de persones treballant en jornada reduïda, però **exposa la tendència desigual del repartiment de les tasques relacionades amb les cures i la reproducció, que recauen en major mesura sobre les dones, seguint la tradició patriarcal de la divisió del treball.**

Aquest fet es relaciona directament amb el rol social establert a les dones, les quals en haver de realitzar les tasques de cura i reproductives es veuen obligades a realitzar una doble jornada, a l'àmbit laboral i a l'espai domèstic.

Element que s'observa també en els horaris en jornada reduïda, sent les dones les úniques en aquest tipus de jornada les que tenen un horari continuat, exceptuant una tarda (13%). A més, només les dones realitzen una jornada completa partida, concretament el 6% d'elles.

Tanmateix, es destaca que els homes són els únics que realitzen torns rotatius, concretament el 33% d'ells. Són tots treballadors de l'equip de la Policia Local.

Amb la voluntat de completar l'anàlisi sobre la doble presència de les dones, s'ha portat a terme l'anàlisi concreta de les persones treballadores en jornada reduïda, desagregant les dades per sexe.

Taula 7. Distribució de la plantilla en jornada reduïda, per sexe

	% Dones	% Homes	Total
Jornada reduïda	67%	33%	12
<i>Total per jornada</i>	8	4	

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=12

Sobre la distribució de persones treballadores de l'ens local en jornada reduïda es destaca que **les dones representen el doble de persones amb aquesta tipologia de jornada**. Concretament, el 67% de les persones amb aquest tipus de jornada són dones, fet que es relaciona directament amb la distribució tradicional de les tasques productives i reproductives, tal com s'esmentava anteriorment.

Això i tot, cal puntualitzar que també hi ha treballadores en jornada reduïda que complementen la seva jornada laboral a l'ens local en altres organitzacions, fet que pot condicionar a aquesta distribució.

A tall de síntesi, el fet que un major percentatge de dones treballin en jornada reduïda o desenvolupin una jornada completa exceptuant una o dues tardes, es relaciona directament amb **el rol social establert a les dones, les quals en haver de realitzar les tasques de cura i reproductives es veuen obligades a realitzar una doble jornada, a l'àmbit laboral i a l'espai domèstic.**

- **Retribucions des de la perspectiva de gènere**

El present apartat versa sobre les retribucions de la plantilla analitzades des de la perspectiva de gènere¹. S'exposa la mitjana de retribució anual bruta, el guany salarial brut per hora i el sou base i els complements retributius, desagregant les dades segons el sexe i el grup professional².

Taula 8. Mitjana de retribució anual bruta, per sexe

	Dones	Homes	Total
Mitjana retribució bruta anual	23.141,37	26.215,31	24.709,70
Guany salarial brut per hora	14,09	15,97	15,05

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=49

En relació amb les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, en desagregar les dades per sexe, s'observa una elevada diferència entre la mitjana retributiva d'homes i dones. Concretament, **els homes de l'Ajuntament de Cardona perceben 3.073,94€ més, anualment, que les dones treballadores de l'ens local**. Xifra que es tradueix en una **diferència d'un 11,73% a favor dels homes**.

Pel que fa al guany salarial brut per hora, **els homes de la plantilla cobren de mitjana 1,87€ més que les dones**. Concretament és, de nou, una diferència del 11,73% en detriment de les dones.

Quant a la primera anàlisi sobre les retribucions desagregant les dades per sexe, es destaca l'existència d'un biaix de gènere, sent **la bretxa salarial a l'Ajuntament de Cardona de l'12%**, en benefici dels homes de l'ens local.

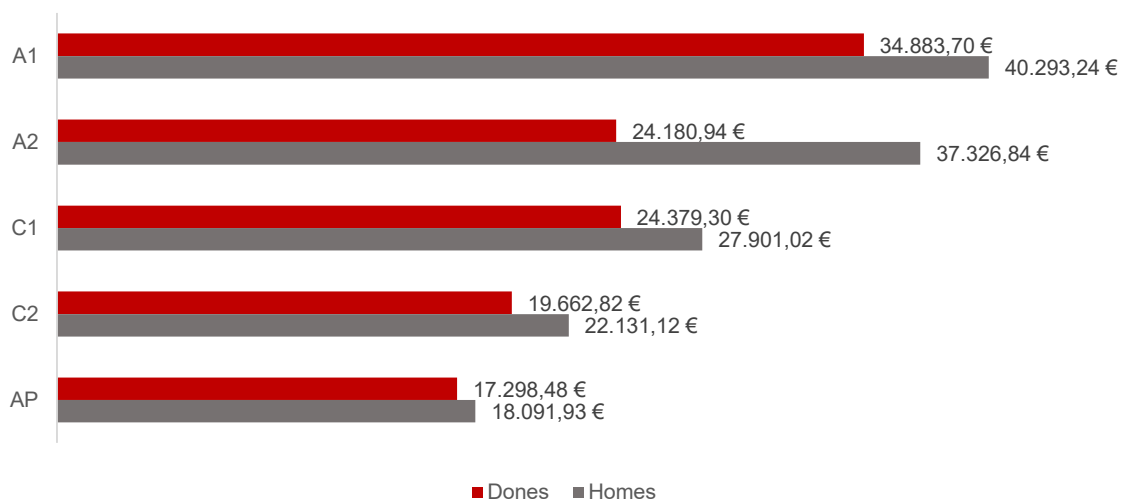
Per tal d'aprofundir en l'anàlisi salarial de l'organització s'ha incorporat la informació del grup professional, els complements retributius, les hores extres i el lloc de treball, tal com es recull a continuació.

Això i tot, cal puntualitzar que cada grup professional està compost per diferents categories i llocs de treball, els quals tenen associats diversos complements específics i de destinació, entre d'altres, que poden presentar diferències salarials.

¹ Hi ha una professional (del grup A2) que per la seva recent incorporació no ha percebut complements retributius. Per tal de no distorsionar els resultats de l'anàlisi no s'ha introduït la seva informació retributiva en aquest apartat.

² Aquesta anàlisi s'ha calculat en funció de la jornada laboral completa, que és de 37,5h setmanals.

Gràfic 68. Retribucions per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=49

En analitzar les retribucions segons el grup professional i desagregant les dades per sexe, **s'observa un biaix de gènere, en benefici als homes, en totes les categories professionals.** A més, es destaca que les diferències són majors a mesura que augmenta el rang del grup professional.

D'una banda, tal com s'observa en l'anterior gràfic, **la diferència salarial més elevada es produeix al grup A2**, en què els homes perceben de mitjana 13.145,89€ més que les seves companyes.

Aquest fet exposa que la bretxa salarial a la categoria A2 és del 35% en detriment de les dones.

A més, es destaca que els homes d'aquest grup professional (A2), perceben de mitjana un salari major a la mitjana salarial de les dones de la categoria superior A1 (37.326,84€ vers 34.883,70€).

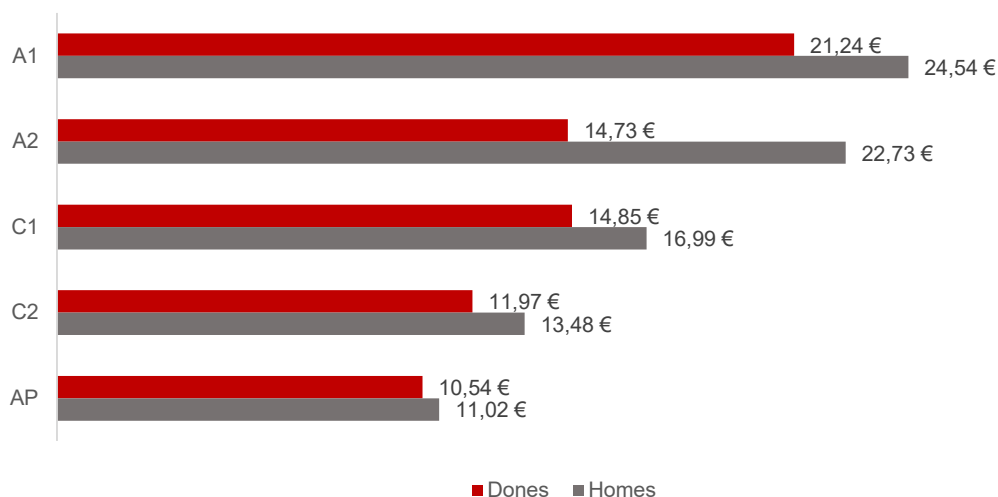
En relació amb **els homes de l'A1, perceben de mitjana 5.409,54€ més que les seves companyes de grup professional.**

D'altra banda, es destaca que els homes del grup C1 perceben, de mitjana, un salari major que les companyes del mateix grup professional i el superior (A2). És a dir, **els homes del grup C1 cobren de mitjana 3.521,72€ més que les seves companyes de grup professional i 3.720,08€ més que les dones de la categoria superior.**

En darrer lloc s'observa que les categories C2 i AP presenten menys diferències salarials entre dones i homes. Això i tot, segueix persistint un biaix de gènere en les retribucions rebudes, en detriment a les dones.

En particular, **els homes del grup C2 perceben de mitjana 2.468,29€ més que les dones del mateix grup i, en darrer lloc, en el cas de grup AP, les dones cobren de mitjana 793,45€ menys que els seus companys.**

Gràfic 69. Guany brut per hora, sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=49

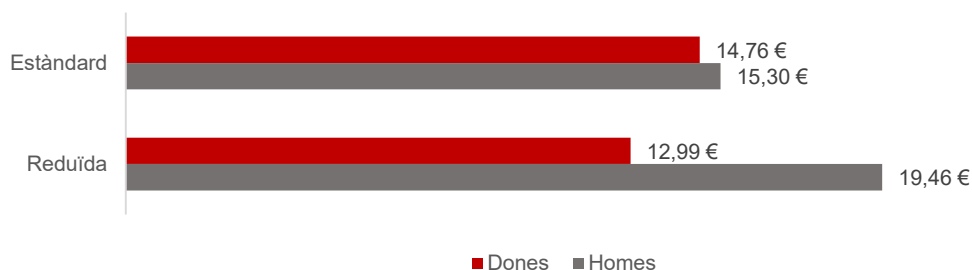
En observar el guany per hora percebut de mitjana per les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona, es detecten de nou diferències significatives en desagregar les dades per sexe i per grup professional.

Les més destacables es relacionen amb les categories A1, A2 i C1, en les quals les diferències salarials són més elevades, a favor dels homes.

D'una banda, es ressalta que **la diferència més elevada es dona en l'A2, en què els homes cobren de mitjana 8,01€ més que les dones per hora. A més, es destaca que les dones d'aquesta categoria perceben de mitjana un guany brut per hora inferior al dels homes de la categoria C1**, els quals cobren de mitjana 2,27€ més per hora que les companyes del grup A2.

D'altra banda, es destaca que **els homes de la categoria A2 també perceben una retribució major que les seves companyes del grup A1 (22,73€ front 21,24€), així com ho fan els homes del grup A1**, els quals cobren de mitjana 3,29€ més que les dones d'aquest mateix grup.

Gràfic 70. Guany salarial brut per hora, sexe i jornada



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=49

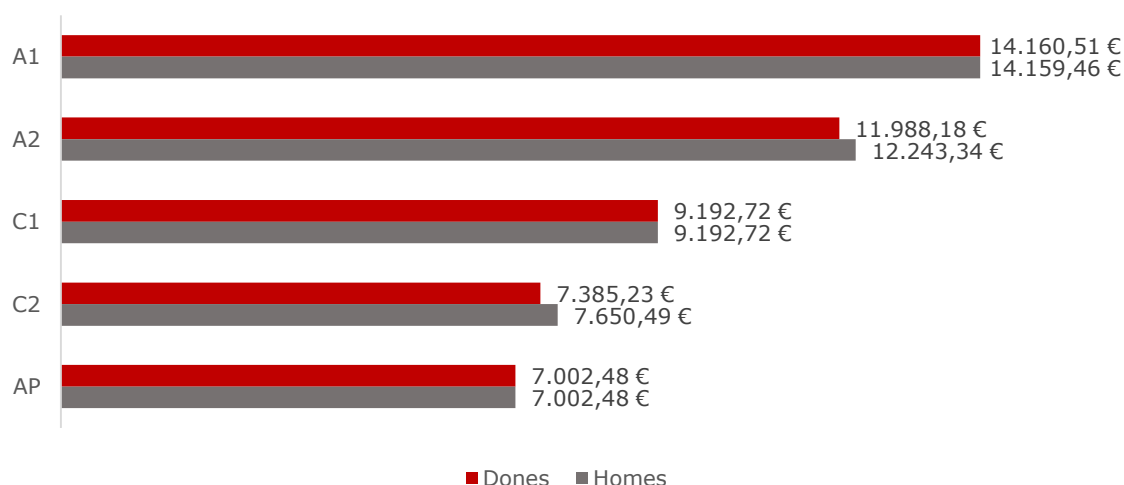
En relació amb el guany salarial brut per hora, desagregant les dades en funció del sexe de les persones treballadores i la jornada que desenvolupen, es detecten de nou diferències significatives.

Aquestes són majors en el cas de les persones treballadores en jornada reduïda, tal com s'observa a l'anterior gràfic. **Els homes, en aquesta jornada, perceben de mitjana 6,47€ més que les seves companyes amb la mateixa tipologia de jornada, el que suposa una diferència del 33% en detriment de les dones.** Així doncs, la bretxa salarial s'accentua exponencialment entre les persones en jornada parcial.

En el cas de les persones treballadores en jornada estàndard o jornada completa també es destaquen diferències salarials entre dones i homes, molt més residuals. Concretament, els homes amb aquesta tipologia de jornada perceben de mitjana 0,54€ més per hora, sent la diferència del 4%.

Per a analitzar en major detall les diferències salarials és d'especial interès observar les dades retributives del salari base i els complements, desagregant les dades per sexe. Aquestes són les dades que s'exposen a continuació.

Gràfic 71. Sou base, per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=49

Sobre el sou base, desagregant les dades per sexe i grup professional es destaca una certa equitat salarial, tot i algunes diferències.

En primer lloc es ressalta que **la diferència salarial més gran es dona a l'A2, grup professional en el qual els homes perceben de mitjana 255,16€ més que les seves companyes.**

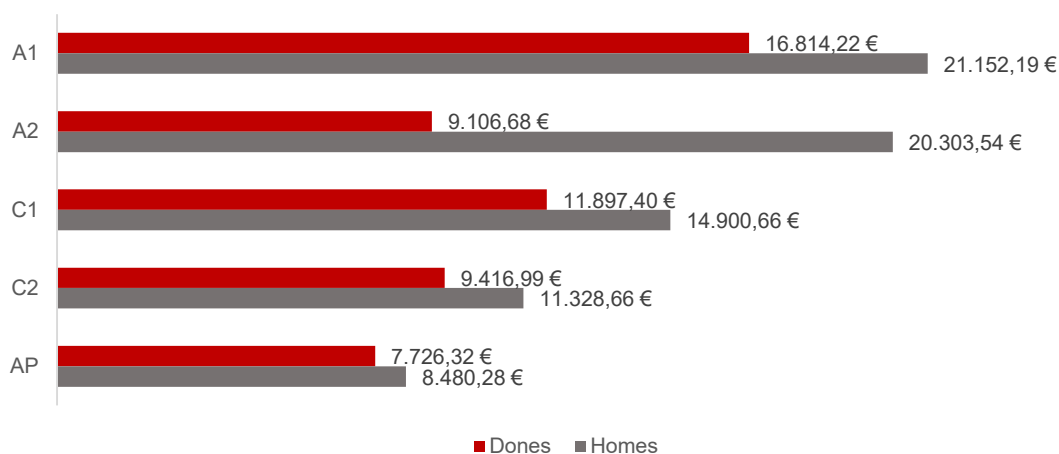
En segon lloc, **es detecta de nou una diferència retributiva en detriment a les dones, de 265,26€ al grup professional C2.**

Per contra, destaca en l'anàlisi retributiva del salari base l'existència d'una diferència salarial en detriment als homes, a la categoria A1. Això i tot, **és significatiu ressaltar que aquesta diferència és molt menor a les de la resta de categories, sent de 1,05€ a favor de les dones.**

Amb la intenció d'aprofundir en l'anàlisi de les diferències salarials s'ha recollit l'anàlisi dels complements salarials, per tal de detectar com influeixen en el salari total de les persones treballadores de l'Ajuntament, i observar així si corregeixen o perpetuen les diferències salarials entre dones i homes.

Entre aquests complements salarials s'incorporen els específics, de destinació i la totalitat d'aquests.

Gràfic 72. Complementos, per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=49

En relació amb els complements retributius, s'han calculat la totalitat dels complements percebuts per les persones treballadores de l'ens local: complement específic, de destinació, de productivitat i d'altres. Cal puntualitzar que en el cas d'aquests darrers complements no s'ha portat a terme una anàlisi desagregada, ja que la informació respon a dades individuals fruit del servei desenvolupat.

Així doncs, es destaca una elevada diferenciació en desagregar les dades per sexe. Aquesta es concreta en què **els homes perceben una retribució complementària molt més elevada que la de les seves companyes de grup professional en totes les categories**, tal com s'observa en l'anterior gràfic.

Aquest fet pot explicar-se per la tradicional valoració positiva de les feines productives tècniques, que principalment són desenvolupades per homes, mentre que les feines relacionades amb les cures i l'assistència reben una menor valoració social i en conseqüència el complement atribuït a aquestes és menor.

S'observa que la diferència més significativa correspon al grup A2, en què les dones perceben de mitjana 11.196,86€ menys que els seus companys professionals. Aquest fet implica que **la bretxa salarial d'aquesta categoria és del 55%**.

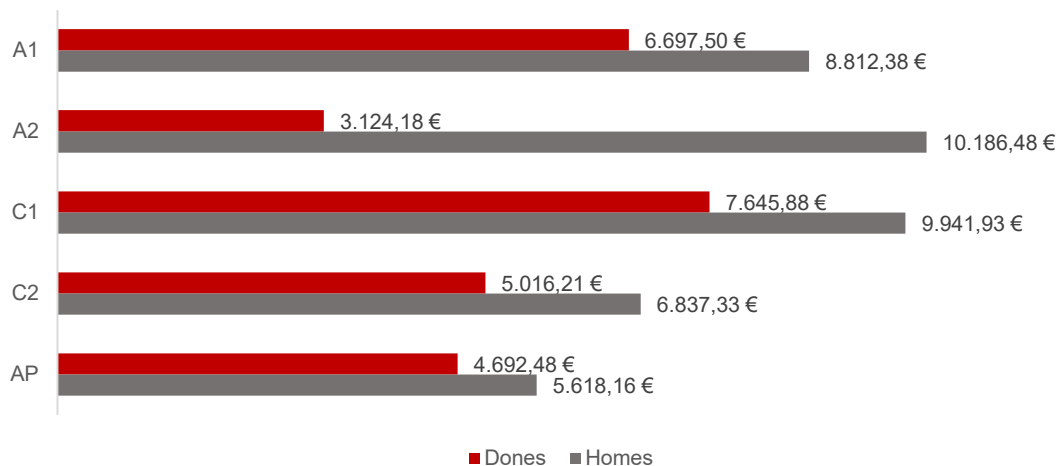
A més, **els homes del grup A2 perceben una retribució superior també a la de les companyes del grup A1**, concretament de 3.489,32€.

Altrament, destaca el grup A1, en què els homes perceben 4.337,97€ més que les dones del mateix grup professional, el grup C1, en què les dones perceben 3.003,26€ menys que els seus companys professionals i el C2, on la diferència salarial es tradueix en 1.911,67€, a favor dels homes.

En darrer lloc, ressalta la diferència salarial del grup AP, la qual és menor a les anteriors esmentades, sent de 753,96€ en detriment a les dones.

Per tal de desgranar en detall l'anàlisi dels complements salarials s'ha portat a terme l'anàlisi concreta dels complements específics i els complements de destinació, desagregant les dades per sexe i grup professional.

Gràfic 73. Complement específic, per sexe i grup professional



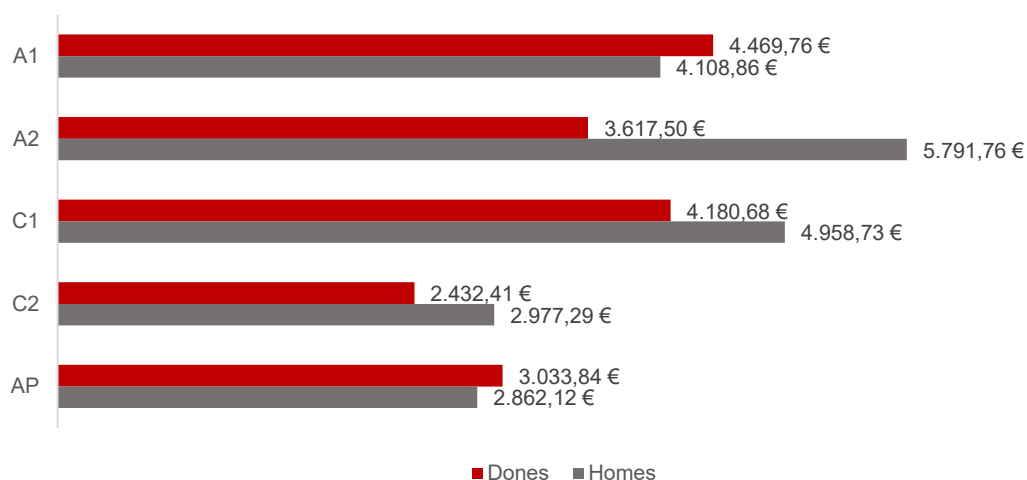
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=49

Pel que fa al complement específic s'observen de nou diferències en totes les categories, les quals són més pronunciades en els grups A1, A2 i C1. Així, **es ressalta que els homes d'aquests grups reben de mitjana un complement més elevat que la resta de les dones de l'ens local.**

En aquest sentit, **els homes perceben de mitjana al voltant de 2.000€ més que les seves companyes de grup professional**, exceptuant el grup AP, en què la diferència és de 925,68€ en detriment de les dones.

La major diferència salarial es detecta **al grup A2, la qual augmenta fins als 7.062,30€ a favor dels homes. Aquesta diferència salarial situa la bretxa entre les persones treballadores d'aquest grup professional en el 69%.**

Gràfic 74. Complement destinació, per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=49

En referència al complement de destinació, s'observen de nou diferències en desagregar les dades per sexe, les quals en alguns casos són en detriment de les dones i d'altres a favor.

Són els grups A1 i AP en els quals les dones perceben un complement salarial de destinació major que el dels seus companys de grup professional, sent de 360,90€ i 171,72€, respectivament.

Per contra, **l'A2, C1 i C2 són els grups salarials en què el complement salarial és, de mitjana, major entre els homes**. Concretament a l'A2 es produeix la diferència salarial més elevada d'aquest complement, sent de 2.174,26€ i situant la bretxa salarial en el 38%.

A banda, al grup C1 els homes perceben de mitjana 778,05€ més que les seves companyes i les dones del grup C2 perceben 544,88€ menys que els homes del mateix grup professional, en complements de destinació.

A mode de síntesi, es destaca l'existència de desigualtats salarials en les retribucions dels complements de destinació. La desigualtat es dona en algunes categories en detriment a les dones i en d'altres en detriment als homes. Això i tot, **aquelles categories en què la retribució a les dones és major a la dels homes, el percentatge de diferència salarial és menor al 10%**.

- **Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar**

El darrer apartat d'anàlisi es centra en les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, disponibles a l'Ajuntament de Cardona. Mitjançant la següent figura es recullen els principals articles que s'hi dediquen en els convenis existents a l'organització:

Figura 6. Mesures de conciliació presents a l'Acord sobre Condicions Econòmiques, Socials i de Treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Cardona

- **Calendari, jornada i règim de treball (Capítol II):** Recull els dies laborables (art. 4), la jornada laboral (art. 5) i les vacances (art. 6), entre d'altres.
- **Permisos (art. 13):** Exposa la diversitat de permisos disponibles, entre els quals destaquen els derivats de la maternitat, la paternitat, la lactància i la violència masclista.
- **Excedències (art. 14):** Presenta les diverses excedències que poden ser sol·licitades a l'organització.
- **Ajuts de Caràcter Social (art. 20):** Es recullen les prestacions socials d'ajudes familiars i personals que la plantilla pot sol·licitar.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

Figura 7. Mesures de conciliació presents al Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local de l'Ajuntament de Cardona (Esborrany)

- **Calendari laboral, jornada i horaris (Capítol II):** Recull el calendari laboral (art. 4), la jornada laboral i règims de torn (art. 5), modificacions de la jornada planificada, permutes de servei i canvis de torn (art. 6) i descans dins la jornada de treball (art.7).
- **Vacances, llicències i permisos (Capítol III):** Sobre les vacances (art.8), i l'assistència a judicis i/o qualsevol altra d'obligat compliment (art.9).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

Les mesures de conciliació del Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local de l'Ajuntament de Cardona es presenten com un annex a l'acord del personal funcionari, tenint en compte les característiques singulars del col·lectiu de la Policia Local.

Tal com s'ha exposat anteriorment, el Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local és actualment un esborrany, fet que afavoreix la possibilitat d'incorporar els canvis proposats, prèviament a la seva aprovació.

Es destaca que tots dos acords s'han redactat mitjançant un llenguatge no inclusiu i sexista, al referir-se a tota la plantilla només en masculí.

En relació amb les mesures de conciliació emprades per la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, s'exposen a continuació les dades referents als anys 2017 i 2018.

Taula 9. Ús de les mesures de conciliació

	Dones 2018	Homes 2018	Dones 2019	Homes 2019
Excedències	-	-	-	-
Maternitat/paternitat	-	1	-	-
Hores lactància	-	-	-	-

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

En observar l'ús de les mesures de conciliació per part de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, es destaca que els darrers dos anys no s'han fet ús d'aquestes per part de les persones treballadores de l'ens local, exceptuant una baixa per paternitat l'any 2018.

Taula 10. Reducció de jornada per cura de menors o familiars

	Dones 2018	Homes 2018	Dones 2019	Homes 2019
Cura menors	-	-	-	-
Cura familiars	-	-	-	-

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (febrer 2020).
Total=50

Sobre les reduccions de jornada es ressalta que no s'han portat a terme aquest tipus de mesures conciliadores. Tal com s'observa a l'anterior taula, cap persona treballadora ha

realitzat una reducció de jornada els darrers dos anys per a cura de menors i cura de familiars.

En analitzar les diverses mesures de conciliació laboral, personal i familiar, la manca d'ús d'aquestes no permet observar una tendència desigual en la demanda d'aquestes. Això i tot, tenint en compte els resultats de l'enquesta realitzada a la plantilla de l'Ajuntament, un 62% de les persones enquestades negava conèixer les mesures de conciliació disponibles a l'ens local, element que condiciona directament l'ús d'aquestes mesures de conciliació.

Conclusions

- La representació de la plantilla de l'Ajuntament és completament paritària entre dones i homes.
- En els darrers anys s'han incorporat un 28% d'homes a la plantilla de l'ens local i a majoria de les persones treballadores són majors de 36 anys.
- Es detecta la presència de llocs de treball feminitzats i d'altres masculinitzats, reproduint la segregació tradicional dels rols de gènere.
- S'evidencia l'existència del terra enganxós ja que són les dones en major mesura les que ocupen llocs relacionats amb les cures i la reproducció.
- Les dones de l'organització tenen una major preparació acadèmica, en comparació amb els homes de l'ens.
- Hi ha àrees de l'Ajuntament completament segregades per gènere, com l'Àrea de Serveis Personals, formada íntegrament per dones, i l'Àrea de Seguretat Ciutadana, conformada només per homes. De nou, s'observa la perpetuació dels rols de gènere tradicionals.
- L'ens local no disposa d'una representació política paritària, sent homes en la seva majoria. Per contra, les dones són majoria en la representació sindical, motiu pel qual tampoc s'assoleix la paritat en aquest àmbit.
- Els grups professionals A2 i AP són els que presenten una major diferència en la representació de dones i homes. A2 es conforma per dones en un 70%, mentre que a l'AP només un 17% del total del grup són dones.
- Hi ha sobrequalificació de les dones al grup professionals C1.
- La majoria de les persones treballadores de l'Ajuntament tenen un contracte de Personal Laboral. Només les dones són funcionariat interí.
- La majoria de la plantilla treballa en jornada completa. Això i tot, el percentatge de dones en jornada reduïda és major que el dels homes (32% vers 16%).

- La bretxa salarial a l'Ajuntament de Cardona és de l'12%, en benefici als homes, tant en la retribució bruta anual com en el salari brut per hora.
- Gairebé la meitat de les dones enquestades afirmen que les dones i els homes no cobren igual per un mateix lloc de treball. Un 10% d'elles considera que els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones estan pitjor remunerats. Entre els homes la percepció és majoritàriament d'igualtat salarial.
- Totes les categories professionals presenten un biaix de gènere en les retribucions, sent les dones les perjudicades en totes elles. Aquest fet és major en els grups A2 i A1.
- Les dones en jornada reduïda perceben de mitjana un 33% menys que els homes en aquesta mateixa jornada.
- Les diferències salarials es produeixen a través dels complements, i augmenta exponencialment en el grup A2.
- Les mesures de conciliació de l'Ajuntament de Cardona es concentren en les jornades laborals, els permisos, les excedències i els ajuts de caràcter social.
- Només una persona ha emprat en els darrers 2 anys les mesures de conciliació.
- Només un 38% del total enquestat coneix les mesures de conciliació disponibles a l'ens local, els quals són en la seva majoria homes, concretament el 67% d'ells.
- Un 28% de les persones enquestades neguen l'equilibri de vida familiar, personal i laboral a l'Ajuntament de Cardona. Els homes ho neguen en major mesura (67%).
- El 12% de les persones treballadores enquestades afirma que el permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional a l'ens local. Aquesta percepció és major entre els homes (17% vers 10%).
- Només les dones han plantejat retardar la seva maternitat per qüestions estrictament laborals, concretament el 5% d'elles.

c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

• Accés igualitari a l'organització

En l'anàlisi de la igualtat d'accés a l'organització es tenen en compte les mesures que vetllen per la igualtat a l'Ajuntament de Cardona, a més de revisar els convenis, les ofertes laborals i la relació de llocs de treball:

Figura 8. Documentació corporativa que fa referència a l'accés igualitari

- Acord sobre Condicions Econòmiques, Socials i de Treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Cardona (2008).
- Ofertes de treball redactades en llenguatge inclusiu i no sexista.
- Relació de llocs de treball redactada mitjançant l'ús del llenguatge no sexista.
- Plantilla de personal redactada en la seva majoria de manera inclusiva i no sexista.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

L'Acord sobre Condicions Econòmiques, Socials i de Treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Cardona fa referència en diverses ocasions l'accés igualitari a la corporació. Es manifesta en l'article 7è, a través de la selecció de personal, que s'exposa que es respectaran *els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat*.

A més, es fa referència també a l'accés a la promoció professional i la formació, en igualtat de condicions, tal com es detecta a l'article 10è, del capítol III.

Això i tot, no es fa menció a la composició dels tribunals qualificadors dels processos selectius, fet que dificulta l'anàlisi des de la perspectiva de gènere en la seva constitució.

Es destaca que **les bases de convocatòria són redactades de manera inclusiva**, pel que fa a la redacció de l'oferta. Això i tot, els requisits sovint són redactats en masculí, fet que pot comportar l'exclusió de les dones, en no sentir-se interpel·lades, mitjançant termes com *els aspirants* i *condemnat*.

Es valora molt positivament la redacció no sexista i inclusiva de la relació de llocs de treball. Si bé pràcticament tots els llocs de treball s'han desdoblats en masculí i femení es recomana revisar la categoria *tècnic/a arqueòleg*, ja que mancaria el desdoblament també en femení.

Pel que fa a la plantilla de personal del 2019, s'observa la **redacció de manera inclusiva i no sexista en la majoria de les categories**. Això i tot, s'han detectat diverses redactades únicament en masculí, com *monitor, operari, peó, arqueòleg*. Per tal d'assegurar l'ús d'un llenguatge no sexista es recomana portar a terme una revisió integral, seguint així l'estil de redacció de la relació de llocs de treball esmentada anteriorment.

- **Formació interna i/o contínua**

L'anàlisi de l'accés de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona a la formació interna i/o contínua és de gran importància, ja que condiciona directament a les oportunitats de desenvolupament laboral i personal de les persones treballadores de l'organització, tant en el creixement laboral en el propi lloc de treball i de cara a la promoció dins el mateix ens local.

Taula 11. Formació en matèria d'igualtat, per sexe

Formació	Any	Dones	Homes	Total
Com informar de la violència masclista i com incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació.	2019	0	1	1
Indicadors de gènere, a la recerca d'evidències.	2019	1	0	1
Protocol vers les violències masclistes.	2020	3	3	6
Total	-	1	1	2

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona (gener 2020).

En relació amb les formacions realitzades en perspectiva de gènere, es destaca l'elaboració de dues formacions al llarg del 2019, les quals han tingut una participació molt reduïda. En total, al llarg del 2019 **només un 4% de la plantilla ha rebut formació específica relacionada amb la igualtat de gènere**. Això i tot, es valora positivament la paritat de participació entre dones i homes, tot i que en donar-se una participació tan residual, no es destaca una tendència formativa en aquest àmbit.

Ambdues formacions s'han realitzat a través de la Generalitat de Catalunya, la primera des de l'Institut Català de les Dones i la segona a través de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

D'altra banda, al llarg del 2020 s'ha realitzat a l'Ajuntament de Cardona la formació en relació amb el protocol vers les violències masclistes. Aquesta ha sigut realitzada a la plantilla de la Policia Local i Serveis Socials, sent una totalitat de 6 persones, sense diferències d'assistència entre dones i homes (50% i 50%)

A causa de la baixa presència de persones treballadores a les formacions realitzades, es recomana la incorporació d'accions en el present Pla que promocionin la participació en aquestes. A més, **es recomana introduir altres temàtiques aplicades en matèria d'igualtat, com la transversalitat de gènere i els pressupostos en perspectiva de gènere, entre d'altres**.

- **Promoció Laboral**

No s'han realitzat promocions internes a l'Ajuntament de Cardona en els darrers 2 anys. Mancarà analitzar les properes promocions que l'ens local porti a terme, per tal de garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció laboral a les dones i homes de l'organització.

Conclusions





- L'Acord sobre Condicions Econòmiques, Socials i de Treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Cardona incorpora l'accés igualitari a la corporació com a premissa de selecció de personal.
- Les bases de convocatòria i la relació de llocs de treball són redactades a través del llenguatge inclusiu i no sexista. També la plantilla de personal, amb algunes excepcions.
- Només un 4% de la plantilla total ha rebut formació específica relacionada amb la igualtat de gènere.
- Les dones perceben un augment de la desigualtat entre dones i homes a mesura que augmenta la responsabilitat laboral.
- Només un 15% de les persones enquestades ha rebut formació en polítiques de gènere. La meitat dels homes enquestats afirma haver-ne rebut.
- La formació des de la perspectiva de gènere, realitzada en major mesura per les persones enquestades es relaciona amb la violència masclista (23%).
- El 58% del total enquestat consideraria útil la formació d'aplicació del llenguatge no sexista per al seu lloc de treball.
- Les persones enquestades incideixen en la importància de desenvolupar accions perquè dones i homes ocupin llocs tradicionalment ocupats per l'altre sexe i actuar enfront de les dificultats que les dones poden tenir per promocionar a llocs de responsabilitat.

d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

- Difusió de continguts d'igualtat

Imatge 1. Imatge de l'apartat de notícies de l'Ajuntament de Cardona

> Últimes notícies Veure totes les notícies

 <p>16 de Gener de 2020 Cardona estableix durant el 2019 un nou rècord amb 167.837 serveis turístics</p>	 <p>16 de Gener de 2020 Cardona aprova un pressupost que prioritza el desenvolupament local, l'habitatge i les persones</p>	 <p>14 de Gener de 2020 Cardona celebra aquest dimecres la 6a Nit del Turisme a l'Auditori Valenti Fuster</p>	 <p>13 de Gener de 2020 El Cicle Gaudí porta a Cardona 'El viatge de la Marta', protagonitzada per Elena Andrada i Sergi López</p>
 <p>7 de Gener de 2020 La Coral Cardonina reivindica la figura de Ramon Arnau en el concert d'Any Nou de diumenge</p>	 <p>4 de Gener de 2020 Més d'un centenar de persones participen, aquest diumenge, a la Cavalcada de Reis</p>	 <p>20 de Desembre de 2019 Oriol Xandri i Martí Arrabal, guanyadors del quart concurs de postals de Nadal</p>	 <p>18 de Desembre de 2019 Cardona celebra aquest Nadal els 120 anys de Pastorets</p>

Font: web de l'Ajuntament de Cardona

Imatge 2. Imatge del Twitter de l'Ajuntament de Cardona



Ajuntament Cardona
4.060 Tweets

Ajuntament Cardona
@ajtcardona

Benvinguts/des al compte oficial de l'Ajuntament de Cardona a Twitter.

Cardona, Catalunya cardona.cat Se unió el novembre de 2015

319 Siguinto 1.052 seguidores

alcaldes.eu, Ajuntament de Girona y 6 más de las cuentas que sigues siguen a este usuario

Ajuntament Cardona @ajtcardona · 1h
📍 ACTE DE COMIAT DE LA BRIGADA JUVENIL 📍 Aquest dimarts 21 de gener, a les 13h, es farà al Saló de Sessions de l'Ajuntament de #Cardona el comiat de la #BrigadaJuvenil, en un acte obert a tota la població que també servirà per presentar la nova Brigada Sènior. Us hi esperem!

Font: twitter de l'Ajuntament de Cardona

D'entre els principals mitjans de comunicació de l'Ajuntament de Cardona es destaquen la pàgina web i les xarxes socials (Twitter, Instagram i Facebook), les quals es mostren en les anteriors imatges.

Es ressalta que **a la pàgina web de l'Ajuntament no s'ha detectat cap apartat dedicat a la igualtat de gènere**, o bé a informació relacionada amb recursos destinats a les dones. De cara a les accions del present Pla es recomana incorporar els serveis comarcals d'atenció i informació a les dones, per tal de facilitar l'accés a les persones que tinguin interès a fer ús d'aquests recursos.

Les notícies principals de l'ens local es comuniquen des de la web, a través de l'apartat dedicat a aquestes, i mitjançant les xarxes socials. A més, des del Twitter s'exposen les comunicacions més directes a la ciutadania, així com les síntesis dels Plens realitzats a l'Ajuntament. Es valora molt positivament la proximitat amb la població de Cardona a través d'aquesta xarxa social, la qual **es comunica gairebé completament en llenguatge no sexista**. Això i tot, mancaria la revisió d'alguns dels "retweets" realitzats, que no són redactats mitjançant aquest ús del llenguatge.

Es destaquen, a més, **publicacions específiques relacionades amb el 25 de novembre, Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les Dones, així com el 8 de març, Dia de la dona treballadora**.

Per a les comunicacions internes, la plantilla de l'Ajuntament de Cardona disposa del llistat de correu de l'equip de treball de l'ens local. S'estructuren concretament en dos llistats, anomenats llista de "Treballadors de l'Ajuntament" i llista de "Delegats personal Ajuntament de Cardona". Tal com s'observa, mancaria la revisió del títol d'aquestes per a fer-les inclusives, incorporant-ne el llenguatge no sexista en la nomenclatura.

En revisar els exemples comunicatius recents es detecta l'ús d'un llenguatge no sexista en aquestes, fet que es valora positivament.

- **Ús del llenguatge no sexista**

Figura 9. Ús del llenguatge no sexista

- No es disposa d'un document de guia d'estil o criteris lingüístics per a les comunicacions en llenguatge no sexista.
- La web municipal i les xarxes socials de l'organització són redactades en la seva majoria mitjançant l'ús inclusiu del llenguatge.
- La relació de llocs de treball està redactada pràcticament del tot en llenguatge no sexista.
- La plantilla de personal és redactada mitjançant el llenguatge no discriminatori, excepte algunes categories concretes.
- Les ofertes de treball públiques són redactades en la seva majoria mitjançant l'ús del llenguatge no sexista, amb algunes excepcions.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

En analitzar l'ús del llenguatge no sexista en les comunicacions de l'Ajuntament de Cardona, **cal destacar en primer lloc, la manca d'un document de criteris lingüístics o bé una guia d'estil**, que vetllin per la comunicació no sexista i no discriminatòria des de l'ens local, tant internament com externament. Es recomana de cara a les accions del present Pla la seva incorporació.

Això i tot, **es destaca molt positivament l'ús del llenguatge no sexista en la majoria de les publicacions i comunicacions realitzades per la plantilla de l'Ajuntament**, tant de manera interna, mitjançant el correu electrònic, com de manera externa, a través de la web i les xarxes socials.

A més, tal com s'ha exposat anteriorment, **tant la relació de llocs de treball de l'Ajuntament, com la plantilla de personal, s'han redactat fent ús del llenguatge no sexista, gairebé en la majoria de categories**. S'exceptuen els termes *arqueòleg, operari, peó i monitor*, entre d'altres.

Relacionat amb aquests termes, **en revisar les bases d'oferta pública de l'ens local es detecta en la majoria d'elles l'ús d'un llenguatge no sexista**. Això i tot, es destaquen les bases d'agent de Policia Local, redactades en la seva majoria en masculí.

Imatge 3. Oferta pública de l'Ajuntament de Cardona

Inici » L'Ajuntament » Oferta pública

ANUNCI - BASES casal Multiesportiu estiu 2019. <i>Data límit encara per determinar.</i>
PERSONAL - Auxiliar de suport domiciliari. <i>Data límit encara per determinar.</i>
ANUNCI - BASES socorristes estiu 2019. <i>Data límit encara per determinar.</i>
ANUNCI - BASES monitors Casal Esplaia't estiu 2019. <i>Data límit encara per determinar.</i>
ANUNCI - BASES taquillers vigilants estiu 2019. <i>Data límit encara per determinar.</i>
PERSONAL LABORAL - ANUNCI Auxiliar de la llar . <i>Data límit encara per determinar.</i>
PERSONAL LABORAL - Anunci decret admesos, tribunal i data examen per Tècnic mig dinamitzador social i comunitària. <i>Data límit encara per determinar.</i>
PERSONAL LABORAL - Anunci personal auxiliar administratiu estiu 2019. <i>Data límit encara per determinar.</i>
ANUNCI - Anunci decret admesos i exclosos AODL. <i>Data límit encara per determinar.</i>

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

També s'observa que, tot i la redacció no sexista de les bases i ofertes públiques de personal laboral, la nomenclatura que s'exposa a la pàgina web està redactada en masculí, tal com s'exposa a l'anterior imatge. Així doncs, es recomana la revisió d'aquest apartat, per tal de seguir el mateix estil comunicatiu no sexista que s'empra a les pròpies bases.

Conclusions

- A la web de l'Ajuntament de Cardona no es dedica cap apartat a la igualtat de gènere o recursos destinats a dones.
- Destaca l'ús d'una comunicació no sexista, en la majoria de xarxes socials.
- S'han realitzat publicacions específiques sobre la igualtat a les xarxes socials en les dates relacionades amb el Dia internacional per l'eliminació de la violència envers les dones i el Dia de la dona treballadora.
- L'eina comunicativa interna és a través del correu electrònic.
- No es disposa d'un document de criteris lingüístics que vetlli per la comunicació des de la perspectiva de gènere i lliure de discriminacions.
- Tot i no disposar d'un document de criteris lingüístics que vetllin per la utilització del llenguatge no sexista, la majoria de les publicacions de l'ens local es realitzen a través d'un llenguatge inclusiu.
- El 92% de les persones enquestades afirma utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els comunicats, però un 27% exposa que no realitza comunicacions i campanyes sense perpetuar els estereotips de gènere. Entre les dones predomina l'ús del llenguatge no sexista i entre els homes la realització de campanyes lliures d'estereotips de gènere.

e) Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

La darrera línia estratègica de la diagnosi de gènere es dedica a la salut laboral i l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'Ajuntament de Cardona. S'exposen en aquest apartat les mesures disponibles de l'organització en relació amb les diverses tipologies d'assetjament, així com l'anàlisi des de la perspectiva de gènere dels aspectes de salut laboral vinculats a la plantilla.

L'obligatorietat i responsabilitat de l'Ajuntament de Cardona, a vetllar per la salut de la plantilla, recau en la **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals**. S'exposa en la mateixa Llei que les condicions de treball s'han d'adaptar a les característiques de les persones, i no a la inversa. És per aquest motiu que la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny dels llocs de treball és de summa importància, contemplant en aquests les necessitats específiques de dones i homes.

La **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes**, recull la definició d'assetjament sexual, fent referència a *qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu*. També aquesta Llei defineix l'assetjament per raó de sexe.

A més, la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, recull l'obligatorietat dels ens locals i la Generalitat a l'estricta compliment de la Llei, en l'Article 3. Així doncs, aquesta Llei té per funció garantir i desenvolupar els drets de les persones LGTBI, evitant situacions discriminatòries i de violències i per garantir la plena llibertat en la vivència de la diversitat sexoafectiva i de gènere, creant les condicions que garanteixin l'efectivitat en els respectius àmbits de competència.

L'aprovació d'aquesta Llei fa palesa la necessitat d'incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la present línia estratègica. Concretament, els elements analitzats en aquest apartat són:

- **Prevenció de riscos en perspectiva de gènere:** anàlisi des de la perspectiva de gènere de les mesures de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Cardona.
- **Baixes:** recull de les baixes sofertes per la plantilla de l'ens local, classificant-les segons la seva tipologia.
- **Assetjament sexual:** es reuneixen les mesures disponibles a l'organització per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
- Protocol i actuacions específiques vers el **col·lectiu LGBTI**.
- **Conclusions:** s'exposen les principals conclusions del present apartat, a més de les percepcions de la plantilla enquestada.

- **Prevençió de riscos**

Amb la intenció de determinar el grau d'implantació de la perspectiva de gènere al sistema de prevençió de riscos laborals, s'ha portat a terme l'anàlisi dels elements exposats a continuació:

Figura 10. Documentació relativa a la prevençió de riscos

- Pla de Prevençió de l'Ajuntament de Cardona
- Protocol d'Acollida de l'Ajuntament de Cardona: Administració
- Protocol d'Acollida de l'Ajuntament de Cardona: Brigada
- Protocol d'Acollida de l'Ajuntament de Cardona: Monitores i monitors
- Protocol d'Acollida de l'Ajuntament de Cardona: Socorristes
- Informe d'avaluació de riscos psicosocials en l'Ajuntament de Cardona

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

L'Ajuntament de Cardona disposa del document de Pla de Prevençió de riscos laborals. Aquest s'estructura en dues parts, la primera recull el manual de gestió de la prevençió de riscos laborals i la segona és sobre els procediments operatius de prevençió.

Mitjançant el Pla de Prevençió de riscos laborals, l'ens local manifesta la seva preocupació per la prevençió d'accidents laborals, així com malalties professionals, i ratifica la seva voluntat de continuar millorant les condicions de Seguretat i Salut laborals.

Això i tot, no es recullen referències explícites sobre la importància de desagregar la informació en funció del sexe de la persona treballadora dins el sistema de prevençió de riscos, excepte la protecció en treballadores en període d'embaràs i lactància.

De cara a les accions del present Pla es recomana incorporar la perspectiva de gènere en la totalitat de la prevençió de riscos, més enllà de la pròpia protecció a la maternitat.

Sobre els Protocols d'Acollida de l'Ajuntament de Cardona, es destaquen els referents a administració, brigada, monitores i monitors, i socorristes. En aquests s'exposen els principals elements de prevençió de riscos a tenir en compte per a la nova plantilla que s'incorpora a l'organització, d'una manera general, i en l'annex II s'exposa la informació específica del lloc de treball en qüestió.

Mancaria en aquests protocols d'acollida la informació referent a la prevençió de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, per tal de dotar d'eines a la plantilla per actuar davant d'aquests casos. A més d'incorporar la perspectiva de gènere en la transversalitat dels protocols.

En darrer lloc, sobre l'informe d'avaluació de riscos psicosocials a l'Ajuntament de Cardona, cal destacar que l'últim estudi realitzat té una participació d'un 42,6% de la plantilla de l'Ajuntament, la qual és majoritàriament femenina (66,7% vers 19,4%).

L'informe exposa que la taxa de resposta obtinguda no és suficient per garantir la validesa de la informació, a causa de la manca de representativitat. Això i tot, permet esbossar les condicions de treball i les problemàtiques que ressaltaven les persones treballadores participants.

També subratlla que aquelles dimensions assenyalades com a més desfavorables per a la salut es relacionen amb el ritme de treball i el conflicte de rol. D'altra banda, la més favorable és el reconeixement. Tot i que hi ha dades desagregades per sexe, mancaria la interpretació d'aquestes des de la perspectiva de gènere parant atenció a la presència o absència d'indicadors comuns entre les dones i entre els homes

Tanmateix, **es destaca positivament la incorporació d'elements d'anàlisi vinculats a la perspectiva de gènere**, com la doble presència, les exigències emocionals, el suport social i les possibilitats de desenvolupament, entre d'altres.

Cal destacar el redactat dels diversos documents, els quals empen completament un llenguatge sexista i no inclusiu, amb fragments com: *treballadors en situació d'embaràs, company de feina, encarregat, empresari*, entre d'altres.

En darrer lloc, **seria altament recomanable garantir que el Comitè de Seguretat i Salut fos paritari en relació amb el gènere de les persones integrants, i tinguessin a la vegada formació en la prevenció de riscos laborals des de la perspectiva de gènere**, com a òrgan paritari i col·legiat de participació, consultor regular i periòdic de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos.

- **Baixes laborals**

En relació amb les baixes laborals, s'ha portat a terme l'anàlisi en què s'inclouen les persones que han patit un procés d'incapacitat temporal en els darrers dos anys, exposant la mitjana de dies que han durat. A més, s'ha creat la taula que recull les baixes segons la seva tipologia.

Taula 12. Baixes laborals (2018-2019)

	2018		2019	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Persones amb processos de baixa mèdica	6	9	5	9
Mitjana de baixes per persona	0,28	0,56	2,16	0,48
Mitjana de dies de baixa	59,5	21,11	50,8	50,6

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

En analitzar els processos de baixa mèdica de la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, s'observen diferències significatives en desagregar les dades per sexe.

En primer lloc, en analitzar les baixes laborals del 2018 es detecta que tant el nombre de persones amb processos de baixa mèdica i la mitjana de baixes per persona és major en el cas dels homes (9 i 6, respectivament), però per contra, la mitjana de dies de baixa és major en les dones aquell mateix any (59,5 dies vers 21,11). És a dir, **el 2018 els**

homes han patit en major mesura baixes mèdiques, però el procés de recuperació ha sigut més llarg en les dones.

En segon lloc, **el 2019 es ressalta que els homes han sofert més processos de baixa mèdica, però entre les dones que han patit aquests processos hi ha hagut una major recaiguda**, sent 2,16 la mitjana de baixes per dona i 0,48 en els homes. Es destaca que no hi ha diferències significatives en la mitjana de durada dels dies de baixa, sent processos llargs en dones i homes.

Per tal d'aprofundir en l'anàlisi, a continuació es mostra una taula que recull les tipologies de les baixes laborals sofertes per les persones treballadores de l'Ajuntament de Cardona, el 2018 i el 2019.

Taula 13. Tipus de baixes laborals (2018-2019)

	2018		2019	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Contingències comunes	7	7	5	6
Contingències professionals	1	3	0	2
Accident no laboral	1	0	1	2

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Cardona

Sobre les tipologies de les baixes laborals, no es detecten elevades diferències significatives en desagregar les dades per sexe. Això i tot, cal esmentar la divergència entre algunes de les tipologies que només han patit les dones i d'altres que només han patit els homes de l'ens local.

En primer lloc es destaca que **les contingències comunes són la tipologia de baixes laborals més recurrent en els darrers dos anys**. Tant dones com homes n'han sofert, sent més els homes que el 2019 les han patit.

En relació amb les contingències professionals es destaca que **els homes han patit més accidents professionals que les seves companyes en els darrers anys**, sent 5 els homes que n'han tingut, vers 1 entre les dones.

Cal destacar l'existència de persones que han patit processos de contingències professionals i comunes, les quals s'han comptabilitzat de manera individual en cada una de les tipologies proposades a la taula.

En segon lloc, s'exposa que **el 2018 només les dones han patit un accident no laboral**, fet que varia el 2019, en què també els homes han patit aquest tipus de contingència.

En darrer lloc, es ressalta que en algun cas hi ha persones que han patit recaigudes dels processos de contingències comunes, fet que ha comportat la doble comptabilització d'aquesta tipologia de contingències.

- **Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere**

Sobre la documentació de l'Ajuntament de Cardona vers l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, es destaca que l'ens local no compta actualment amb cap protocol prevenció, detecció i actuació davant les diverses tipologies d'assetjament.

Cal ressaltar l'elaboració d'un esborrany de protocol vers l'assetjament sexual i per raó de sexe. Això i tot, es valora molt positivament la tasca de redacció d'aquest primer text, el qual marca les bases per a la confecció d'un nou document de prevenció i actuació en assetjaments.

De cara a les accions del present Pla es recomana la realització d'un protocol d'aquestes característiques, per tal de donar resposta a possibles casos d'assetjament, i dotar de les eines necessàries a la plantilla per a combatre'l, aprofitant la formació que la plantilla realitzarà al llarg del 2020, sobre el protocol d'abordatge de les violències masclistes.

- **Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI**

En relació amb el col·lectiu LGTBI no es detecta cap acció específica, motiu pel qual **es recomana incorporar la diversitat sexual i de gènere en la creació del protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe**, per a donar resposta davant de casos d'assetjament per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere.

Conclusions

- L'Ajuntament de Cardona disposa de diversos protocols de prevenció de riscos, així com el Pla de Prevenció. En aquests no s'incorpora la perspectiva de gènere, més enllà de la protecció de la maternitat.
- L'informe d'avaluació de riscos psicosocials incorpora la perspectiva de gènere en l'elaboració, però mancava la interpretació de les dades des d'aquesta perspectiva.
- El 2018 els homes patiren més baixes mèdiques de mitjana, però el procés de recuperació de les dones era més llarg.
- El 2019 els homes patiren més processos de baixa mèdica, però les dones han recaigut en major mesura.
- La tipologia més comuna de baixa laboral és la contingència comuna, tant el 2018 com el 2019.

- L'Ajuntament de Cardona no disposa de Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere. Es destaca la creació d'un esborrany, que no va arribar a portar-se a terme.
- Totes les persones enquestades neguen haver patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Cardona.
- La majoria de les dones no sabia què fer davant d'un cas d'assetjament (55%), mentre que els homes afirmen en major mesura saber què fer (83%).
- La plantilla enquestada de l'ens local identifica en major mesura l'assetjament sexual, però té més problemes en la identificació de l'assetjament per raó de sexe.

7. Pla d'accions

Línia 1 Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere				
Objectiu				
Afermar el compromís de l'Ajuntament de Cardona amb la igualtat de gènere, en les polítiques internes i amb la cultura organitzativa de l'ens local, reforçant el foment de la sensibilització vers les polítiques de gènere.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Informar a la Plantilla de l'Ajuntament la creació del Pla Intern d'Igualtat de Gènere i facilitar-lo a través de la intranet.	Recursos Humans Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> • Enviament de la comunicació
2	Establir un pla de treball anual de la Regidoria d'Igualtat.	Regidoria d'Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de treball anual
3	Nomenar una persona referent tècnica de l'Ajuntament que tingui responsabilitat directa sobre la implementació del Pla.	Regidoria d'Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Acte de nomenament
4	Facilitar la formació específica en igualtat de gènere per a la persona referent de Recursos Humans.	Recursos Humans Igualtat	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat de formació
5	Formar als càrrecs polítics i comandaments en igualtat de gènere.	Igualtat Recursos Humans	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la formació per sexe
6	Assegurar que els diferents serveis i departament desagreguin les dades per sexe a través d'una campanya de sensibilització.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • % de variables desagregades per sexe respecte del total que es recullen a cada Servei

7	Incorporar el clausurat de gènere en els plecs de contractació com a element positiu i no exclouent, és a dir, donar més punts a les empreses que disposin de Pla Intern d'Igualtat i d'un Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI, però no excloure directament aquelles que no en disposen.	Contractació Regidoria d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporació del clausurat de gènere a la contractació pública
8	Avaluar "in itinere" el Pla Intern d'Igualtat de Gènere, als 2 anys de la seva aprovació.	Recursos Humans Igualtat	2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'avaluació • Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe
9	Avaluar en la seva finalització el Pla Intern d'Igualtat de Gènere.	Recursos Humans Igualtat	2023-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'avaluació • Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe

Línia 2 Condicions laborals en perspectiva de gènere

Objectiu

Avançar en l'impuls de les condicions laborals lliures de discriminacions i avançar en el clausurat de gènere

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Facilitar l'accés a la informació de les polítiques de conciliació disponibles per a la plantilla de l'Ajuntament.	Recursos Humans Comunicació	2021	<ul style="list-style-type: none">• Accions comunicatives realitzades
2	Impulsar Plans d'Ocupació que potenciïn la incorporació de l'altre sexe en els llocs de treball més masculinitzats i feminitzats.	Recursos Humans Ocupació	2021- 2024	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de plans d'ocupació creats
3	Realitzar una anàlisi salarial de tota la plantilla de l'Ajuntament de Cardona, emfatitzant en els complements salarials.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none">• Auditoria salarial
4	Incidir en les habilitats i les competències en les descripcions de les ofertes de treball de la borsa de l'Ajuntament per ajudar a trencar amb els estereotips associats a les professions i el sexe.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'ofertes publicades amb la descripció competencial• % de dones seleccionades en feines tradicionalment més masculinitzades

Línia 3 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere

Objectiu				
Integrar la perspectiva de gènere a la cultura de treball intern de l'Ajuntament de Cardona facilitant la valorització de l'ètica de les cures.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Incorporar la formació en igualtat de gènere amb certificació de competències formatives per a tota la plantilla, incloent informació sobre les violències masclistes.	Comissió d'Igualtat	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> Incorporació de la formació al Pla de Formació anual
2	Reservar a les dones el 40% de les places de la convocatòria per a Polícies Locals, a partir de 4 places ofertes, seguint la Llei 5/2020.	Recursos Humans	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> Número de places convocades Nombre de places proveïdes a dones i homes
3	Oferir formació a la plantilla d'aplicació pràctica de la perspectiva de gènere al lloc de treball: transversalitat de gènere, els indicadors de gènere, els pressupostos amb perspectiva de gènere entre d'altres.	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> Formacions ofertes Nombres de persones assistents a les formacions, per sexe Nombre d'hores
4	Revisar la redacció de les bases dels processos selectius per assegurar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> Bases de processos redactades en llenguatge no sexista
5	Garantir que totes les formacions que s'imparteixen a l'Ajuntament incorporen la perspectiva de gènere en els seus continguts.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> Plecs de requisits en la contractació de formació
6	Incorporar el principi de paritat en els Tribunals de processos de selecció, sempre que sigui possible per competències, en les convocatòries de places de funcionariat i personal laboral.	Recursos Humans Sindicats	2021	<ul style="list-style-type: none"> Paritat en els Tribunals

Línia 4 Comunicació corporativa en perspectiva de gènere

Objectiu

Garantir que l'Ajuntament de Cardona projecti una imatge no sexista i tingui cura del llenguatge i la comunicació en tots els nivells.

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Assegurar la presència de publicacions relacionades amb les dones a la web municipal de l'Ajuntament de Cardona.	Comunicació Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Informació accessible
2	Actualitzar el llistat de comunicació de l'Ajuntament, garantint la seva redacció no sexista.	Comunicació Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Llistat actualitzat
3	Redactar i fer difusió d'un manual d'ús del llenguatge no sexista.	Comunicació Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Manual redactat • Enviament comunicació
4	Revisar la web municipal de l'ajuntament des de la perspectiva de gènere.	Comunicació Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió de la web
5	Realitzar la formació sobre l'ús del llenguatge no sexista i la comunicació evitant estereotips a la plantilla de l'Ajuntament de Cardona.	Comunicació Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la formació per sexe
6	Desenvolupar un Pla de Comunicació i difusió a la plantilla municipal del Pla Intern d'Igualtat (intranet, correu electrònic, etc.) així com de la seva progressiva implementació.	Comunicació Recursos Humans	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Accions comunicatives realitzades

Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral

Objectiu

Promoure actuacions per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció, l'avaluació dels riscos laborals i la seguretat en el treball.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Crear el Protocol per a la intervenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol redactat
2	Designar les persones que formaran la comissió d'investigació i valoració del Protocol per a la intervenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere.	Recursos Humans Sindicats Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de designació
3	Fer difusió i pedagogia sobre el Protocol per a la intervenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere.	Comunicació Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions i canals de difusió emprats
4	Incorporar un enllaç específic sobre el Protocol per a la intervenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere a la intranet.	Comunicació Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Enllaç a la informació
5	Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere, a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cursos realitzats. • % de participació del personal de l'Ajuntament • Grau de satisfacció
6	Dissenyar una acció comunicativa a la plantilla per informar sobre dels drets laborals de les dones víctimes de la violència masclista.	Comunicació Comissió d'Igualtat	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Registre acció comunicativa

7	Revisar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Prevenció de Riscos Laborals	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió del Pla
8	Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació dels objectius i accions de Seguretat en el treball, amb mesures específiques tant per dones com per homes.	Recursos Humans	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Planificació amb perspectiva de gènere
9	Desagregar les dades per sexe en tots els documents i estudis on sigui possible relacionats amb la Prevenció de Riscos Laborals i l'absentisme.	Recursos Humans PRL	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Estudis amb dades desagregades

8. Annex

Annex 1. Comissió Interna d'Igualtat: relació de persones

Nom i cognoms	Servei
Roser Montoriol	Regidora d'Igualtat, Educació, Habitatge, Participació Ciutadana i Joventut. 2a Tinent d'alcaldia
Anna Casanovas	Coordinadora projecte ICI i tècnica en l'àrea d'Igualtat de Cardona
Verònica Ramírez	Tècnica habitatge, Medi Ambient, via pública i igualtat - membre del comitè sindical
Brígida Manau	Secretària Interventora accidental
Muntsa Junyent	Tècnica de Serveis Socials
Susana Haro	Administrativa de Serveis Territorials - membre del comitè sindical
Sònia Albuixech	Tècnica d'Igualtat, Diputació de Barcelona

Annex 2. Relació de documentació analitzada

- Acord sobre condicions econòmiques, socials i de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Cardona (2008)
- Avaluació de riscos psicosocials (2019)
- Bases de convocatòria d'auxiliar de la llar
- Bases de convocatòria de la Policia Local
- Eines i recursos de comunicació interna de l'Ajuntament de Cardona
- Guia d'acollida per a infants i adolescents víctimes de violència masclista en el nucli familiar a la xarxa del Bages, 2015
- I Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Cardona
- Informe d'avaluació de riscos psicosocials en l'Ajuntament de Cardona
- Organigrama de l'Ajuntament de Cardona
- Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local de l'Ajuntament de Cardona (2018-2021)
- Pla de Prevenció de l'Ajuntament de Cardona
- Pla Local de Joventut de Cardona, 2015-2018
- Plantilla de l'Ajuntament de Cardona
- Pressupost assignat a les polítiques per a la igualtat
- Protocol d'Acollida de l'Ajuntament de Cardona: Administració
- Protocol d'Acollida de l'Ajuntament de Cardona: Brigada
- Protocol d'Acollida de l'Ajuntament de Cardona: Monitores i monitors
- Protocol d'Acollida de l'Ajuntament de Cardona: Socorristes
- Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de parella a la ciutat de Manresa i al Bages, 2010
- Relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Cardona



**Diputació
Barcelona**

Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania

Oficina de les Dones i LGTBI

Espai Francesca Bonnemaison
Sant Pere més Baix, 7. 08003 Barcelona
Tel 934 049 095 · Fax 934 049 086
o.doneslgtbi@diba.cat@diba.cat · www.diba.cat