

PLA D'IGUALTAT

INTERN

AJUNTAMENT DE CAMPRODON
2023-2026



COORDINACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT:

AJUNTAMENT DE CAMPRODON

2023

AUTORIA:

Mireia Selva Monfort

Cristina Vila Peñuelas



Í N D E X

ÍNDEX	2
PRESENTACIÓ	4
MARC CONCEPTUAL: els plans interns per a la igualtat de gènere a l'Administració Local	5
Els Plans Interns en el marc de les polítiques de gènere	5
MARC LEGAL	7
Nivell Internacional.....	7
Nivell comunitari	7
Nivell estatal	8
Nivell autonòmic (Catalunya)	10
AVANTATGES DE LA IGUALTAT	13
ÀMBITS DEL PLA D'IGUALTAT	14
INDICADORS	15
OBJECTIUS	17
Objectiu General.....	17
Objectius específics	17
METODOLOGIA	17
FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	18
DIAGNOSI	19
ÀMBIT 1:POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	23
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON	27
ÀMBIT 2: POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	43
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON	44
ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	55
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON	57
ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES A L'AJUNTAMENT	72
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON	75
ÀMBIT 5: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS	90
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON	92
ÀMBIT 6: REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA SALARIAL	104
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON	107

ÀMBIT 7: VIOLENCIA MASCLISTA I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT	174
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON	177
ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	188
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON	189
ÀMBIT 9: USOS DELS TEMPS	202
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON	203
GLOSSARI	212
BIBLIOGRAFIA	217

PRESENTACIÓ

Creiem que la igualtat de gènere és un element primordial en qualsevol entorn laboral i per tant un Pla d'Igualtat Intern és una eina que esdevé essencial per garantir els mateixos dretes i oportunitats sense cap mena de discriminació de gènere.

El Pla d'Igualtat Intern en la Residència Geriàtrica Municipal "L'Hospital" i a l'Ajuntament de Camprodon no només és una eina necessària sinó que es tracta d'una peça clau pel personal. En el cas de L'Hospital també creiem que és un benestar que recau en els residents del centre.

Mantenir uns plans d'igualtat com aquests demostra un compromís ferm per part de l'Ajuntament de Camprodon en la igualtat de gènere i contribueix al desenvolupament d'una comunitat laboral més cohesionada i equitativa en aquests organismes que s'han analitzat i on van adreçats aquests plans.

Per tant considerem que les raons per a un Pla d'Igualtat fora de les consideracions legals han de ser assegurar aquesta equitat per a tothom, independentment del gènere.

També a la prevenció de la discriminació basada en el gènere i que assegurui un entorn sa i saludable tant a la Residència com a l'Ajuntament. I tot això ha de comportar a la millora de l'entorn laboral ja que el Pla d'Igualtat ha de ser un benefici pel personal, creant un entorn de treball més just i motivador.

Maria Casadesús Suñé

Joan Sarria Blázquez

Regidors Àrea Acció Social Ajuntament de Camprodon

MARC CONCEPTUAL: els plans interns per a la igualtat de gènere a l'Administració Local

Els Plans Interns en el marc de les polítiques de gènere

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

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

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

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

- Una Diagnosi amb Perspectiva de Gènere, a través del disseny previ d'una graella d'indicadors, per conèixer i reflectir la situació i la percepció de dones i homes en l'Ajuntament de Camprodon. Els àmbits analitzats han estat:
 - o *la política d'igualtat d'oportunitats,*
 - o *polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social,*
 - o *comunicació, imatge i llenguatge,*
 - o *representació de dones i homes i distribució del personal,*
 - o *accés, selecció, promoció, desenvolupament i retribució,*
 - o *assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació,*

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

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

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

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

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

M A R C L E G A L

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

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

Nivell Internacional

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

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

Nivell comunitari

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

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

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

Nivell estatal

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

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

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

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

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

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

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que *"el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots"*

els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".

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

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

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

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

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

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

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes regula el principi de transparència retributiva i estableix les normes generals sobre el registre retributiu i l'auditoria salarial. Aquest reial decret entra en vigor sis mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 d'abril de 2021.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nivell autonòmic (Catalunya)

A nivell de Catalunya cal destacar també la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, *"impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i*

de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents”.

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

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

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art 41: Perspectiva de gènere:

1. *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*
2. *Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*
3. *Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*
4. *Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
5. *Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual".*

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

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

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

AVANTATGES DE LA IGUALTAT

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

Per què hem de treballar per assolir la Igualtat?

Perquè la igualtat d'oportunitats és un dret

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÀMBITS DEL PLA D'IGUALTAT

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

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

INDICADORS

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

perspectiva de gènere i condicions de l'entorn de treball	de perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals: tenir en compte l'especificitat de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones.
9. Usos dels temps i dels espais (Conciliació de la vida personal, laboral i familiar)	Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells de l'organització (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.

OBJECTIUS

L'objectiu d'aquest Pla d'Igualtat Intern 2023-2026 és esdevenir una eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a través de potenciar les capacitats i el talent de totes les persones que treballen a la institució.

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

Objectiu General

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

Objectius específics

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

METODOLOGIA

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

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

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

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

FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Compromís de la Institució	Moment de la decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
Recull d'informació i documentació	L'Ajuntament emet tota la informació i documentació necessària per a la diagnosi de gènere.
Formulari	Es realitza un formulari en línia, adreçat a tot el personal de l'ens, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes.
Diagnosi de Gènere	En aquesta fase tracta de recollir i tractar la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. Aquesta fase pretén valorar un conjunt d'indicadors per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes.
Establiment d'una bateria d'indicadors² que ens permetin recollir exhaustivament aspectes de diferents àmbits.	

² Un indicador és una mesura, un número, un fet, una opinió o una percepció que assenyalava una situació o condició específica i que mesura canvis en aquesta situació o condició a través del temps. Els indicadors són una representació del fenomen que estem estudiant i ens permeten mostrar total o parcialment una realitat. Els indicadors han de ser

▪ Procés de recopilació de dades estadístiques desagregades per sexe facilitades per l'Àrea de Recursos Humans sobre les condicions laborals de la plantilla, documentació sobre condicions laborals (contractes, accés, selecció, promoció, formació, convenis...). ▪ Realització d'entrevistes en profunditat per recollir la informació necessària i detectar percepcions sobre la igualtat d'oportunitats així com possibles accions a dur a terme. ▪ Qüestionari adreçat al personal de la plantilla per tal de recollir informació per a la diagnosi. L'objectiu és copsar les percepcions de les persones que treballen a l'Ajuntament sobre la igualtat entorn a diferents aspectes: condicions laborals, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, etc. ▪ Valoració de cada indicador a través de tota la informació obtinguda: dades estadístiques, entrevistes, enquestes i revisió de documentació facilitada.	
Pla d'Acció	Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció en un procés participatiu i un posterior procés de negociació col·lectiva de les accions que contindrà el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.
Validació i aprovació del document	L' és qui fa la validació final del document. L'aprovació definitiva del document es farà per part de l'òrgan competent.

DIAGNOSI

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

- Què s'analitza en aquest àmbit

verificables objectivament, fàcils d'obtenir, han de ser sensibles a les variacions, fàcils d'entendre i d'interpretar i ens han de proporcionar una visió de la situació del consistori.

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

- Presentació dels indicadors

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

- Anàlisi de l'Ajuntament de Camprodon

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

- Valoració dels indicadors

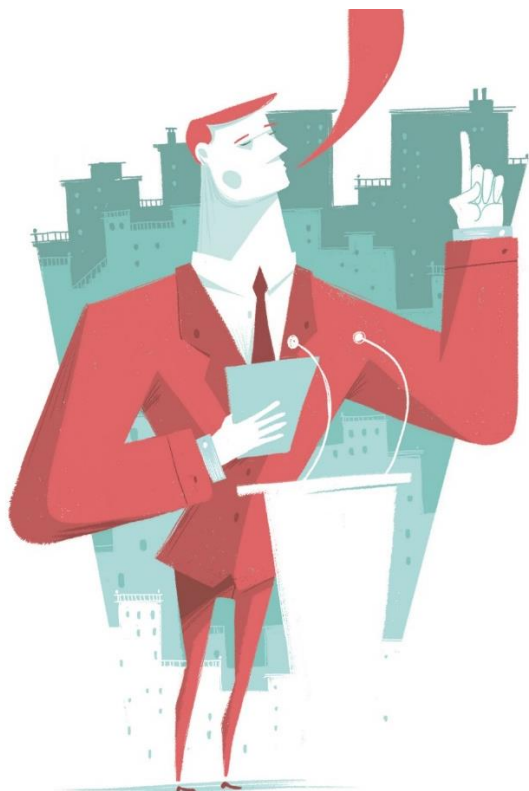
Avaluarem cada indicador que ens permetran conèixer l'estat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.

- Síntesi de resultats

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

ANÀLISI DELS ÀMBITS D'INTERVENCIÓ

À M B I T



1

POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

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

Tal com hem indicat, en aquest primer punt valorarem en quina mesura s'introdueix la igualtat d'oportunitats en el si de l'Ajuntament. Per això, és imprescindible conèixer els conceptes bàsics i el marc normatiu regulador d'igualtat i no discriminació entre dones i homes.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

És la situació en què es troba una persona que és tractada, per raó de sexe, d'identitat, orientació sexual o altres raons relacionades amb la seva condició, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. Per exemple, seria una discriminació directa per raó de sexe un tractament desfavorable cap a les dones relacionat amb la maternitat o embaràs.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Una situació en què una pràctica o un criteri que són aparentment neutres i objectius causen un perjudici o desavantatge a les persones d'un dels sexes.

MESURES D'ACCIÓ POSITIVA (discriminació positiva):

- En l'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007 s'explicita que, amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables mentre segueixin aquestes situacions desiguals, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que s'estableixi en cada situació.
- En l'article 17.4 de l'Estatut dels Treballadors, vinculat a l'àmbit laboral, diu: "en igualtat de condicions d'idoneïtat, preferència de les persones del gènere menys representat per a ser contractades o per a afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de que es tracti (és una mesura potestativa per a la negociació col·lectiva). Cal dir també, que preferència no vol dir que afavoreixi automàticament a les dones, sinó al gènere menys representat.
- En la jurisprudència comunitària es diu que "no és admissible concedir una preferència absoluta, automàtica i incondicional en una contractació o promoció a les candidates dones en els sectors en els quals estan infrarrepresentades (STJCE 17-10-1995 Kalanke) (STJCE 11-11-1997 Marschall) preferència en condicions Idoneïtat.

PRINCIPIS D'IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ:

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

EL MARC NORMATIU BÀSIC EN EL QUE ENS MOVEM ÉS:

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

Hi ha un clar reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes i el dret a la no discriminació però això no és suficient perquè la majoria de diferències entre dones i homes en molts àmbits de la vida es deriven de la desigualtat estructural de gènere a nivell social, econòmic, polític, familiar.

Els poders públics tenen dues dimensions:

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

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

LLEI ORGÀNICA 3/2007, PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

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

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

a) Pautes generals d'actuació dels poders públics

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

b) Foment de la igualtat en els principals àmbits socials

- Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.
- Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.

c) Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats

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

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

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

- Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.

ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT/DA PÚBLIC/A (RD LEGISLATIU 5/2015)

Recull els drets dels empleats/des públics/ques

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

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

També s'inclouen els Plans d'Igualtat

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

LLEI 17/2015, D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES (CATALUNYA)

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

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

INDICADORS

1	Existeix una cultura a l'Ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.
2	Existeix un pla d'igualtat entre dones i homes.
3	Existeix un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere a l'ens.
4	Es fan activitats informatives per comunicar al personal tècnic i polític el pla d'igualtat i la seva implantació.
5	Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere.

6	Integra l'ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.
7	L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.
8	Es duen a terme mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRDON

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

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

Degut a les eleccions municipals que es realitzaren al mes de maig de 2023 es donaren certs canvis en la composició del Consistori que obligaren a la realització d'una actualització de les dades analitzades al mes d'abril. Per la qual cosa, la informació treballada en el Pla és del novembre de 2023.

ÀREES DE GOVERN/REGIDORIES

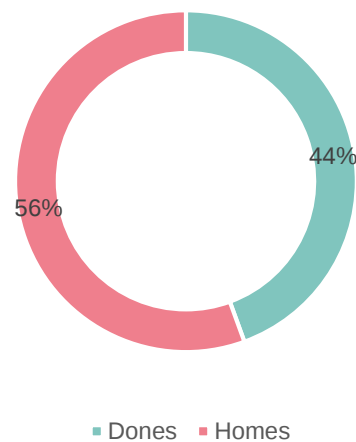
Les àrees de govern/regidories de l'Ajuntament de Camprodon està format per 9 persones: 4 dones i 5 homes, acostant-se a la paritat.

Taula. Composició de l'equip de govern per sexe

Equip de govern	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
	4	44%	5	56%

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Camprodon, novembre 2023.

Gràfic. Govern municipal per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Camprodon, novembre 2023.

Taula. Tinències d'alcaldia per sexe

Tinències	DONA	HOME
Alcaldia		1
Primera Tinència d'Alcaldia	1	
Segona Tinència d'Alcaldia	1	
Tercera Tinència d'Alcaldia		1
Total	2	2

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Camprodon, novembre 2023.

Taula. Àrees de govern per sexe

ÀREA	DONA	HOME
Alcalde-President. Urbanisme.		1
Primera tinenta d'alcalde. Cultura; Turisme; Cavallera, La Colònia i Creixenturri; i Habitatge.	1	
Segona tinenta d'alcalde. Festes; Llar d'infants i Acció Social	1	
Tercer tinent d'alcalde. Comunicació; Comerç i Promoció Econòmica.		1
Regidora de govern. Mobilitat i Transport; i Educació.	1	
Regidor de govern. Governació; Font-Rubí, Rocabruna, Bolós i Salarça; i Medi Ambient.		1
Regidor de govern. Digitalització i Gestió Econòmica.		1
Regidora de govern. Geriàtric; Freixenet; i Mercat	1	
Regidor de govern. Esports i Equipaments.		1
TOTAL	4	5

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Camprodon, novembre 2023.

Les dones es responsabilitzen dels àmbits de:

- Cultura; Turisme; i Habitatge
- Festes; Llar d'infants i Acció Social
- Mobilitat i Transports; i Educació.
- Geriàtric; i Mercat.

Els homes es responsabilitzen dels àmbits de:

- Alcaldia i Urbanisme.
- Comunicació; Comerç; i Promoció Econòmica.
- Governació; i Medi Ambient.
- Digitalització i Gestió Econòmica.
- Esports i Equipaments.

Podem observar com es produeix certa segregació horitzontal en la distribució de les àrees de govern.

A l'Ajuntament de Camprodon les dones porten àrees tradicionalment associades al rol femení com és l'atenció i cura de les persones (Acció Social, Llar d'Infants i Geriàtric), o molt vinculades a la feminitat com pot ser Educació o Mercat.

Per la seva banda, els homes es responsabilitzen d'àrees tradicionalment vinculades a la masculinitat com és Urbanisme, Promoció Econòmica, Governació, Medi Ambient, Gestió Econòmica, Esports i Equipaments.

Ara bé, també cal posar en valor el fet que una àrea tradicionalment gestionada per homes, com pot ser Mobilitat i Transports, està encapçalada per una dona.

I pel que fa als homes, no observem àrees que trenquin amb l'assignació tradicional de gènere.

Alhora, també hi ha àrees que tradicionalment acostumen a ser neutres o gestionades per ambdós gèneres com ara Cultura, Turisme, Habitatge, Comerç i que en aquest cas estan sota la responsabilitat d'una dona.

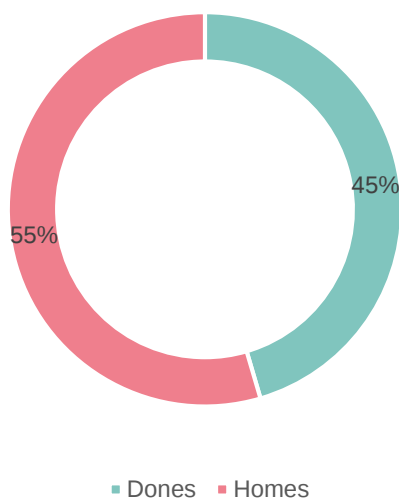
CONSISTORI

El Ple Municipal està format per l'Equip de Govern i els regidors i regidores de l'oposició format per 8 homes i 3 dones.

Regidors/es	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
	5	45%	6	55%

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Camprodon, novembre 2023.

Gràfic. Composició del Consistori per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Camprodon, novembre 2023.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ:

En el grup de discussió realitzat es va mostrar cert coneixement sobre les idees bàsiques sobre igualtat de gènere, tot i que en alguns casos no sempre van saber relacionar les situacions viscudes amb situacions de desigualtat i relacions de poder.

Hi hagué un consens generalitzat en la importància de poder implementar aquest Pla i de donar a conèixer els seus resultats, ja que consideren que la transparència és un factor clau.

A partir de les entrevistes que es varen fer a diverses persones integrants de la plantilla es va fer palesa la voluntat de començar a incorporar la perspectiva de gènere a l'Ajuntament, tal com ho demostra la realització d'aquest pla d'igualtat, el primer que realitza el Consistori.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Camprodon compta amb una àrea d'igualtat (de la Dona), element que és un clar indicador del compromís del Consistori amb la igualtat. El fet de disposar d'una àrea encarregada de vetllar per aquest aspecte, implica diferents qüestions que són rellevants a l'hora de complir amb la igualtat de gènere. Ara bé, l'Ajuntament hauria de comptar amb personal polític i tècnic (regidora i tècnic/a) que s'encarregués de dur a terme accions en aquest àmbit. El fet de disposar d'una persona formada en igualtat, permet marcar unes accions d'acord amb uns objectius plantejats i, per tant, es fa un treball de planificació d'un pressupost destinat a desenvolupar les accions o projectes marcats.

Actualment des d'aquesta àrea s'organitzen activitats per commemorar el 25 de Novembre, Dia internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones o 8 de Març, Dia internacional de les dones.

Fruit de les entrevistes i el grup de discussió, es mostren un seguit de necessitats com és la de disposar d'aquest Pla Intern i d'un Protocol d'Assetjament Sexual. I, per avançar cap a aquesta direcció s'expressa la voluntat de realitzar formacions en qüestions d'igualtat: valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, llenguatge no sexista i inclusiu, atenció a les violències, etc.

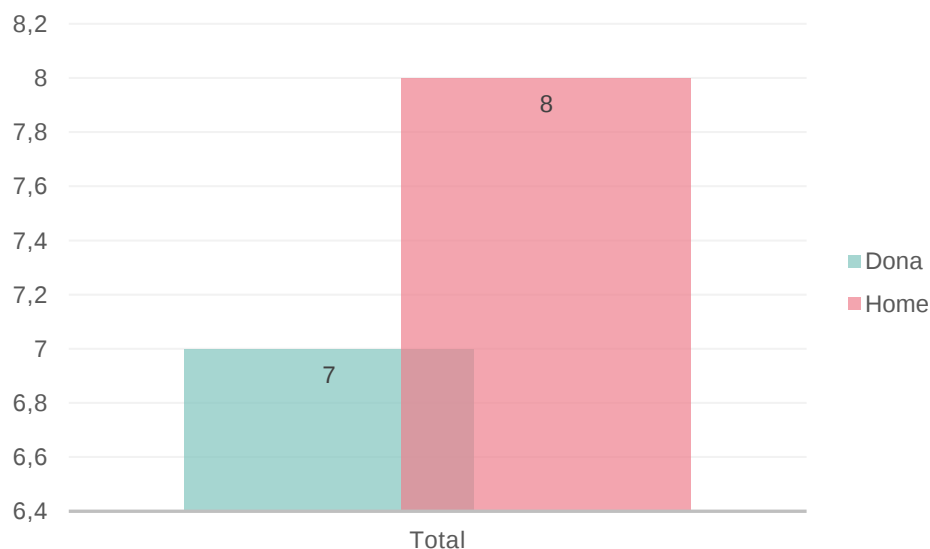
QÜESTIONARI:

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla en relació a la perspectiva de gènere i les polítiques d'igualtat, es va fer una enquesta que es va passar a tot el personal (plantilla i càrrecs polítics). El primer que cal ressaltar és que van **contestar 15 persones**, de les quals **13 formen part de la plantilla (integrada per 33 persones) i 2 ocupen un càrrec polític (un Consistori integrat per 11 persones)**.

Per tant, podem concloure que la participació no ha estat massa alta: un 39,39% de la plantilla i un 18% dels càrrecs polítics.

En la següent taula, mostrem la participació en nombres absoluts que inclou dones i homes independentment de si estan en plantilla o tenen un càrrec polític.

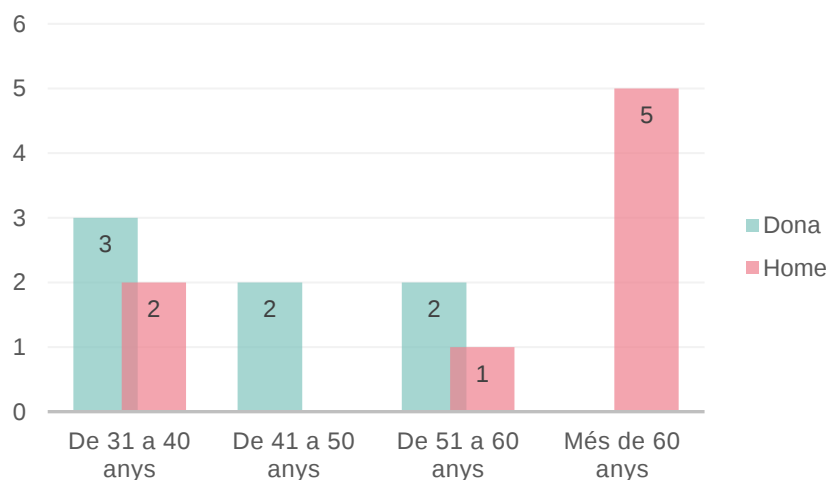
Gràfic 1. Participació de dones i homes al qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023.

La majoria de dones es troben a la franja de 31 a 40 anys (3 dones), hi ha 2 dones que tenen de 41 a 50 anys i 2 en tenen de 51 a 60. Els homes es concentren principalment a la franja de més de 60 anys (no hi trobem cap dona), 2 de 31 a 40 anys i 1 de 51 a 60 anys.

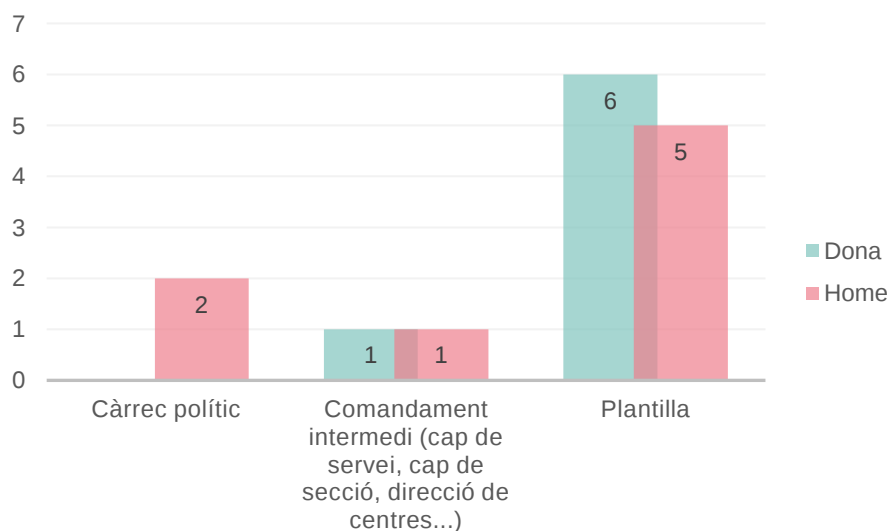
Gràfic 2. Edats de les persones participants



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

D'altra banda, assenyalar, tal i com hem dit anteriorment, que només dues persones que ocupen un càrrec polític, han respost el qüestionari. 2 ocupen un comandament intermedi i 11 formen part de la plantilla.

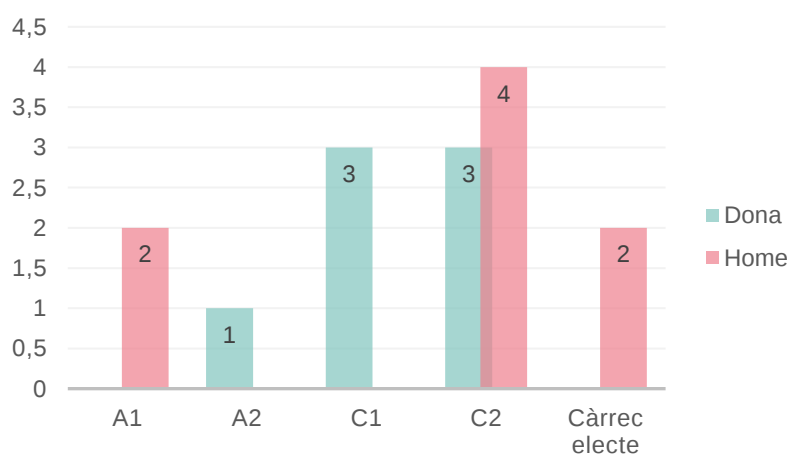
Gràfic 3. Participació de la plantilla, comandaments intermedis i càrrecs polítics.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

La majoria de dones que han respost el qüestionari pertanyen a la categoria C1 i C2, 3 persones a cada una, i una a la categoria A1. Pel que fa als homes, 4 formen part de la categoria C2 i 2 a la categoria A1 (indiquem que en aquest cas hi pot haver un error en la resposta ja que el Consistori només compta amb una persona -home- A1).

Gràfic 4. Categoria laboral de les persones participants i gènere.

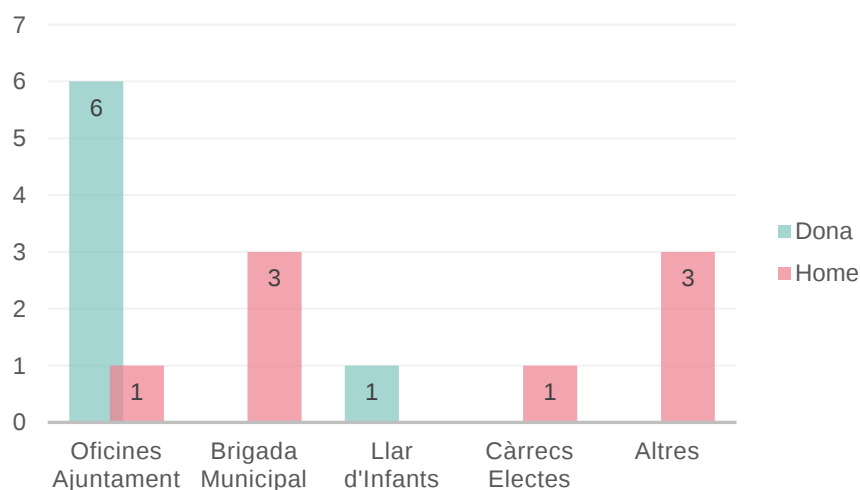


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

Tal i com es pot veure en el gràfic, les dones que més han participat del qüestionari formen part de les oficines de l'Ajuntament (6) i 1 de la llar d'infants.

Pel que fa als homes, 3 formen part de la Brigada Municipal, 1 de les oficines de l'Ajuntament, 3 altres ocupacions dins de la plantilla.

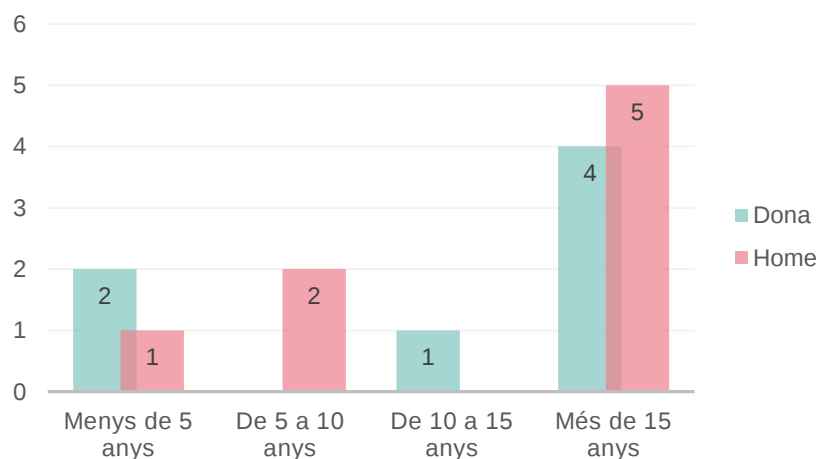
Gràfic 5. Àrea de treball de les persones enquestades



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

Finalment, pel que fa als anys que fa que treballen a l'Ajuntament, tant homes com dones es concentren a la franja de més de 15 anys: 5 homes i 4 dones.

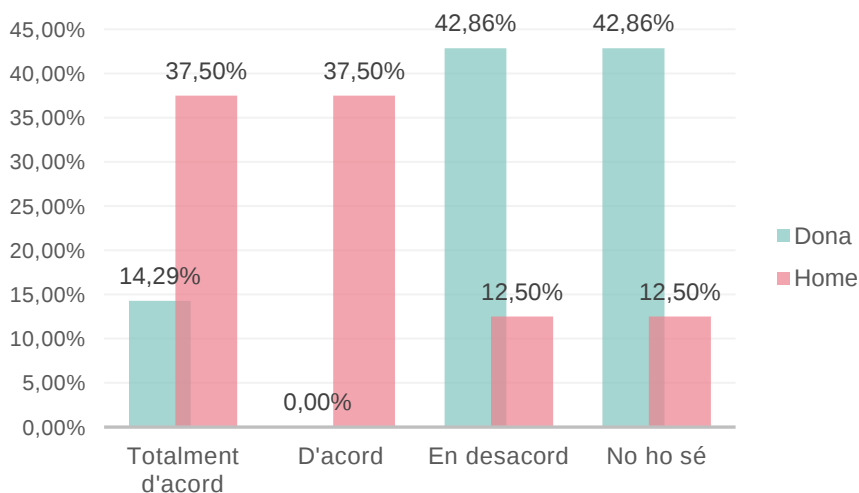
Gràfic 6. Antiguitat de les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

En relació a l’afirmació **“A l’Ajuntament es té en compte la igualtat entre dones i homes a tots els nivells i accions que realitza”** observem com un 37,50% dels homes afirma estar-hi totalment d’acord, i un 14,29% de les dones. Un 37,50% dels homes responen estar-hi d’acord, però en aquest cas cap dona ha indicat aquesta opció. Per altra banda, convé subratllar el fet que un 42,86% de les dones ha respost estar-hi en desacord, i només el 12,5% dels homes, i un 42,86 de les dones respon no saber-ho, dada significativament elevada.

Gràfic 7. A l’Ajuntament es té en compte la igualtat entre dones i homes a tots els nivells i accions que realitza.



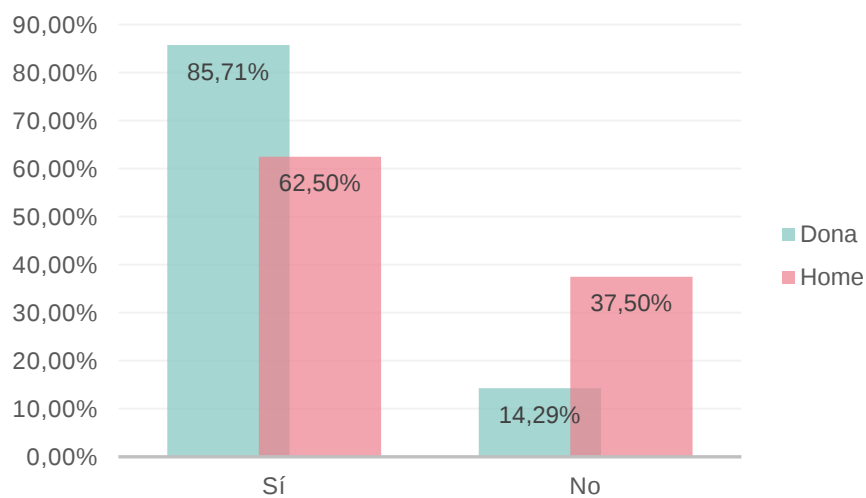
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

I a la pregunta de si podrien especificar en el cas d’haver respost afirmativament, algunes de les respostes recollides en el qüestionari són:

En la valoració de llocs de treball
En certs comentaris
No aprecio diferències
Totes

Pel que fa a la pregunta “**Abans de rebre aquest qüestionari, tenies coneixement que s'està realitzant aquest Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament?**” un 85,71% de les dones i un 62,50% dels homes han respost que sí. En canvi, un 37,50% dels homes i un 14,29% de les dones han respost que no.

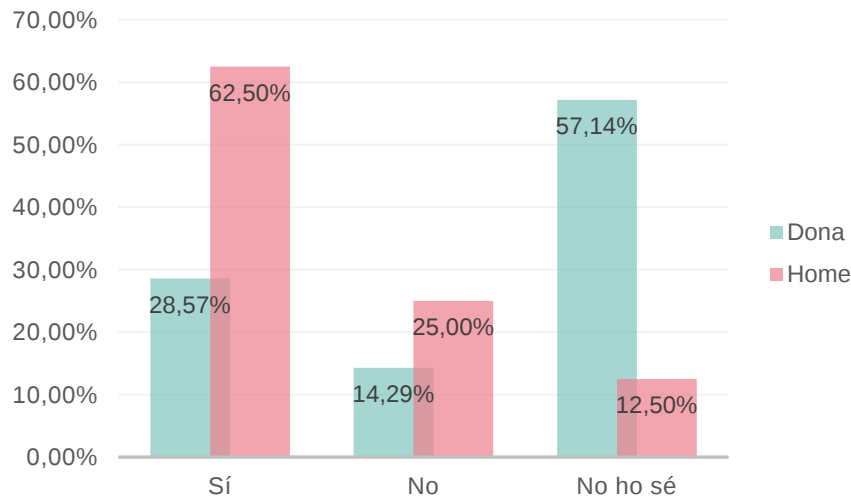
Gràfic 8. Abans de rebre aquest qüestionari, tenies coneixement que s'està realitzant aquest Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

Vàrem preguntar si creien que **el Pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes**, observem un major optimisme en el cas dels homes que responen amb un Sí en un 62,50%, i les dones amb un 28,57%. Ara bé, la dada significativa és el 57,14% de les dones afirmen desconèixer si el Pla aportarà cap millora de la igualtat entre els homes i dones del Consistori. Resposta molt lligada al gràfic 7 en el qual un percentatge elevat de dones respon que no existeix igualtat en tots els nivells a l'Ajuntament i, per tant, observem respostes tenyides d'un cert escepticisme en la capacitat de canvi i transformació d'algunes dinàmiques internes.

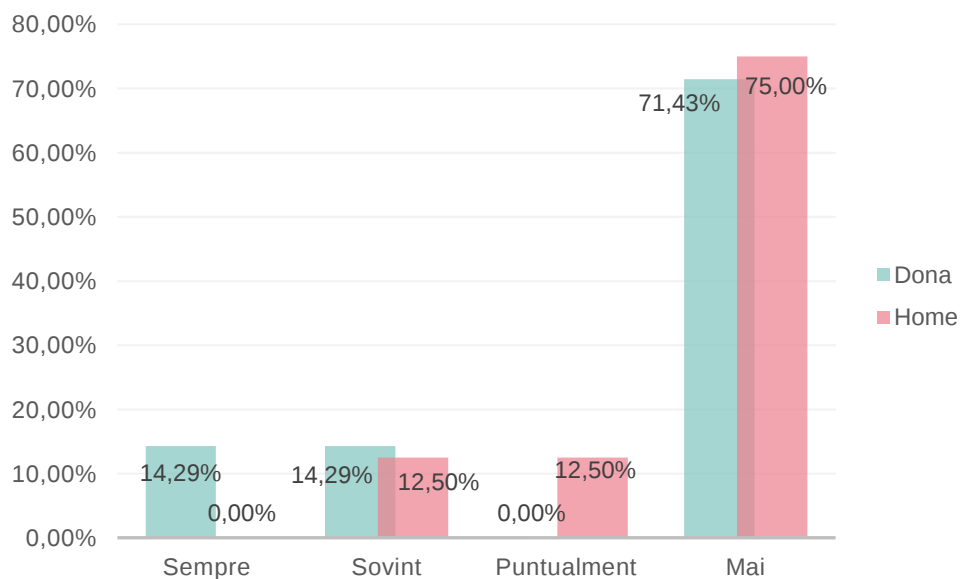
Gràfic 9. Creus que el Pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

Per altra banda, quan preguntem: **“Dins la teva àrea, abans de planificar i realitzar una activitat o acció, es té en compte com aquesta pot afectar de forma diferent a homes i dones?”**, el 14,29% de les dones ha respost que sempre i el 14,29% sovint. Mentre que els homes han respost “sovint” en un 12,50%. Ara bé, la dada que convé subratllar és que el 71,43% de les dones i el 75% dels homes han afirmat que mai.

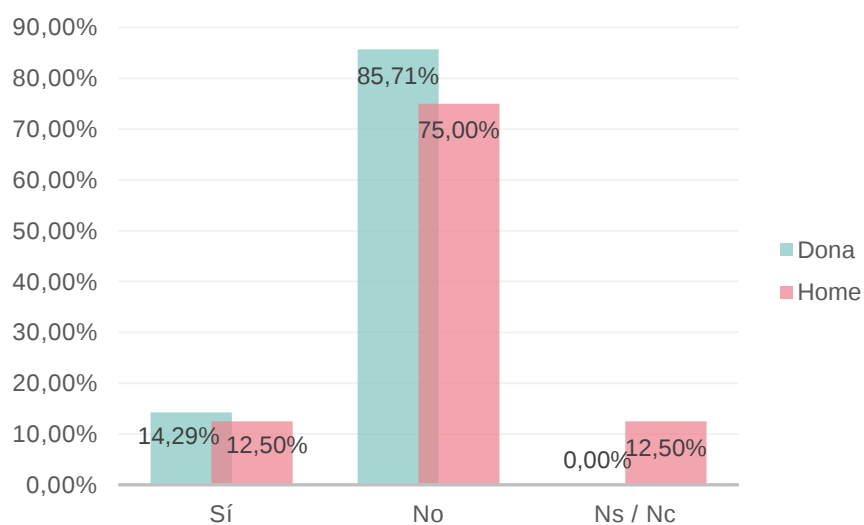
Gràfic 10. Dins la teva àrea, abans de planificar i realitzar una activitat o acció, es té en compte com aquesta pot afectar de forma diferent a homes i dones?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

A la pregunta “**Has rebut formació en matèria d’igualtat de gènere i LGBTIQ*?**”, un elevat percentatge, tant de dones com homes han respost que no, un 85,71% i un 75% respectivament.

Gràfic 11. Has rebut formació en matèria d’igualtat de gènere i LGBTIQ*?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Existència d'una cultura a l'ens on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.	A partir dels resultats dels qüestionaris i de les entrevistes podem afirmar que el treball per consolidar una cultura política dins el Consistori s'està iniciant però de forma lenta. A nivell intern encara manca un treball més profund per veure com es pot introduir la transversalització de la perspectiva de gènere en les diferents àrees de l'Ajuntament i en les Polítiques Públiques. Però és positiu el fet que l'àrea de la Dona vulgui entomar aquest tema i iniciar un treball en aquesta línia. Un 62,50% dels homes que han respost el qüestionari i el 28,57% de les dones, confia en que aquest Pla d'igualtat suposarà una millora cap a la igualtat entre dones i homes. Ara bé, un 57,14% de les dones ha respost que Ns/Nc.
2. Existència d'un pla d'igualtat de gènere.	Aquest és el primer Pla Intern d'Igualtat que es realitza a l'Ajuntament de Camprodon. Per tant, l'equip de govern i la plantilla confia en el fet que serà l'inici de la incorporació de la transversalitat de gènere en el si del Consistori. De fet, aquest és el primer pas per articular les polítiques i les accions per incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal i tant a nivell intern (adreçada a la plantilla) com extern (de cares a la ciutadania del municipi).
3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.	La Igualtat a l'Ajuntament de Camprodon es duu a terme a través l'àrea de la Dona. Ara bé, els Plans Interns d'Igualtat cal que s'impulsin des de Recursos Humans.
4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal la realització del pla d'igualtat i la seva implantació.	Des de l'inici del Pla Intern d'Igualtat, es va comunicar a la plantilla de la realització d'aquest treball amb la convocatòria de la primera Comissió d'Igualtat. A continuació, es va comunicar a la plantilla que es realitzarien les entrevistes, un grup de discussió i es

	passaria el qüestionari a la plantilla per recollir les percepcions entorn a la igualtat de gènere.
5. Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere i LGBTIQ*.	De caràcter intern al llarg del 2022 no s'han realitzat formacions relacionades amb la igualtat de gènere i LGTBIQ.
6. Integra la corporació la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.	Per dur a terme una transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal, en la presa de decisions i, en definitiva, en la pràctica diària, cal una estructura, recursos humans i un pressupost. I aquest treball comença per realitzar formació adreçada al personal tècnic per tal que vetlli per aquesta finalitat i es puguin desenvolupar polítiques de forma transversal. Per tant, el Pla d'Igualtat marcarà les accions a realitzar dins l'ens. El marc ideal i el canvi que es proposa des de la perspectiva de gènere és una organització horitzontal i un treball transversal i això s'aconseguirà quan totes les àrees o departaments introdueixin aquesta perspectiva en el treball diari.
7. La Corporació té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.	Enguany, el consistori va reservar una partida pressupostària per a la redacció del Pla Intern d'Igualtat. A partir del pla d'acció, el Consistori podrà tenir desglossades les accions a implementar per incloure-les en el pressupost de l'any vinent.
8. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.	El Pla d'Acció inclou el conjunt d'accions a realitzar i inclourà mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats per tal d'iniciar la implementació d'aquest treball.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 1

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
1.1.	L'ens fomenta i facilita la igualtat entre dones i homes, la paritat i la no-discriminació.			X
1.2.	Existeix un Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes a l'ens.			X
1.3.	Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.	X		
1.4.	Es realitzen activitats informatives per informar tant al personal tècnic com polític de l'existència i evolució del pla d'igualtat.		X	
1.5.	Es fan accions tant informatives com formatives a la plantilla relacionada amb la igualtat.		X	
1.6.	S'integra la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.		X	
1.7.	Es té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.			X
1.8.	Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat de gènere.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Consolidar un treball continuat de la Comissió d'Igualtat, amb la participació de la representació de la part social i la representació de l'organització, amb una composició paritària en relació a la presència de dones i homes, amb els sindicats també participant.
- Fomentar la participació en les formacions sobre igualtat de gènere.
- Disposar de recursos humans per reforçar el Pla Intern d'Igualtat i poder desenvolupar les accions i el pla d'igualtat municipal.
- Seguir treballant per iniciar, promoure i visibilitzar el treball entorn a la igualtat de gènere, no només a nivell de ciutadania, sinó també amb caràcter intern i fer-lo visible a la pàgina web.

Aspectes a millorar

- Incloure l'aplicació de la perspectiva de gènere dins l'ens.
- Dissenyar una oferta de formacions sobre igualtat de gènere per les diferents àrees.
- Aconseguir un clar lideratge en l'aplicació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ* en la política institucional de l'Ajuntament de Camprodon per tal que es faci extensiu en tots els serveis i àrees.
- Dissenyar i reforçar les accions per al foment de la igualtat de gènere de forma interna.
- Realitzar formacions i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ* adreçada a la plantilla.
- Augmentar els recursos humans per tal que implantin el pla d'acció i vetllar perquè es duguin a terme les accions.

À M B I T

2

POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA
SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT
SOCIAL

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

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

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

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

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 estableix en **l'article 41 l'obligació legal dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.**

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

Primer. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

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

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

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

Així com en l'anterior àmbit, de "**Política d'igualtat d'oportunitats**" analitzàvem el nivell de compromís polític i tècnic de l'Ajuntament de Camprodon a nivell intern, les "**Polítiques**

d'impacte en la societat" són aquelles polítiques municipals que es fan a nivell extern i valorarem en quina mesura incorporen la perspectiva de gènere:

- En veure si es realitzen polítiques i accions que tenen la finalitat de sensibilitzar i aconseguir la igualtat de gènere en el municipi.
- Fixar-se amb si l'ens té en compte que les empreses a qui contracte serveis o projectes són socialment responsables i compleixen els principis d'igualtat i no-discriminació;
- Tenir en compte que la corporació prengui en consideració la perspectiva de gènere en les relacions que estableix amb associacions, entitats ciutadanes i altres institucions.
- Valorar el grau d'incorporació de la mirada de gènere en els projectes i actuacions: en el disseny de serveis, en la diagnosi de problemàtiques, a l'hora de proposar solucions, en l'assignació de recursos, així com el grau en què totes les àrees de l'Ajuntament de Camprodon ho incorporen en els seus serveis i programes.

INDICADORS

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

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

ENTREVISTES:

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

A través de les entrevistes s'evidencià que no hi ha costum de recollir les dades desagregades per sexe/gènere com a eina d'anàlisi de desigualtats. Tot i que alguns departaments o àrees les recullen quan se'ls demana des d'alguna institució, podem dir que, en general, es desconeix la funcionalitat de tenir en compte les dades desagregades.

La incorporació sistemàtica d'aquesta recollida de dades tenint en compte com el gènere condiciona la vida de les persones, permetria la incorporació de la perspectiva de gènere en el si de l'Ajuntament: en els pressupostos, en totes les accions, programes i polítiques que es duen a terme. Per tant, una vegada tenim identificades les desigualtats existents, es pot realitzar una planificació d'accions i es pot preveure una reserva de recursos humans i econòmics per dur-les a terme.

D'altra banda, caldria fomentar la realització d'accions d'igualtat i prevenció de violències masclistes de cares a la ciutadania, especialment entre el col·lectiu jove i també les diferents entitats del municipi.

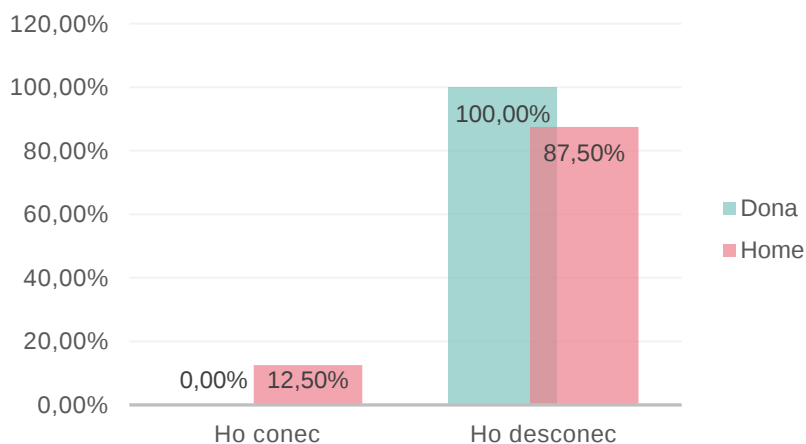
Finalment, pel que fa a la incorporació de criteris de gènere a l'hora de valorar contractacions amb empreses/entitats proveïdores i contractades, és una qüestió que de moment encara no està incorporada, però es reconeix que és un aspecte que es podria recollir dins del Pla d'Igualtat Intern o en un futur Pla d'Igualtat de Ciutadania.

QÜESTIONARI:

En aquest apartat coneixerem les percepcions de la plantilla per valorar l'impacte de les polítiques del Consistori amb la igualtat de gènere.

L'objectiu de la recollida de dades desagregades per sexe/gènere és la de conèixer com, una activitat o acció pot afectar de forma diferent a les dones i als homes per la diferent socialització rebuda. I, per tant, aquestes dues preguntes que formaven part del qüestionari pretenien veure si la plantilla té interioritzada la mirada de gènere a l'hora d'aplicar qualsevol programa, activitat o política. Així doncs, a la pregunta **"Coneixes si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament? Es recullen dades separades per gènere"** observem com el 100% de les dones que varen respondre el qüestionari afirmen que ho desconeixen, i un 87,50% dels homes.

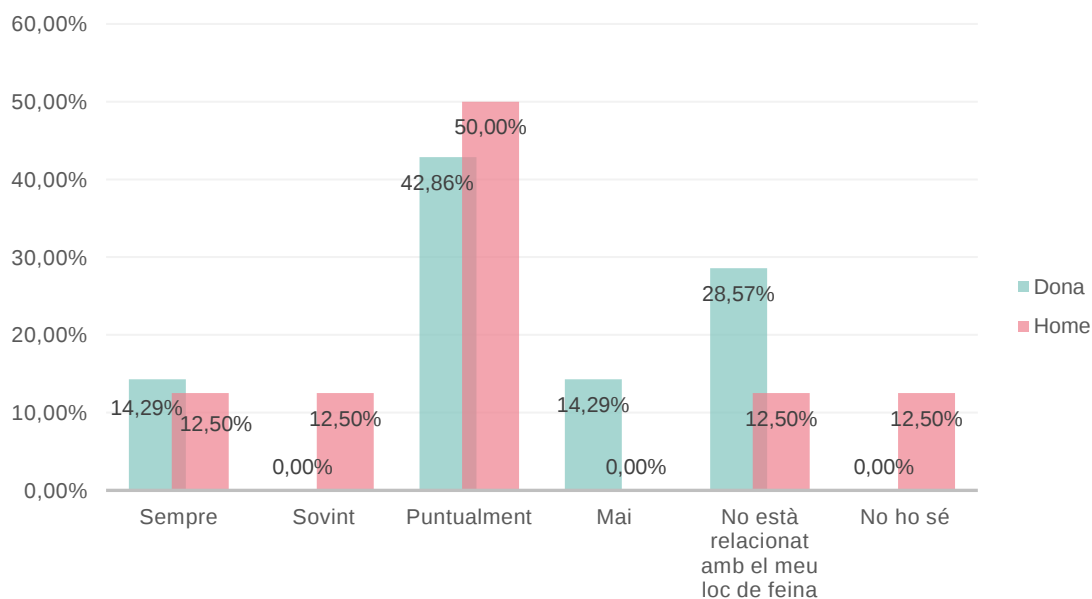
Gràfic 1. Coneixes si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament? Es recullen dades separades per gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

Ara bé, quan plantegem si **"Totes les dades que recopilem a la meua àrea estan desagregades per gènere"**, les respostes són més diverses i difereixen de la primera pregunta. Veiem com un **14,29% de les dones han afirmat que sempre es recullen les dades desagregades per sexe, i ho ha afirmat un 12,50% dels homes**. El percentatge més elevat correspon a la resposta de "puntualment" es recullen les dades desagregades per sexe: un 42,86% de dones i un 50% dels homes. Per altra banda, un 14,29% dones diu que "mai" es recopilen les dades desagregades per sexe/gènere a la seva àrea, mentre que cap home a escollit aquesta opció. Finalment, un percentatge força destacat, un 28,57% de les dones i un 12,50% dels homes diuen que no està relacionat amb el seu lloc de feina.

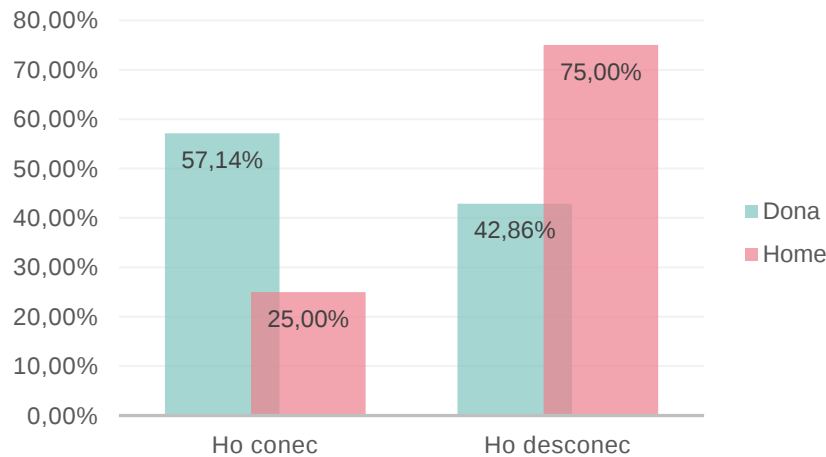
Gràfic 2. Totes les dades que recopilem a la meua àrea estan desagregades per gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

A l'afirmació **"Es té en compte el llenguatge no sexista en la documentació interna i externa"**, un **57,14% de les dones diuen ser coneixedores** que s'utilitzi un llenguatge inclusiu en la documentació de l'Ajuntament (interna i externa). Però un percentatge també significativament elevat, tant de dones com d'homes, responen que ho desconeixen: un 42,86% i un 75% respectivament.

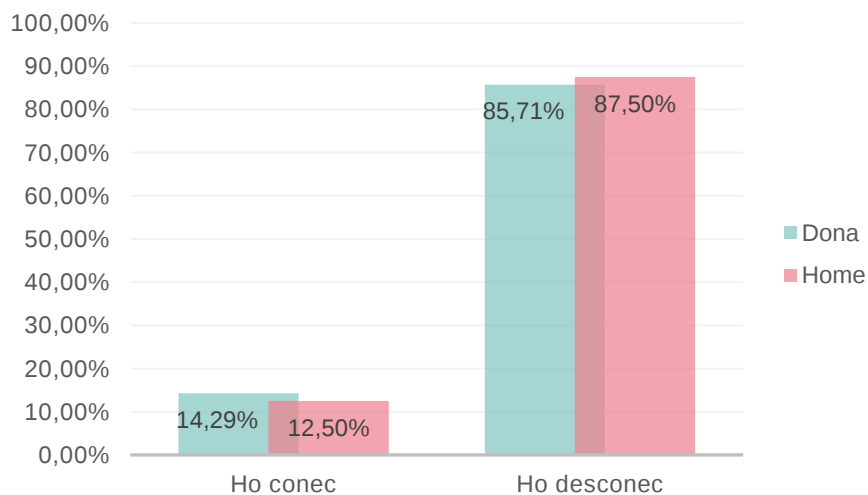
Gràfic 3. Es té en compte el llenguatge no sexista en la documentació interna i externa.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

En relació a la pregunta **"Coneixes si s'ha realitzat algun programa o formació d'igualtat d'oportunitats?"**, la majoria de les respostes es concentren en la resposta "Ho desconec": un 85,71% de les dones i un 87,50% dels homes.

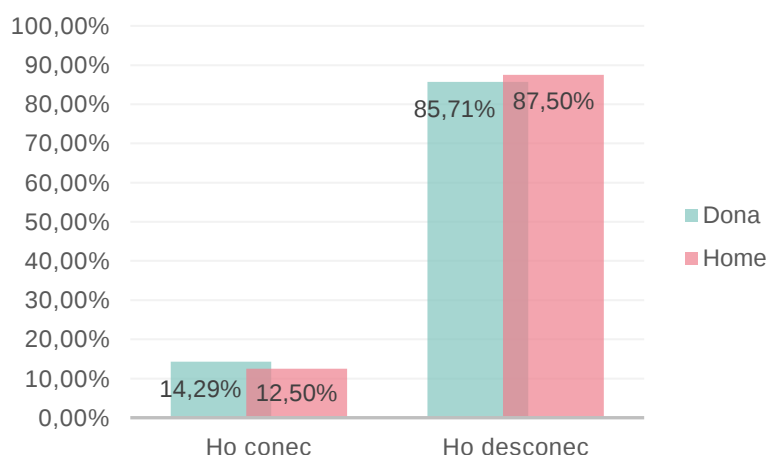
Gràfic 4. Coneixes si s'ha realitzat algun programa o formació d'igualtat d'oportunitats?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

També vàrem preguntar **“Coneixes si s’inclou la perspectiva de gènere en els pressupostos i en el disseny d’accions o polítiques”** i de nou la majoria de respostes es concentraren en la resposta “Ho desconec”: un 85,71% de les dones i un 87,50% dels homes.

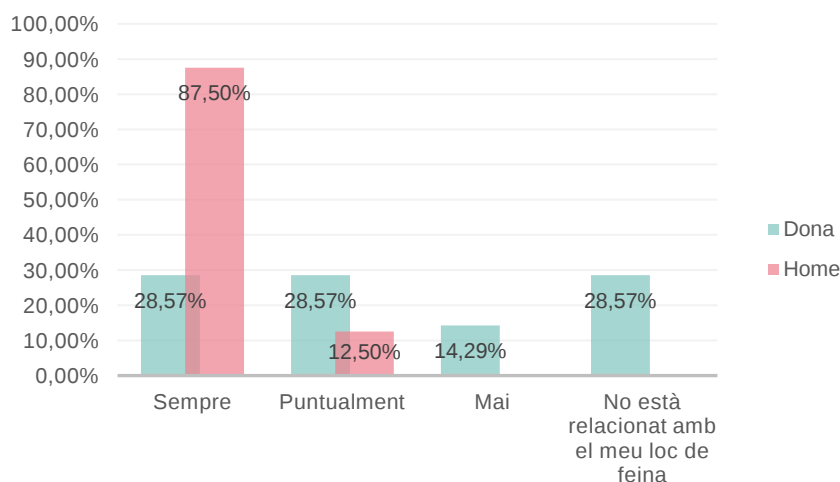
Gràfic 5. Coneixes si s’inclou la perspectiva de gènere en els pressupostos i en el disseny d’accions o polítiques



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

Finalment, preguntàrem: **“Pel que fa a la teva feina, indica la teva opinió respecte les següents afirmacions: Quan he de planificar accions, campanyes o activitats, tinc en compte com afectarà a homes, a dones i a persones no binàries”**, les respostes divergeixen de les que hem observat fins ara, tot i ser temàtiques interrelacionades. Així doncs, veiem com **el 87,50% dels homes ha respost que sempre té en compte com afectaran les accions planificades a homes, dones i a persones no binàries**, i ho ha respost un 28,57% de les dones. I només un 14,29% de les dones ha respost que “mai”.

Gràfic 6. Pel que fa a la teva feina, indica la teva opinió respecte les següents afirmacions: Quan he de planificar accions, campanyes o activitats, tinc en compte com afectarà a homes, a dones i a persones no binàries



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, abril 2023

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. L'Ajuntament treballa amb dades desagregades per sexe/gènere.	La majoria de les àrees de l'Ajuntament no treballen amb dades desagregades per sexe i/o gènere. És important recollir les dades desagregades per tal de poder valorar l'impacte de les accions i programes que es duen a terme i poder dissenyar polítiques de gènere. Per tant, una mesura d'igualtat a implementar per començar a introduir la mirada de gènere seria començar a treballar amb programes que permetin l'opció de distingir entre homes i dones i introduir també una casella en els formularis que recullin identitats no binàries, aspecte que segons s'ha manifestat a les entrevistes, està previst d'incorporar.
2. Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.	Es programen activitats, sobretot des de l'àrea d'Igualtat, per commemorar dies concrets a l'any. Per exemple, durant els 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i 25 de novembre (Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones). Però no s'estan realitzant accions de sensibilització, formacions, etc., tant dirigides a la plantilla com a la ciutadania.

3. S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.

En les diverses àrees de la corporació, la inclusió de la perspectiva ha de ser un dels objectius a anar introduint ja que les polítiques públiques amb aquesta visió és encara relativament recent.

En general existeix la idea que no és necessària aquesta mirada perquè la igualtat de gènere ja està pràcticament assolida, sobretot en l'Administració Pública. De mica en mica es pot anar modulant aquesta percepció, a través d'accions de sensibilització. És a dir, tot i que s'ha aconseguit un reconeixement i valoració de la igualtat formal, emprada per la legislació en favor de la igualtat d'oportunitats dona-home i la seva prioritització en els sistemes de valoració política, la desigualtat *de facto* continua persistint en moltes situacions de la vida quotidiana, fenòmens socials que afecten especialment a les dones i que requereixen un canvi estructural que modifiqui la posició i els rols de dones i homes en la societat. Per tant, per tal de corregir o compensar les situacions de desigualtat i de discriminació, fa falta desenvolupar una estratègia que incorpori la perspectiva i que vagi més enllà de l'estricta reconeixement i la garantia normativa.

4. Es té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació

La Llei catalana 17/2015 indica en el seu article 10 i la Disposició adicional segona indica:

Incloure la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.

Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objectes del contracte per part de l'empresa adjudicatària.

Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei i distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.

En aquest sentit, es té en compte que les empreses amb qui contracta un servei siguin socialment responsables però no s'ha tingut en compte que aquestes estiguin també

	compromeses amb els principis d'igualtat de gènere. A més, també es valoren altres estàndards, com ara que l'empresa sigui competent en aquells àmbits pels quals ha estat contractada. Per tant, les accions que s'inclouran en el pla d'acció aniran en consonància amb aquesta obligació.
5. La corporació té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.	En aquest punt, s'ha de posar atenció al contingut de la llei catalana 17/2015, la qual especifica en el seu article 11 el següent: <i>Denegar l'atorgament de subvencions, beques i altres tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.</i> Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere. Les bases reguladores de beques han d'incloure la indicació específica del dret de les dones beneficiàries a absentar-se per motius de maternitat o paternitat, sense que això impliqui la pèrdua de condició de persona beneficiària. Les àrees que tenen més contacte amb les entitats del municipi, com la regidoria de Promoció Econòmica, Festes i Cultura i Esports, caldrà treballar en aquesta línia per tenir en compte aquestes obligacions de cares a les entitats.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 2

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
2.1.	Es treballa amb dades desagregades per sexe/gènere		X	
2.2.	Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.	X		
2.3	S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.		X	
2.4.	Es té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació.		X	
2.5.	Es té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.			X
2.6.	Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.	X		

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Incloure pressupostos i recursos per a dur a terme accions d'igualtat i el pla d'acció del pla.

Aspectes a millorar

- Assignar un pressupost a la implantació del pla d'igualtat i dur a terme les propostes d'accions que quedaran recollides en el Pla d'Acció.
- Incloure en el pressupost de polítiques d'igualtat en la distribució del pressupost de les diferents àrees de l'Ajuntament per poder fer algunes accions.
- Recollir les dades desagregades per gènere i incorporar en els formularis les identitats no binàries.
- Dissenyar accions de sensibilització en igualtat d'oportunitats.
- Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques municipals (més enllà de disposar un pressupost...).
- Incloure la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública⁵ (incloure condicions d'igualtat en els serveis i treballs contractats a empreses com plans d'igualtat o un distintiu empresarial en matèria d'igualtat).

⁵ Article 10. Disposició addicional segona de la Llei 17/2015 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes: Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic.

À M B I T

3

COMUNICACIÓ, IMATGE I
LLENGUATGE

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

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

Per tant, farem una anàlisi de diferents textos interns de l'Ajuntament per detectar frases o textos que continguin una redacció no inclusiva i proposarem una redacció que visibilitzi les dones de manera adequada. Analitzarem el llenguatge emprat en la documentació interna i externa de l'Ajuntament. Utilitzarem diferents recursos com taules que recullin en una columna esquerra frases amb contingut sexista i una proposta lingüística a la columna de la dreta.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

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

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

- Garantir la no difusió de continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la,
- Defugir els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment,
- Garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió,
- Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge,
- Garantir la difusió de les activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat, i també les que n'afavoreixin l'apoderament,
- Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva,
- Mostrar la diversitat d'òrgens, les realitats i les expectatives de les dones, i garantir la visibilitat de les aportacions de les dones al progrés social al llarg de la història,

- Reparar el dèficit de reconeixement que pateixen les dones incorporant-ne en qualitat d'expertes, de protagonistes i com a persones de referència en els diferents mitjans de comunicació gestionats o subvencionats per les administracions públiques,
- Promoure el desenvolupament i la formació d'un esperit crític amb relació als continguts i biaixos sexistes,
- Els mitjans de comunicació social han d'adoptar codis de conducta amb la finalitat d'assumir i transmetre principi d'igualtat de gènere,
- Així mateix, han de col·laborar en les campanyes institucionals adreçades a fomentar la igualtat de dones i homes i promoure l'eradicació de la violència vers les dones, es prohibeixen la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del sexe, o com a mers objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la.

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

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

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

Expressió despersonalitzada

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

Forma doble

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

Forma genèrica

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

Gènere gramatical

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

INDICADORS

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

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

Bases, sol·licituds i altres documents administratius

Tot seguit exposem l'anàlisi després de fer la revisió del llenguatge inclusiu i del principi d'igualtat en la comunicació institucional a nivell intern. Per fer aquesta diagnosi, s'han analitzat diferents documents i textos i la selecció de la mostra ha sigut de caràcter aleatori. El criteri per a determinar si s'empra un llenguatge inclusiu és el següent:

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

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

DOCUMENTACIÓ	ÚS DEL LLENGUATGE	EXEMPLE DE LLENGUATGE NO INCLUSIU
Bases per a la concessió de subvencions per al programa "Emprèn tot l'any a Camprodon", any 2022.	Sovint	(...) algun dels beneficiaris (...) (...) al sol·licitant (...) (...) algun dels beneficiaris (...) (...) als interessats (...) (...) per part del sol·licitant (...)
Anunci restringit al personal fix CEINR per cobrir un lloc de treball àrea administrativa	Sí	
Reglament registre municipal d'entitats	Sovint	(...) dels veïns (...) (...) dels veïns (...) (...) número de socis (...) (...) dels responsables (...)
Reglament Coworking	No	(...) seus usuaris (...) (...) treballadors autònoms (...) (...)per part dels titulars (...) (...) Els usuaris (...) (...) convidat (...) X 2 Els usuaris (...) X 8 (...) als usuaris (...) X 2 Els usuaris (...) Són usuaris (...) (...) empadronats (...) (...) d'autònom o professional, si està empadronat (...) (...) al gestor del servei (...)

		(....) el gestor del servei (...) (...) entre tots. (...) seus propietaris (...) (...) col·laborador (...)
Reglament d'organització interna del servei de vigilants de Camprodon	No	(...) dels vigilants (...) (...) siguin requerits (...) (...) dels alcaldes. (...) al ciutadà (...) X 2 (...) els vigilants (...) X 3 (...) als vianants (...) (...) l'Alcalde o Regidor delegat. X 5 (...) dels Agutzils. (...) els responsables (...) L'alcalde (...) X 6 (...) un regidor (...) (...) podrà escollir entre ells (...)

S'han analitzat un total de cinc documents. D'aquests, dos tenen més de cinc expressions redactades sense tenir en compte un llenguatge inclusiu, per tant, que no incorporen el seu ús. També dos utilitzen sovint un llenguatge inclusiu (fins a cinc expressions no inclusives) i el restant l'utilitza un llenguatge inclusiu en tot el document.

En conclusió, de l'anàlisi realitzat es valora l'esforç per fer servir un llenguatge inclusiu i no sexista, ja que a tots els documents es troben expressions inclusives. Cal indicar també que en alguna ocasió algunes expressions s'han desdoblant o s'ha utilitzat el terme genèric, però també observem en altres parts dels documents on es continua utilitzant el genèric masculí. Per tant, pensem que és important adquirir estratègies i solucions no sexistes i inclusives i consensuar uns criteris per tal que s'emprin tant en la comunicació interna com externa.

PÀGINA WEB

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

A la pàgina d'inici hi trobem a mitja alçada un "Benvinguts" integrat per diferents requadres relacionats amb la informació del municipi (tradició, cultura, gastronomia, geografia...). Un d'aquests requadres informatius ens parla del voluntariat amb la següent expressió no inclusiva "Vols fer-te voluntari?". Aquesta informació relativa al municipi també la trobem a la primera pestanya del web "CAMPRODON".

Seguidament, en el mateix menú principal trobem la pestanya "L'AJUNTAMENT" integrada també per diferents apartats.

En primer lloc "L'Alcaldia", que és una presentació de l'Alcalde. Al text inicial s'hi troben diverses expressions no inclusives "a tots els camprodonins i també per als nostres visitants.", "els nostres vilatans".

Pel que fa a l'apartat "Consistori", comença amb una fotografia de totes les persones que en formen part, tant integrants de l'equip de govern (dues dones i quatre homes) com de l'oposició. D'entrada observem com les dues regidores que formen part de la tinència d'alcaldia, se les anomena com a: "Primera tinent d'alcalde" (expressió no inclusiva).

Pel que fa a la pestanya "Òrgans de govern", la informació relativa als Plens s'utilitza un llenguatge inclusiu (entenent que el terme "Alcalde" canviarà en el moment en que hi hagi una alcaldessa). En relació a la informació que fa referència a la "Junta de govern" trobem el terme "alcalde" en diverses ocasions (també entenent que es canviarà quan hi hagi una alcaldessa), però alhora s'utilitza la paraula "regidors" en dues ocasions, quan en el Consistori hi ha diverses regidores (membres de l'equip de govern i de l'oposició).

A l'opció "Registre d'entitats municipals" hi trobem la paraula "veïns", utilitzant el genèric masculí per referir-se als veïns i veïnes del municipi.

En terme generals, s'observa com al llarg de les diferents seccions que integren la pestanya "L'Ajuntament" com també en altres seccions informatives (Procés participatiu) sovint hi trobem l'ús del genèric masculí per referir-se al conjunt d'un col·lectiu. Així doncs, podem dir que el contingut de la pàgina web municipal no sempre és sensible al gènere i té en compte el llenguatge inclusiu i no sexista.

Pel que fa a les imatges, la majoria s'utilitzen a la secció de notícies o actualitat, i que revisarem a continuació.

Notícies digitals

En aquest apartat hem analitzat l'ús inclusiu del llenguatge i les imatges utilitzades en les diverses notícies relacionades amb la ciutat o amb el Consistori.

Focalitzarem l'anàlisi en les notícies que es troben a la pàgina inicial del web de l'Ajuntament de Camprodon, totes elles actuals.

El criteri per a determinar si s'empra un llenguatge inclusiu és el següent:

- “**Sí**” per a documents on l’ús del llenguatge inclusiu sigui absolut.
- “**Sovint**” per a documents amb entre un i cinc usos no inclusius.
- “**No**” per a documents amb més de cinc usos no inclusius.

I pel que fa a les imatges, l’observació es basarà en plasmar quin és el gènere suposat preponderant:

- Cap
- Neutre
- Equilibrat
- Dona
- Home

S’han seleccionat un total de 15 notícies, seguint un criteri cronològic i triant-ne una de cada dues, des del 9 de novembre de 2022 fins a l’abril de 2023.

A continuació, us presentem els resultats d’aquest anàlisi:

Font de la imatge	Gènere suposat preponderant	Ús de llenguatge inclusiu	Exemples
<u>1</u>	Home	Sovint	(...) els alumnes (...) X2 (...) els joves (...) (...) aquells joves (...)
<u>2</u>	Equilibrat	Sovint	(...) els camprodonins guardonats. (...) han estat premiats. (...) dels artistes (...)
<u>3</u>	Cap	Sí	
<u>4</u>	Cap	Sovint	(...) dels usuaris.
<u>5</u>	Dona	Sí	
<u>6</u>	Cap	Sí	
<u>7</u>	Home	Sovint	(...) l’usuari (...)

8	Equilibrat	Sovint	(...) els veïns (...) (...) als habitants (...)
9	Equilibrat	Sovint	(...) als més petits (...) (...) tots els assistents (...)
10	Equilibrat	No	Els residents (...) x2 (...) d'alguns estudiants (...) (...) junts (...) (...) els protagonistes (...)
11	Cap	Sovint	(...) als vianants x2 (...)
12	Equilibrat	Sovint	(...) guanyador (...) (...) els guanyadors (...) (...) els comerciants (...)
13	Equilibrat	Sovint	Tots els assistents (...)
14	Cap	Sovint	(...) tots els assistents (...)
15	Home	Sí	

Cal valorar positivament el resultat d'aquest anàlisi, ja que un nombre relativament elevat de les notícies analitzades no hi havia representada cap persona a la imatge que l'acompanyava, essent un 33% del total de les imatges. I pel que fa el percentatge de dones i homes representats, de les 15 notícies analitzades, 3 hi ha una major presència d'homes i 1 de dones, per tant, observem un cert desequilibri. Ara bé, cal posar en valor que un 40% de les imatges mostren una presència equilibrada d'homes i dones.

A continuació es presenta una taula i un gràfic amb aquestes dades:

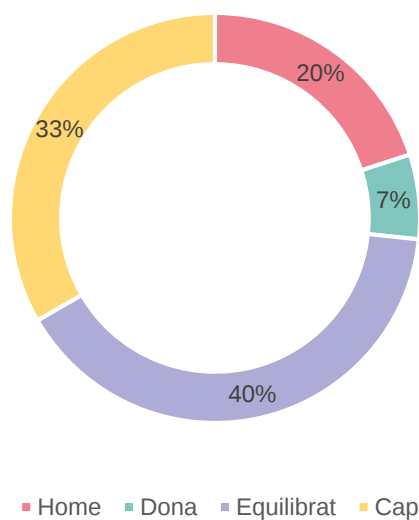
Taula. Tipologia d'imatges de les notes de premsa

Presència Dona/Home	Nombres absoluts	Percentatge (%)
Dona	1	6,66 %
Home	3	20,00 %
Equilibrat	6	40,00 %

Cap (paisatges, carrers...)	5	33,33 %
Total	15	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes de notícies digitals de Camprodon, 2023.

Gràfic 1. Percentatge de presència segons sexe a les imatges de les notes de premsa.

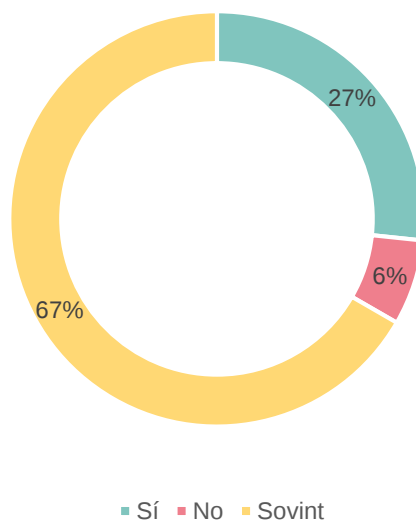


Font. Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi d'imatges de premsa de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Respecte a l'ús inclusiu del llenguatge, tal i com es pot veure a la següent gràfica, cal valorar positivament el fet que la gran majoria de les notícies, el 67%, majoritàriament l'empren (sovint), i un 27% l'utilitzen en el redactat de tot el text.

I finalment, un reduït 6% no incorporen al seu redactat el llenguatge inclusiu. El llenguatge inclusiu i no sexista contribueix a visibilitzar i a crear imaginari, i a tall d'exemple creiem interessant esmentar el fet que una notícia relativa a un concurs, es fa referència a les persones guanyadores utilitzant el genèric masculí quan totes eren dones.

Gràfic. Ús inclusiu del llenguatge a les notícies



Font. Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi d'imatges de premsa de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

Pel que fa a les entrevistes i el grup de discussió realitzats a la plantilla del Consistori, la majoria de les persones afirma que el llenguatge administratiu/tècnic és molt neutre i s'intenta al màxim que sigui inclusiu i no sexista. Però per altra banda, també manifesten les ganes de realitzar o ampliar els coneixements sobre aquesta qüestió ja que admeten tenir-ne un cert desconeixement i massa sovint s'associa en doblar paraules o en l'ús de la barra.

Una bona part de les persones entrevistades desconeixen que hi hagi una guia d'estil i creuen que si en tinguessin una, les podria ajudar en molts moments de dubtes.

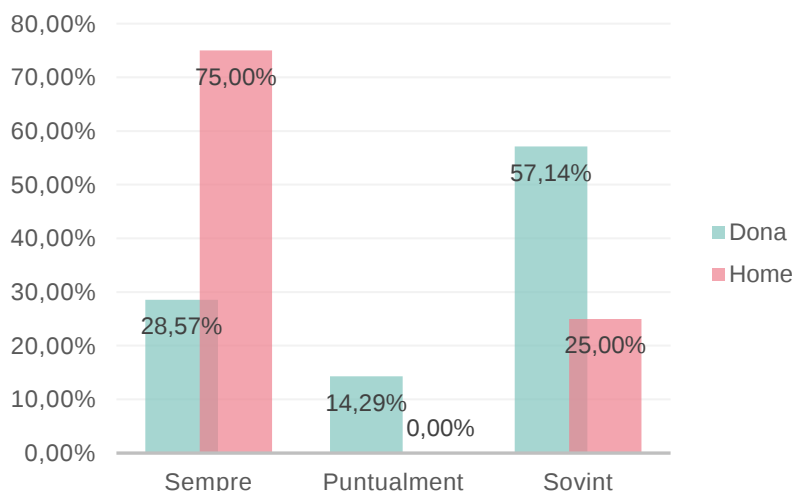
També hi ha consciència que cal una revisió dels documents ja que sovint s'empra el masculí per referir-se a tota la població. Algunes persones van demanar una orientació en aquest sentit, ja que trobaven a faltar recursos formatius o criteris recollits en una guia.

Tant en les entrevistes com en el grup de discussió, afirmen que en la comunicació informal no utilitzen el llenguatge inclusiu.

QÜESTIONARI

A l'enquesta que es va realitzar a la plantilla, es va preguntar si "**s'intenta utilitzar el llenguatge inclusiu a la feina**". Com es pot veure al gràfic següent, el 75% dels homes afirmen utilitzar sempre un llenguatge inclusiu, mentre que les dones han respost que l'utilitzen sovint en un 57,14%.

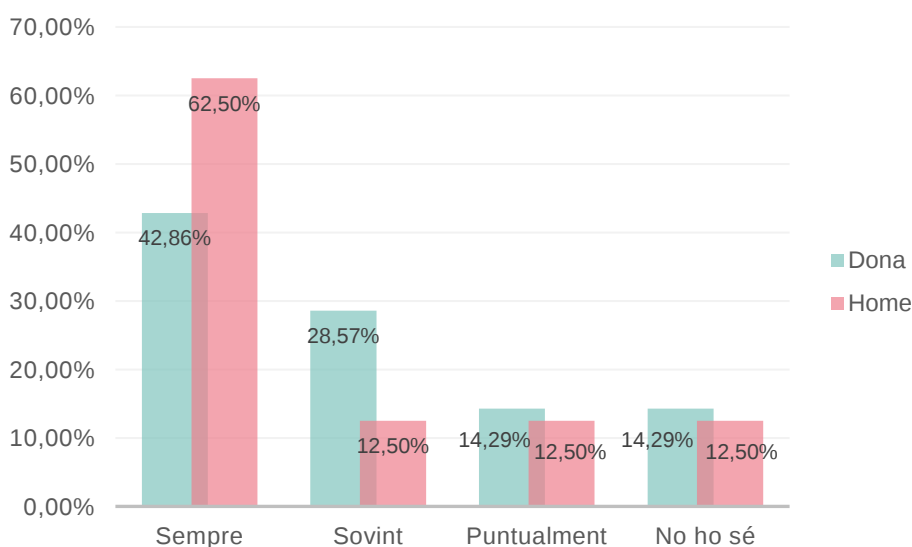
Gràfic 1. Pel que fa a la teva feina, indica la teva opinió respecte les següents afirmacions: Intento utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista a la feina.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

De cares a la ciutadania, un 62,50% dels homes afirma que s'utilitza sempre un llenguatge inclusiu, mentre que ho han respost el 42,86% de les dones. El 28,57% de les dones afirma que el Consistori utilitza "sovint" un llenguatge no sexista i "puntualment" un 14,29%

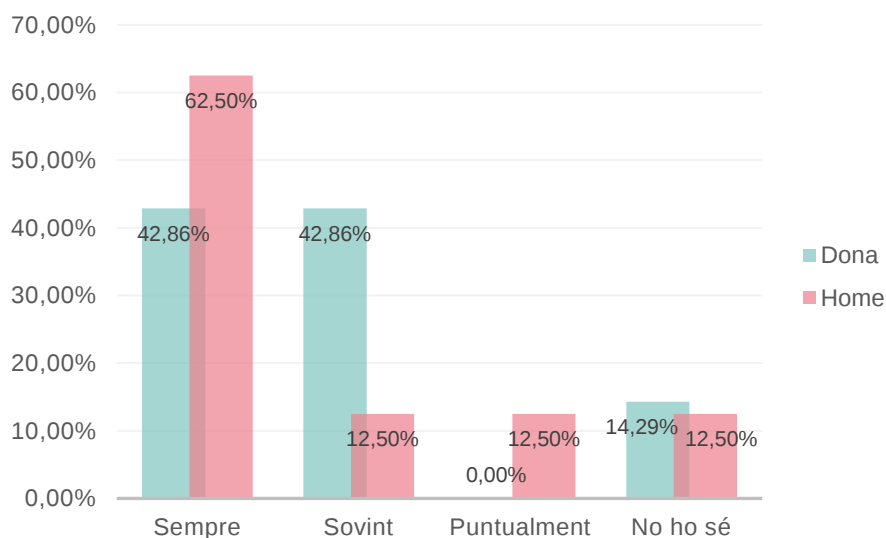
Gràfic 2. A nivell EXTERN, l'Ajuntament s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu (no sexista i estereotipat).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Pel que fa a l'ús d'imatge nos estereotipades o sexistes, també de cares a la ciutadania, observem pràcticament els mateixos resultats que en el gràfic anterior, tot i que en aquesta ocasió, el 42,86% de les dones respon que sovint s'utilitzen imatges inclusives, i un 42,86% creu que "sempre", per tant, percentatges més elevats en relació al llenguatge escrit i parlat.

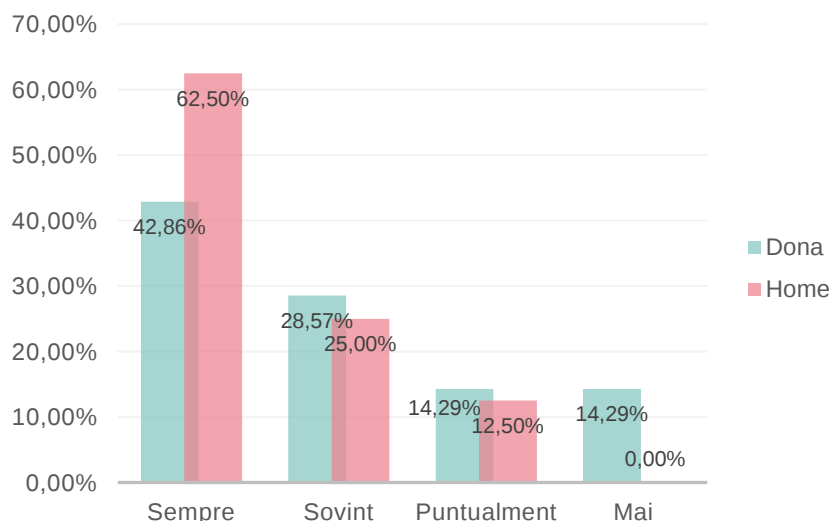
Gràfic 3. A nivell EXTERN, s'utilitzen imatges inclusives (no estereotipades i sexistes).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

En relació a l'ús intern del llenguatge inclusiu, el 62,50% dels homes afirma que "sempre" s'utilitza un llenguatge verbal i escrit inclusiu, mentre que ho han fet el 42,86% de les dones. Ara bé, també és significatiu el 14,29% de les dones que respon que mai s'utilitza un llenguatge inclusiu en el sí del Consistori.

Gràfic 4. A nivell INTERN, l'Ajuntament s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu (no sexista i estereotipat).

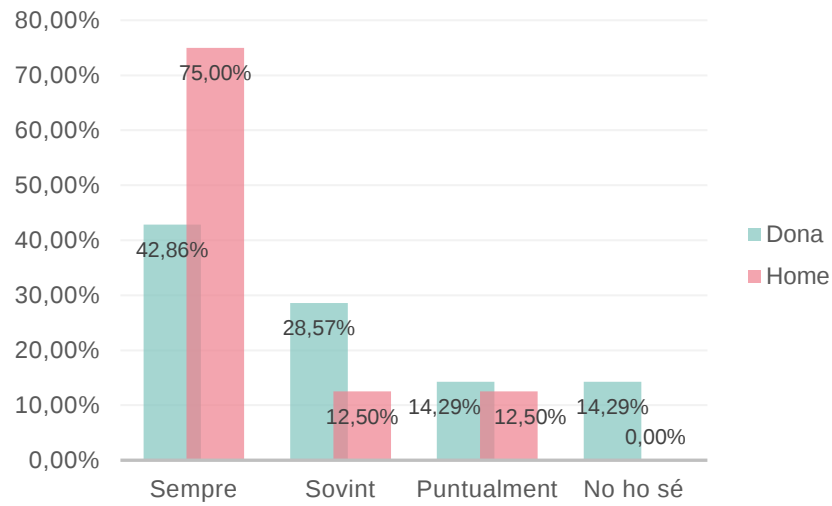


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Finalment, **també a nivell intern però en relació a l'ús d'imatges no estereotipades**, el 75% i el 42,86% dels homes i les dones respectivament, responen que sempre s'utilitzen imatges no sexistes en el sí de l'Ajuntament. Les dones també responen en un 28,57% que l'ús de les

imatges sovint és de caire no estereotipat. I en un percentatge relativament significatiu, el 14,29% de les dones i el 12,50% dels homes diuen que la seva utilització i aplicació és puntual.

Gràfic 5. A nivell INTERN, s'utilitzen imatges inclusives (no estereotipades i sexistes).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Analitzar llenguatge que s'empra a l'Ajuntament, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.	S'aprecia un esforç per utilitzar un llenguatge inclusiu en la comunicació escrita tot i que sovint falten eines per fer redactats que incloguin des del principi del document fins al final la comunicació no sexista i inclusiva. Per tant, es detecten aspectes a millorar, sobretot en la redacció de la documentació administrativa com les bases de les subvencions, reglaments, etc. Pel que fa a la imatge que projecta l'Ajuntament de cares a l'exterior, predominen les imatges amb presència equilibrada de dones i homes o on no apareix cap persona. Per tant, podem dir que són imatges on no es detecten estereotips.
2. Veure si hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.	L'Ajuntament no ha assignat les tasques de vetllar per a una documentació interna i externa no sexista.
3. Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge inclusiu i si se n'ha fet difusió.	No hi ha cap guia de comunicació no sexista i inclusiva.
4. Analitzar si la imatge de l'Ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc.	La imatge que transmet l'Ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, tot i que el llenguatge inclusiu i no sexista no és present de forma generalitzada en tots els textos, també en els de la pàgina web.
5. Veure si es fa una comunicació interna i externa del fet que s'està elaborant un pla d'igualtat.	Tot i que s'ha comunicat al personal de l'Ajuntament el treball que s'està realitzant (recordem que el 87,5% de les dones i el 62,50% dels homes varen respondre ser-ne coneixedors/es) manca un treball més profund i planificat del fet que s'està elaborant el Pla. Ara

bé, una vegada es finalitzi la seva redacció, es procedirà a fer aquesta comunicació.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 3

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
3.1.	Es fa servir un llenguatge inclusiu en la comunicació oral i escrita.			X
3.2.	Existeix alguna persona amb funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.		X	
3.3.	Existeix alguna guia de llenguatge inclusiu.		X	
3.4.	És la imatge de l'Ajuntament acurada amb la perspectiva de gènere.	X		
3.5.	S'està fent una comunicació interna i externa de l'elaboració del pla d'igualtat.			X

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Realitzar formacions a tot el personal sobre l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge.
- Incorporar un ús no sexista del llenguatge en tota la documentació administrativa.

Aspectes a millorar

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

À M B I T



4

REPRESENTATIVITAT DE DONES I
HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL
PERSONAL

ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES A L'AJUNTAMENT

En aquest àmbit s'analitza la representació i la distribució de dones i homes a l'Ajuntament, per tal de veure quins llocs de treball es troben dones i homes dins de l'organisme.

En aquest àmbit s'analitzaran els següents indicadors: la segregació horitzontal, la segregació vertical, els càrrecs de representació de la plantilla, la vinculació laboral (personal laboral o funcionariat), tipus de contracte (duració determinada o indefinida) i grup laboral.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Dones i homes estem presents a l'activitat laboral. Ara bé, aquesta presència pot ser diferent per a unes i altres. Actualment és freqüent que les dones tinguin una feina remunerada, però la divisió sexual del treball, segons la qual ha fet que siguin les dones les principals responsables del treball domèstic i de cura de la família i la llar, mentre que els homes són els encarregats de proveir els recursos econòmics, explica per què la presència de les dones al mercat de treball és menor que la dels homes o gaudeixin de diferents situacions quan es troben dins aquest. Per tant, tot i que les dones també tinguin un treball remunerat, l'activitat femenina encara es considera secundària o complementària de la masculina. Aquesta participació diferent de dones i homes en el treball remunerat pot desencadenar desigualtats quant a l'accés a l'ocupació, la promoció professional, les condicions de treball (tipus de contracte, jornada laboral, pitjors remuneracions, etc.).

Per tal d'analitzar millor quina és la situació de les dones en el mercat de treball, hem d'identificar les principals fons i característiques de desigualtat de les dones en el mercat laboral:

Antiguitat

Veurem com és la distribució de la plantilla per antiguitat. I si hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat.

Àrees de treball

Es pretén veure la distribució de la plantilla per departaments o àrees i analitzar si hi ha equilibri d'homes i dones en les diferents àrees, si hi ha infrarrepresentació o una representació important d'homes i dones en determinats sectors.

Lloc de treball

Veurem la distribució de la plantilla per lloc de treball i esbrinar si hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball i veure'n els motius des d'una perspectiva de gènere.

Segregació ocupacional

En aquest àmbit, analitzarem, sobretot aquest punt. Els estereotips de gènere sobre les diferents capacitats i habilitats de dones i homes tenen una clara influència en molts aspectes i també en el tipus d'activitat laboral que es considera socialment adequada per a cada gènere. Existeixen un conjunt de característiques que s'associen al gènere binari (home/dona). Així, socialment i culturalment es considera per exemple, que la força física, capacitat de comandament... són

capacitats i habilitats pròpies d'homes i la submissió, l'empatia, la paciència... són més pròpies en dones. I aquestes creences condicionen la percepció d'una activitat com a masculina (enginyeria, cos policial, vigilància...) o femenina (administrativa, educadora d'escola bressol, etc.).

El fet d'identificar a les dones com a responsables del treball domèstic i familiar propicia el fet de pensar que determinades tasques les pugui fer millor una dona, com per exemple les que relacionades amb la cura i l'atenció a les persones (atenció al públic) o el treball domèstic. Rere aquestes associacions hi ha la idea que les dones no necessiten cap preparació especial ja que només pel fet de ser dona ja es tenen interioritzades certes habilitats considerades innates. Són tasques etiquetades com a femenines o masculines (enginyers, brigada...).

I el que en resulta d'aquests estereotips de gènere és una **divisió sexual de les ocupacions** que es reflecteix en el fet que les dones i els homes s'ocupen generalment en feines diferents i a, més **ocupen posicions jeràrquiques diferents** dins les organitzacions. És en aquest sentit que parlem de la segregació ocupacional i aquests són els motius pels quals es plantegen actuacions per aconseguir una participació de dones i homes equilibrada en totes les ocupacions. La segregació ocupacional pot ser:

Segregació ocupacional horitzontal:

És la distribució no uniforme de dones i homes en un sector i en un tipus d'activitat. La segregació ocupacional horitzontal fa que les dones es concentrin en llocs de treball que gaudeixen de menor valor social i, per tant, menor remuneració. També és interessant destacar que, sovint, les activitats associades a la feminitat són una prolongació del treball domèstic i de cura i atenció (mestres, treballadores socials, netejadores, gerontòlogues, etc.). Els estereotips exerceixen una influència en l'elecció d'estudis i també de la branca professional així com en els processos de selecció de personal.



Segregació ocupacional vertical



És la distribució no uniforme de dones i homes a nivell jeràrquic. És a dir, fa referència al lloc que ocupen dones i homes en el si d'una organització, empresa o institucions econòmiques, socials o polítiques. Els estudis ens mostren com estadísticament les dones es concentren en llocs de treball de menys responsabilitat i tenen menys accés a llocs de decisió i poder ja que s'entén que tenen menys disponibilitat laboral que exigeix un lloc de responsabilitat. Per tant, les dones es continuen situant en llocs administratius i no en càrrecs professionals de gestió.

Grup professional

S'analitzarà en quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu o al col·lectiu de comandaments intermedis; si hi ha presència de dones i homes als diferents grups; si hi ha algun grup en què hi hagi algun percentatge important de dones o homes i, en cas que sigui així, descobrir el per què. També veurem si les dones o els homes es concentren en determinats grups i, en cas que sigui així, quines accions o mesures podem fer per corregir-ho.

INDICADORS

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

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

En aquest apartat realitzarem la diagnosi de la representació i distribució d'homes i dones a la plantilla de l'Ajuntament de Camprodon: representativitat, edat, antiguitat, presència per categoria i grup professional, lloc de treball, així com la tipologia de jornada i tipologia de contracte. Aquest anàlisi es va realitzar durant el mes de maig i juny de 2023, però des de l'estiu de 2023 fins al novembre de 2023 s'endegà un procés d'estabilització de places que ha generat molts canvis en la situació contractual de la plantilla. Per tant, actualment moltes de les places que durant els mesos de maig i juny eren interines, actualment són fixes.

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

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

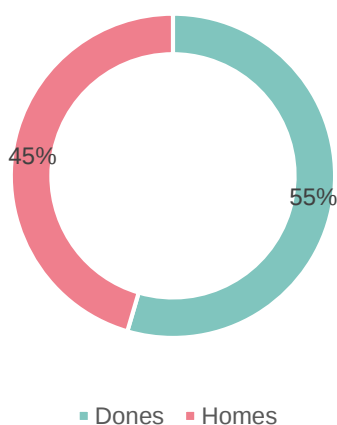
COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

Taula. Representativitat de les dones i els homes a la plantilla

DONES	% DONES	HOMES	% HOMES	TOTAL
18	54,54%	15	45,45%	33

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

Gràfic. Representativitat de les dones i els homes a la plantilla



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

La plantilla de l'Ajuntament de Camprodon està formada per un total de 33 persones, de les quals un 55% (18) són dones i un 45% (15) són homes. Per tant, és una plantilla formada majoritàriament per dones.

EDAT DE LA PLANTILLA

A continuació presentem la composició de la plantilla en funció de l'edat.

Primer presentem un quadre amb les diferents franges d'edat d'una amplitud de 5 anys amb les dades desagregades per gènere. Per tal de visualitzar amb més claredat l'anàlisi, també presentem un gràfic.

Taula. Edat de la plantilla per sexe

Franja d'edat	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
De 25 a 30	1	3%	0	3%
De 31 a 35	1	3%	1	3%
De 36 a 40	1	3%	1	3%
De 41 a 45	2	6%	1	3%
De 45 a 50	1	3%	1	3%
De 50 a 55	5	15%	2	6%
De 56 a 60	4	12%	3	9%
De 61 a 65	2	6%	5	15%
Més de 65	1	3%	1	3%
Total	18	54%	15	45%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

El gruix més nombrós de dones es troba entre les franges d'edat entre els 50 i els 55 anys (5 dones), seguides de les dones que en tenen de 56 a 60 (4 dones).

Quant als homes, el grup més nombrós és el de la franja d'edat que va dels 61 als 65 anys (5 homes), seguit dels homes que en tenen de 56 a 60 anys (3 homes).

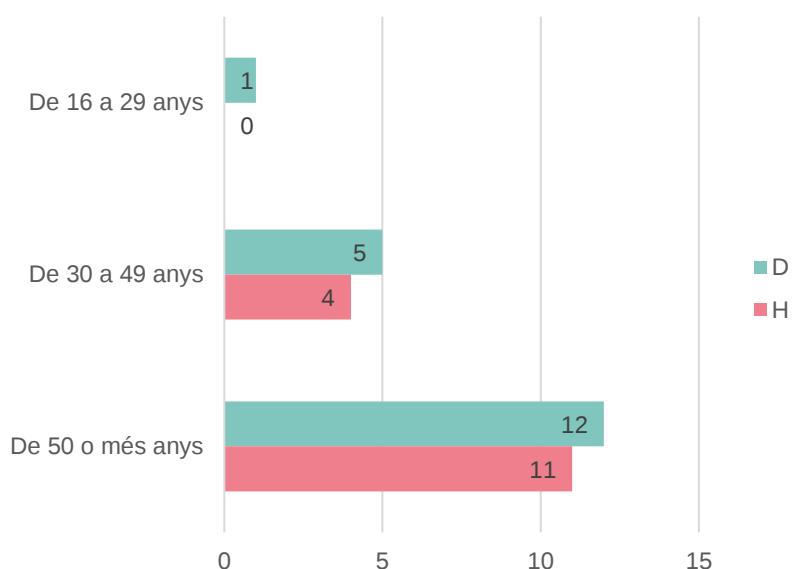
Hi ha una dona que té de 25 a 30 anys i una que en té més de 65, com també hi ha un home de més de 65 anys.

Taula. Franja d'edat de la plantilla per sexe

Franja d'edat	Dones	Homes	Total general
De 16 a 29 anys	1	0	1
De 30 a 49 anys	5	4	9
De 50 o més anys	12	11	23
Total general	18	15	33

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

Gràfic. Nombre de persones per sexe i franja d'edat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

Observem com tant en dones com en homes, les franges d'edat més presents es concentren dels 51 als 65 anys. Per tant, és una plantilla relativament envellida.

Taula. Mitjana d'edat de la plantilla per sexe

Mitjana d'edat	Dones	Homes	Total general
	50	54	52

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

ANTIGUITAT DE LA PLANTILLA

Tal com mostra el gràfic, la incorporació de les dones a l'Ajuntament és més important en els darrers anys, ja que trobem que hi ha 7 dones que porten menys de 5 anys treballant. També és destacable que es van incorporar moltes dones fa entre 15 i 20 anys (4) i 3 fa de 10 a 15 anys.

Quant als homes, la seva incorporació principal també s'ha produït als darrers 5 anys (5) i entre els últims 15-20 anys (5).

En ambdós casos destaca que hi ha una dona que porta 46 anys treballant al Consistori i un home que en porta 36.

Taula. Antiguitat de la plantilla

Antiguitat	Dones	%	Homes	%
De 0 a 5 anys	7	21%	5	15%
De 5 a 10 anys	0	0%	1	3%
De 10 a 15 anys	3	9%	2	6%
De 15 a 20 anys	4	12%	5	15%
De 20 a 25 anys	2	6%	1	3%
Més de 25 anys	2	6%	1	3%

CATEGORIA I GRUP PROFESSIONAL

Per accedir a un lloc de treball del grup A1 és necessari disposar d'un títol de Llicenciatura, Enginyeria, Arquitectura o equivalent. A aquest grup s'hi duen a terme les funcions directives de gestió i control dins de l'Administració Pública: la Interventora i la Secretària, i es correspon al grup que percep majors retribucions. En el cas de l'Ajuntament de Camprodon, aquest grup està integrat per un home (Secretari Serveis Generals).

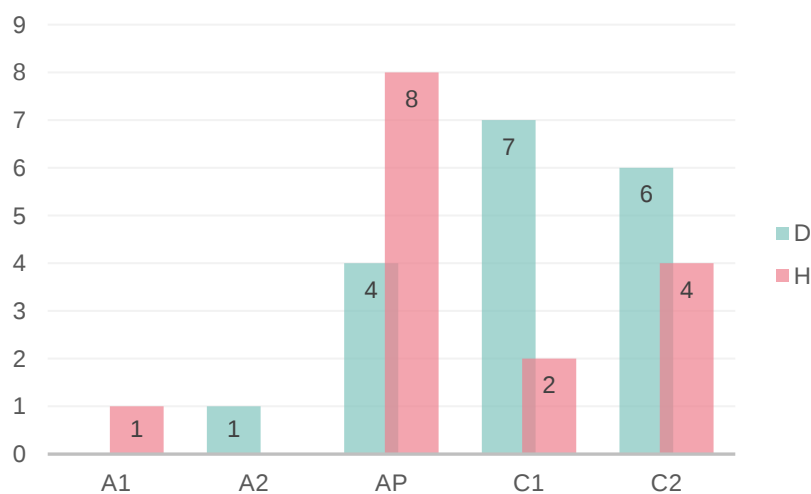
Per accedir al grup A2 és necessari el títol de Llicenciatura, Enginyeria, Arquitectura o equivalent. A aquest grup els correspon la gestió tècnica i funcions administratives de nivell superior, i en aquest grup hi trobem una dona (Direcció de la Llar d'Infants).

D'altra banda, per accedir al grup C2 és necessari Estudis Secundaris o Graduat Escolar, FP1 o equivalent. En aquest grup hi trobem 6 dones les quals fan tasques administratives i d'atenció ciutadana. Els homes d'aquesta categoria duen tasques d'operari a la Brigada Municipal. Com a conclusió, podem dir que es tracta d'un relativament àmbit paritari però amb una forta segregació horitzontal, ja que les dones del grup duen a terme tasques d'atenció i cures a les persones i els homes són operaris.

Per accedir al grup C1 cal disposar del títol de FP o Cicle Formatiu. Quan entrem a analitzar-ho, observem com les dones que es troben en aquest grup, s'ocupen majoritàriament a tasques administratives i les educadores de la llar d'infants. I els dos homes que l'integren formen part de la Brigada.

Finalment, per accedir al grup AP no és necessari estar en possessió de cap titulació del sistema educatiu. En aquest grup s'engloben les agrupacions professionals del cos subaltern que realitzen funcions de consergeria i neteja, entre d'altres. Es tracta d'un grup majoritàriament format per homes (8) i hi ha 4 dones. Totes les persones que treballen en aquest grup formen part del servei de la neteja, del servei de vigilància, i finalment la cuinera de la llar d'infants.

Gràfic. Distribució de dones i homes per categoria professional



Gràfic. Distribució de dones i homes per grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

LLOC DE TREBALL

A continuació farem l'anàlisi del lloc de treball per veure si es produeix una segregació ocupacional, és a dir, si podem establir que hi ha ocupacions amb sobrerrepresentació de dones o d'homes.

La taula i el gràfic mostren la distribució de dones i homes en les diferents àrees de l'Ajuntament. El primer que observem és que hi ha àmbits clarament feminitzats: ens referim a les Oficines Municipals de l'Ajuntament i la Llar d'Infants on totes les treballadores són dones i la biblioteca on hi ha 1 dona, com també aquelles feines d'atenció al públic. En canvi, l'àmbit de la Brigada Municipal està integrat exclusivament per homes. Pel que fa a la Policia Local (Vigilant), hi trobem 1 dona i 3 homes.

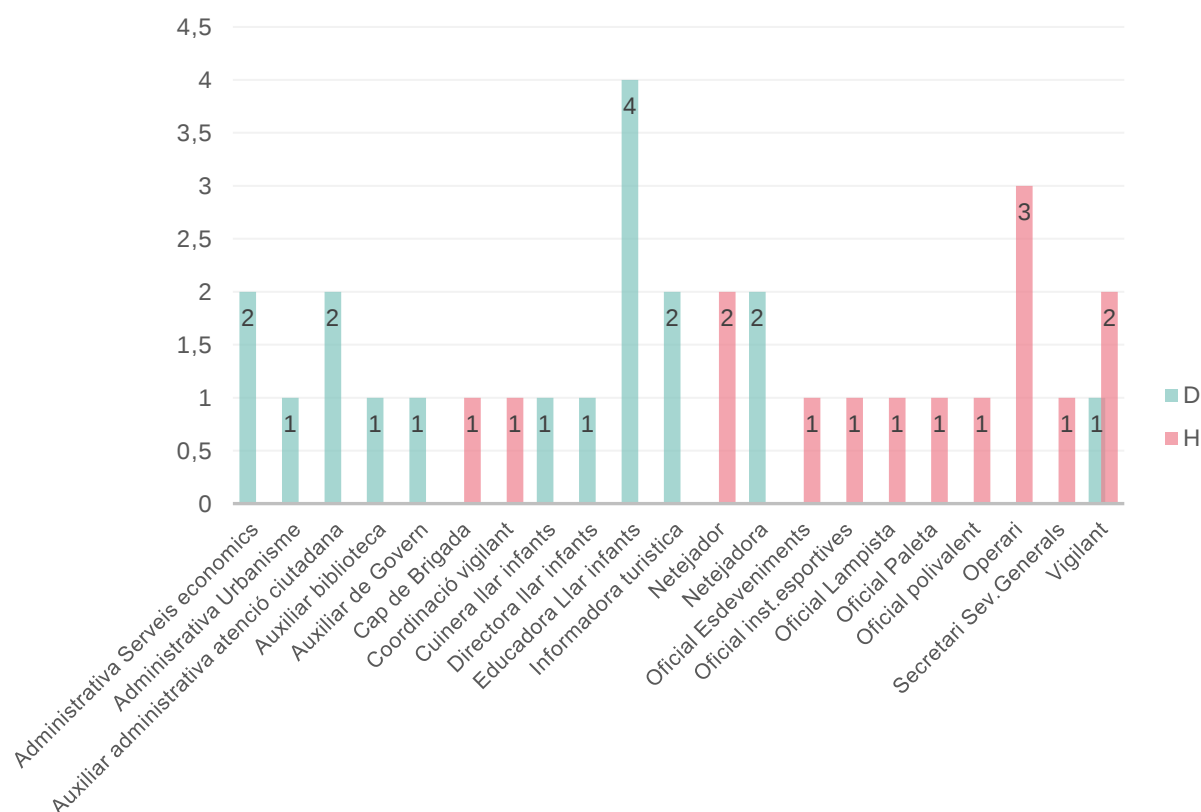
Taula. Distribució de dones i homes en el lloc de treball

LLOC DE TREBALL	DONES	HOMES	TOTAL
Administrativa Serveis Econòmics	2		2
Administrativa Urbanisme	1		1
Auxiliar administrativa Atenció Ciutadana	2		2
Auxiliar Biblioteca	1		1
Auxiliar de Govern	1		1
Cap de Brigada		1	1
Coordinació Vigilant		1	1
Cuïnera Llar d'Infants	1		1

Directora Llar d'Infants	1		1
Educadora Llar d'Infants	4		4
Informadora Turística	2		2
Netejador		2	2
Netejadora	2		2
Oficial d'Esdeveniments		1	1
Oficial Instal·lacions Esportives		1	1
Oficial Lampista		1	1
Oficial Paleta		1	1
Oficial Polivalent		1	1
Operari		3	3
Secretari Serveis Generals		1	1
Vigilant	1	2	3
Total general	18	15	33

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

Gràfic. Distribució de dones i homes en el lloc de treball



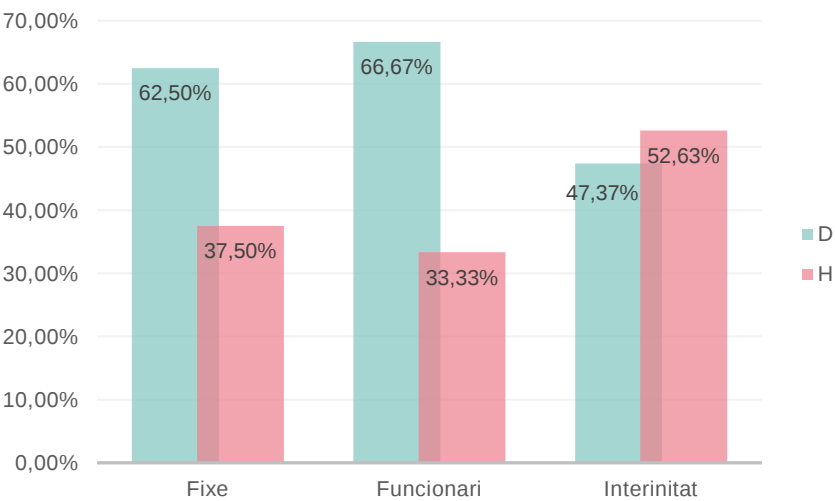
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

TIPUS DE CONTRACTE

Observem com el 66,67% persones que tenen una plaça de funcionariat són dones, mentre que ho són el 33% dels homes. Pel que fa als contractes fixes, el 62,50% són dones i el 37,50%

homes. Finalment, les places interines estan encapçalades majoritàriament per homes, el 52,63% i el 47,37% de dones.

Gràfic. Tipologia de contracte per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

TIPUS DE JORNADA LABORAL

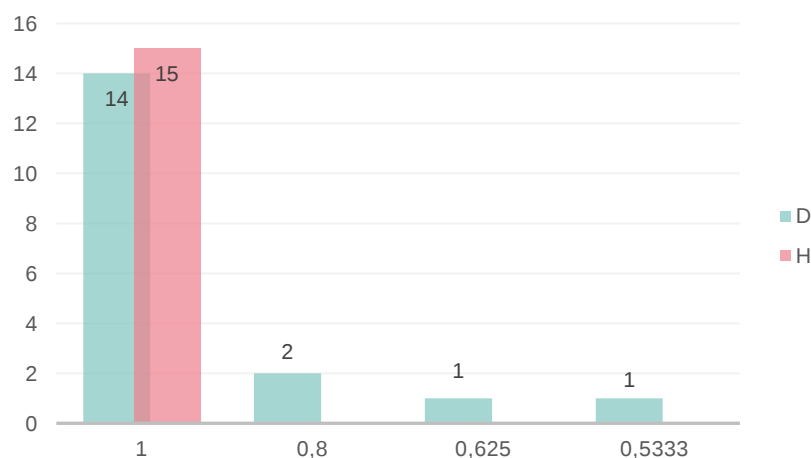
Observem com de les 33 persones integrants de la plantilla, 15 homes realitzen el 100% de la jornada, mentre que ho fan 14 dones. 2 dones fan el 80%, 1 el 63% i 1 el 53%. Cap home s'ha acollit a una reducció de jornada.

Taula. Tipus de jornada per sexe

Tipus de jornada	Dones	Homes	Total general
Completa	14	15	29
Reduïda	4	0	4
Total general	18	15	33

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, juny 2023.

Gràfic. Tipologia de jornada per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

ENTREVISTES

Les persones entrevistades van reflectir aquesta segregació horitzontal de les diferents àrees.

"No percebo que hi hagi discriminacions. Però és cert que veiem situacions normalitzades que podrien canviar. Per exemple, pràcticament no veiem homes que en el servei de neteja. Però és difícil trobar un currículum d'un home per l'àrea de neteja o per la llar d'infants." (Entrevista personal tècnic)

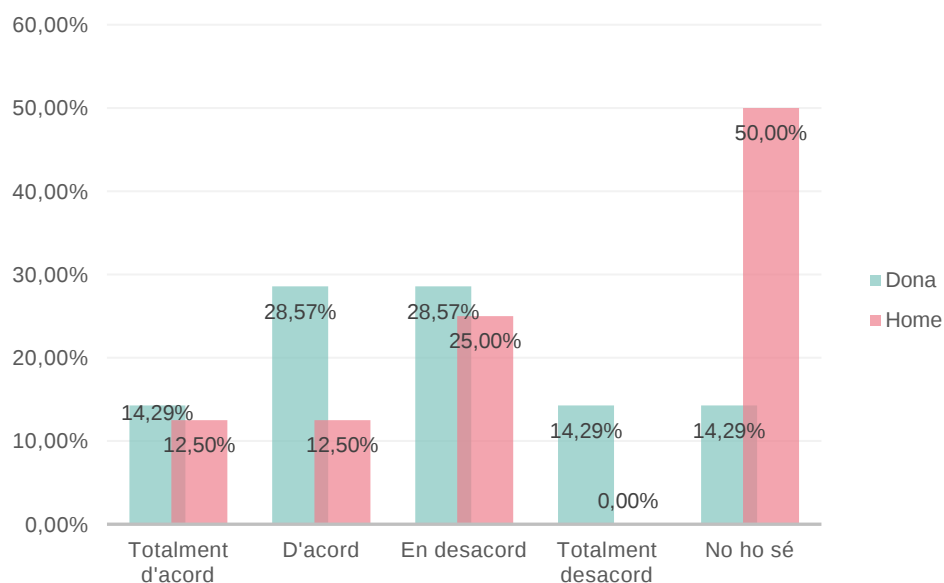
"Hi ha molts sectors que hi ha moltes dones com és el cas de les Escoles Bressol, la Neteja, i en d'altres només homes, com a la Brigada. Veure una figura educativa que fos home, esdevindria un referent important. Jo crec que seria important que els infants veiessin que els homes també eduquen." (Entrevista personal tècnic)

QÜESTIONARI

A l'afirmació de si **les promocions laborals es fan en base a la paritat de gènere, convé subratllar com el 28,57% de les dones i el 25% dels homes han manifestat estar-hi en desacord**, i el 14,29% de les dones diuen estar-hi "totalment en desacord".

Ara bé, també observem com el 50% dels homes que han respost el qüestionari afirmen desconèixer si es dona aquest procediment.

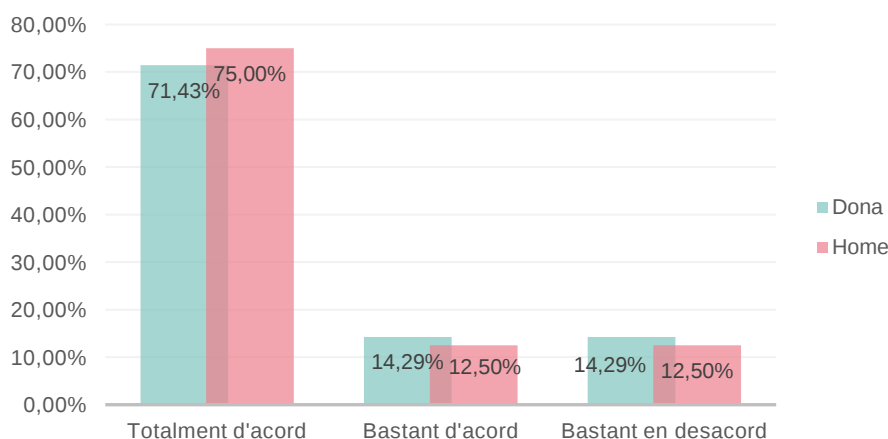
Gràfic 1. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Les promocions laborals es fan en base a la paritat de gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Per altra banda, observem un elevat percentatge de respostes positives en relació a l'afirmació **"Els criteris de selecció garanteixen al 100% la contractació de les dones"**: el 75% dels homes i el 71,43% de dones responen estar-hi totalment d'acord. El 12,50% d'homes i el 14,29% de dones han respost estar-hi bastant en desacord.

Gràfic 2. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Els criteris de selecció garanteixen al 100% la contractació de les dones.

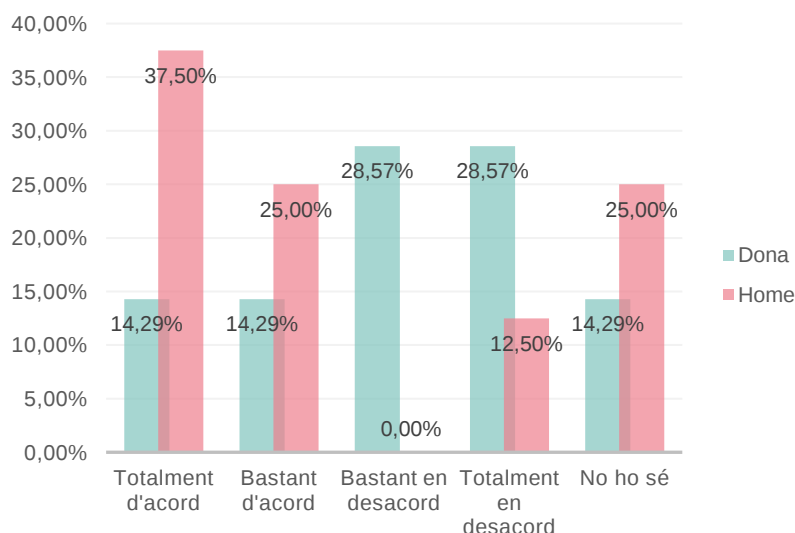


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Pel que fa a l'afirmació de si **les noves contractacions busquen assolir la paritat de gènere en les diferents àrees de l'Ajuntament**, el 37,50% dels homes i el 14,29% de les dones han respost estar-hi totalment d'acord. Ara bé, també observem percentatges força elevats de

desacord respecte a l'afirmació: el 28,57% de les dones i cap home respon estar-hi bastant en desacord, i el 28,57% de dones i el 12,50% dels homes diuen estar-hi totalment en desacord.

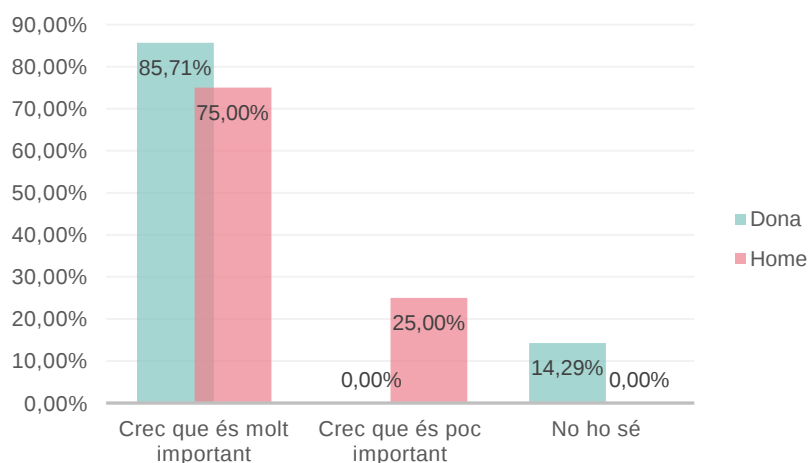
Gràfic 3. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Les noves contractacions busquen assolir la paritat de sexes en àrees, departaments, grups d'iguals o càrrecs de responsabilitat.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Quan es demana la valoració en relació a que el **Consistori desenvolupi accions positives per promocionar dones en llocs de responsabilitat**, el 85,71% de les dones i el 75% dels homes, afirmen que és molt important, mentre que el 25% dels homes ha respost que creus que és poc important.

Gràfic 4. Indica si creus que és important que l'Ajuntament desenvolupi accions d'igualtat en els següents àmbits: Que l'Ajuntament valori i desenvolupi accions positives per promocionar dones en llocs de responsabilitat.

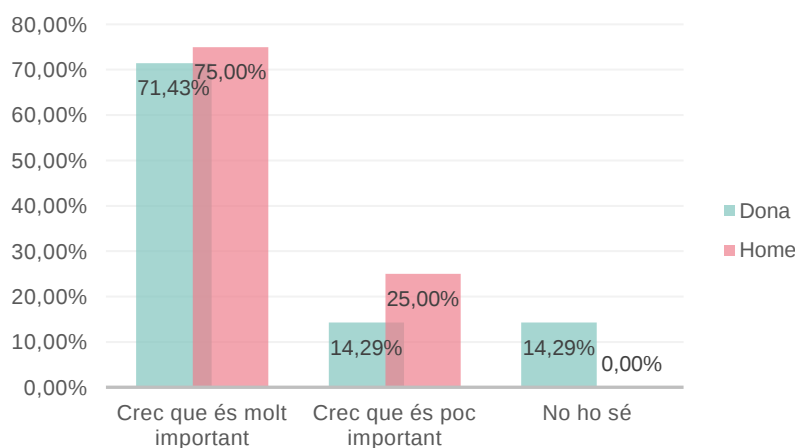


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Quan preguntem que **valorin la importància que l'Ajuntament desenvolupi accions d'igualtat per trencar la segregació horitzontal**, tant homes com dones consideren que és molt important, amb un 75% i un 71,43% respectivament. I el 25% dels homes i el 14,29% de

les dones afirmen que ho és poc. Convé també subratllar com el 14,29% de les dones respon desconèixer-ho, tal i com també hem observat al gràfic anterior.

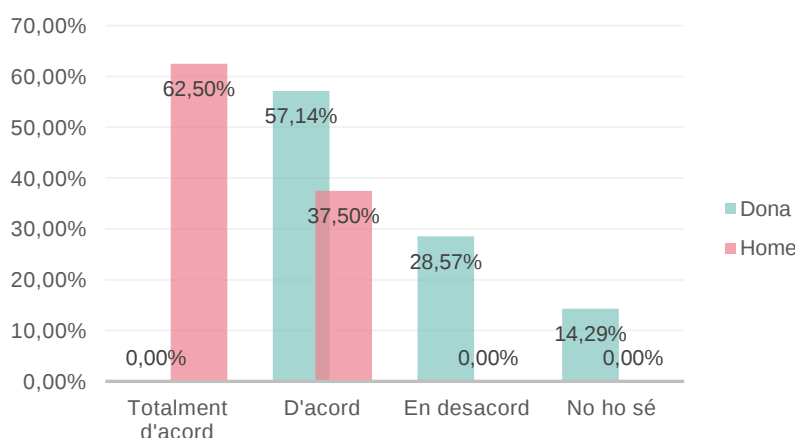
Gràfic 5. Indica si creus que és important que l'Ajuntament desenvolupi accions d'igualtat en els següents àmbits: Dissenyar accions perquè homes i dones ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Quan demanem que indiquin el seu grau d'acord en si **les dones del Consistori tenen un paper rellevant i notable**, el 62,50% dels homes afirma estar-hi totalment d'acord. El 57,14% de les dones diuen estar-hi d'acord, però el 28,57% afirmen que no estan d'acord amb l'afirmació.

Gràfic 4. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Les dones de l'Ajuntament tenen un paper rellevant i notable.

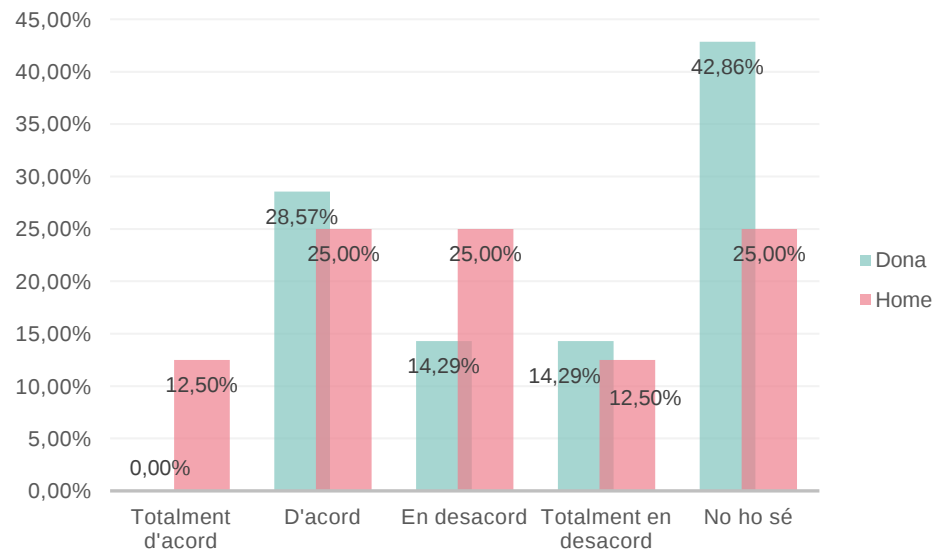


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Finalment, quan preguntem el grau d'acord i desacord respecte a l'afirmació "**S'ha impulsat mesures per tal d'evitar la segregació de sexes tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions)**", el 28,57% de les dones i el 25% dels homes, afirmen estar-hi d'acord. Només els homes han respost estar-hi totalment d'acord amb un 12,5%.

Ara bé, també observem percentatges força alts a l'hora de mostrar el grau de desacord amb l'afirmació: el 14,29% de dones i el 25% d'homes responen estar-hi en desacord. I destacar també l'elevat percentatge d'ambdós gèneres que responen Ns/Nc. Les accions positives són bàsiques per corregir situacions de desigualtat de gènere detectades. Es tracta de buscar mesures que impulsin un avançament real cap a la igualtat i tenen caràcter temporal.

Gràfic 5. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: S'ha impulsat mesures per tal d'evitar la segregació de sexes tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral, temporal/indefinit.	De les persones amb un contracte de funcionari, el 66,67% són dones i el 33,33% homes. El 62,50% dels contractes fixes estan ocupats per dones i el 37,50% per homes. I, finalment, pel que fa a les persones amb un contracte d'interinatge, el 47,37% són dones i el 52,63% homes. Per tant, observem com la temporalitat no afecta més a les dones, sinó que es troben amb una major estabilitat laboral.
2. Quina és la distribució de dones i homes per grups	El gruix més important de dones que es troba com a C1 (4) i en la categoria C2 (6). El grup professional on hi ha més homes és en l'AP (8) i en el C2 (4). Destaquem el fet que

professionals, àrees municipals, llocs de treball i categoria.	només hi ha una dona en el grup A2 (i cap home) i un home a l'A1 (i cap dona). És important tenir en compte aquesta dada per crear estratègies per motivar i potenciar les capacitats del personal més enllà de les feines quotidianes i que es faci un pla de desenvolupament que permeti promocionar dins l'organigrama, en la mesura del que sigui possible. També destaquem la segregació horitzontal observada a la Llar d'infants, a l'àrea administrativa i a la Brigada, replicant el fenomen que es dona en general en el mercat de treball i remuntant-nos als Centres Educatius també s'origina la mateixa segregació. Són professions amb un biaix de gènere molt marcat a nivell de societat.
3. Jornada laboral de la plantilla per sexe: jornada completa o parcial i horari laboral.	En aquest aspecte, s'observa una dada molt rellevant, que pot afectar a la conciliació familiar i és que les persones que han demanat una reducció de jornada són dones i de professions feminitzades.
4. Edat i antiguitat de la plantilla.	Com a conclusió, destaca el fet que les dones proporcionalment tenen més antiguitat que els homes. En els darrers 5 anys s'han incorporat més dones que homes. Aquesta és una conclusió extreta de les dades de la relació de llocs de treball i de la data d'incorporació. A l'enquesta realitzada a la plantilla, un volum important de respostes manifesten desconeixement pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques de Recursos Humans, en concret les de selecció de la plantilla, quan se'ls pregunta si les noves contractacions busquen assolir la paritat de sexes en àrees, departaments, grups d'iguals o càrrecs de responsabilitat.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 4

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
4.1.	Distribució de dones i homes per departaments i àrees municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, per edat i per nivell de formació.		X	

4.2.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.	X		
4.3.	Distribució de la plantilla per sexe i responsabilitats familiars: nombre de fills/es i persones amb dependència al seu càrrec.			
4.4.	Jornada laboral de la plantilla per sexe.	X		
4.5.	Incorporacions per sexes a la plantilla en els darrers 5 anys.	X		
4.6.	Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius.			X
4.7.	Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Mantenir la paritat en diferents àrees municipals fomentant accions positives.
- Mantenir a la plantilla informada del resultat de la diagnosi i del pla d'acció del Pla d'igualtat.
- Equilibrar la proporció de dones i homes en grups professionals.
- Recollir les dades desagregades per sexe i incorporar en els formularis les identitats no binàries.

Aspectes a millorar

- Treballar per assolir valors propers a la paritat de gènere (40/60).
- Treballar per aconseguir la paritat en diferents àrees municipals fomentant accions positives.
- Equilibrar la proporció de dones i homes en les categories amb més segregació ocupacional.
- Elaborar un organigrama per gènere per tal de visualitzar proporció de dones i homes en cada àrea, unitat, nivell jeràrquic, etc. per tenir en compte a l'hora de dissenyar una acció.
- Fer monogràfics per conscienciar a les forces polítiques de la importància de la igualtat i de presentar llistes paritàries.

À M B I T



5

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: ACCÉS,
SELECCIÓ, PROMOCIÓ I
DESENVOLUPAMENT

ÀMBIT 5: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS

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

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Un procés de selecció té per objectiu ocupar una vacant amb la incorporació d'una o més persones candidates amb les capacitats, habilitats i competències necessàries per tal de desenvolupar les tasques d'un lloc de treball a cobrir. Es tracta d'un procés que acull diferents estratègies amb la finalitat de trobar el perfil laboral més adient per a cobrir una plaça vacant. Degut a la creixent importància que s'atorga a la igualtat d'oportunitats dins el món laboral, les seleccions de personal estan canviant i s'han anat incorporant noves estratègies adaptades en funció d'una perspectiva de gènere. La incorporació de la dona en el mercat laboral és un dels elements principals que dibuixen el nou funcionament del món del treball per posar fi a les segregacions horitzontals i verticals.

En les últimes dècades la realitat laboral a un nivell més global ha sofert múltiples canvis. La segregació de tasques, sectors i professions va més enllà de les darreres dècades i ho trobem encara quan analitzem els llocs de treball, també dins l'Administració Pública. D'aquest fet se'n deriva que hi hagi ocupacions considerades com a femenines o com a masculines i que les primeres tinguin menys prestigi que les segones. Per tant, quan hi ha la necessitat d'incorporar una persona, abans de començar la selecció, s'ha d'analitzar i definir correctament el lloc de treball a cobrir. Convé detectar les necessitats del lloc de treball tant a nivell competencial com de coneixements i identificar si aquest és de nova creació o si la persona que cobria el lloc ha abandonat l'empresa. Quan la vacant a cobrir és de nova creació es desconeixen les habilitats que haurà de tenir la persona per a desenvolupar les tasques. Per aquest motiu, la persona encarregada de la selecció és la responsable d'analitzar i definir les característiques a nivell competencial que ha de presentar la persona interessada en el lloc a cobrir. En canvi, quan el lloc de treball no és de nova creació, s'ha d'analitzar les tasques que desenvolupen les persones que cobreixen un lloc similar o igual, i s'ha de descriure amb el màxim de precisió possible. La descripció del lloc de treball és l'instrument que permet establir les dades i competències mínimes amb les quals la persona ha de comptar per tal de desenvolupar les seves funcions, les responsabilitats i coneixements necessaris per al bon desenvolupament de les seves tasques professionals. Així, els criteris de la gestió de l'oferta es realitzen de la següent manera:

- L'oferta de treball es redacta utilitzant un llenguatge no sexista i sense imatges estereotipades.
- S'identifiquen els canals òptims de difusió de l'oferta segons el lloc de treball, que han de ser d'igual accés per als homes com per a les dones.
- En l'oferta no s'escriuen paraules que puguin ocasionar discriminacions indirectes (per exemple: "només persones solteres i sense càrregues familiars").

- En el cas que sigui necessari, s'especifica que seran ben rebudes les candidatures tant dels homes com de les dones, o bé es pot animar explícitament a què es presentin dones sobretot en llocs de treball on aquestes estan menys representades, o a l'inrevés, homes en llocs de treball on estan menys representants⁶.

L' Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) conté diferents articles que regulen l'accés, selecció, promoció i desenvolupament del personal funcionari: selecció de personal interí (Art. 10), accés a l'ocupació pública (Art. 55 i 62), ordenació de llocs de treball, cossos i escales, grups (Art. 74 i 76), provisió de llocs de treball i mobilitat (Art. 78 i 84), carrera professional i promoció interna (Art. 16 i 19) i avaluació de l'acompliment (Article 20). L'Art. 18 en relació amb l'article 16 del mateix text legal, especifica que la promoció interna del personal s'ha de fer mitjançant processos selectius que han de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. L'EBEP, a més, regula la promoció interna vertical i la promoció interna horitzontal. La promoció interna vertical consisteix en l'accés des d'un cos o una escala d'un subgrup a d'altres del subgrup immediatament superior. En canvi, la promoció interna horitzontal es basa en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional. Tant en un tipus de promoció com en l'altra, és elemental que hi hagi una igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i com a conseqüència, que es cerqui una proporció equitativa d'aquests i d'aquestes en les diferents àrees que componen una empresa o organització⁷.

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

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

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

⁶ http://www.cecot.org/gestiorh/diptic_rh_disseny.pdf

⁷ http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=14039

INDICADORS

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

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRDON

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

El Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Camprodon recull en l'article 47 la selecció i l'accés:

Article 47 La selecció i l'accés

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV Capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups Agrupació professional, que serà concurs.

3. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

4. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i d'altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin, podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

5. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:

- a. La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball;*
- b. Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana;*
- c. La determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els seus sistemes d'acreditació;*
- d. L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació;*
- e. Els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària;*
- f. El sistema selectiu.*
- g. Les proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar;*
- h. El sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.*

Article 50

Els sistemes de selecció

- 1. L'ingrés a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es realitzarà mitjançant convocatòria pública a través dels sistemes de concurs-oposició o oposició lliure, en els quals es garanteixin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.*
- 2. No es podrà efectuar cap convocatòria de proves selectives d'accés sense l'aprovació i publicació prèvies de l'oferta d'ocupació pública.*
- 3. La preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública es negociarà amb la representació sindical.*
- 4. Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició es realitzarà de conformitat amb la legalitat vigent.*

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

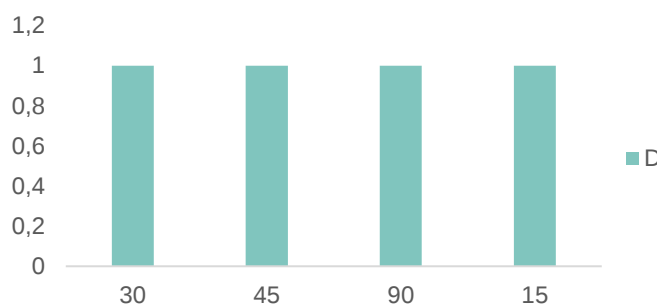
NOVES INCORPORACIONS/CONTRACTACIONS

Durant el 2021 es varen produir dues incorporacions a través d'un contracte temporal que finalitzà el 2022, realitzant el 50% de la jornada. I el 2022 se'n varen produir dues més que també finalitzaren el mateix any, una d'elles sota un contracte de jornada completa i pel que fa l'altra, es desconeix la tipologia de jornada. Les 4 persones eren dones.

FORMACIÓ DE LA PLANTILLA

També 4 persones han realitzat formació, les 4 són dones. En el següent gràfic observem el nombre d'hores realitzat per a cada una de les persones al llarg de l'any 2022. Quan parlem d'accés, manteniment i promoció als llocs de treball és important veure l'adquisició de coneixements a través de la formació

Gràfic 1. Hores de formació de la plantilla per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

PROMOCIONS

Cap persona integrant de la plantilla ha promocionat laboralment l'últim any.

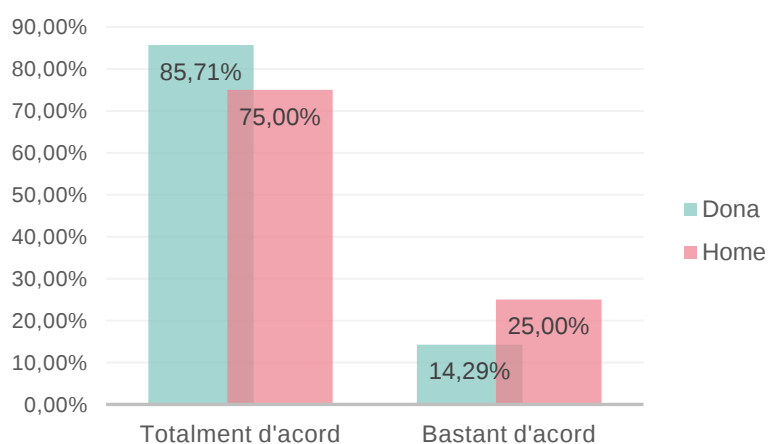
ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

QÜESTIONARI

ACCÉS A LLOCS DE TREBALL

La majoria de les persones que han respost el qüestionari responen que **estan totalment d'acord amb l'affirmació "Els processos de selecció de personal es realitzen a partir de criteris objectius"**: un 85,71% de les dones i un 75% dels homes.

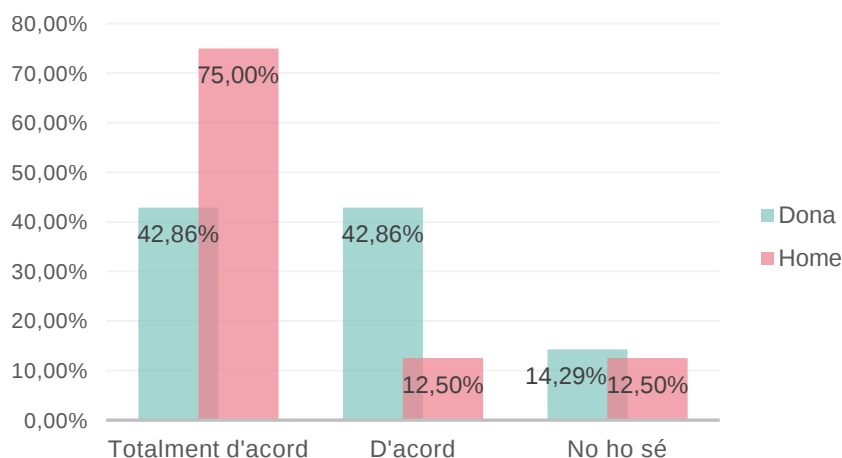
Gràfic 1. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: La selecció del personal es realitza a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits, competències, etc.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Pel que fa a les **promocions laborals i a l'objectivitat d'aquests processos**, el 75% dels homes responen que estan totalment d'acord en que es realitzen a partir de mèrits professionals i capacitats, mentre que les dones ho han respost en un 42,86%. S'observa també un percentatge relativament elevat dels dos gèneres que responen desconeix-ho.

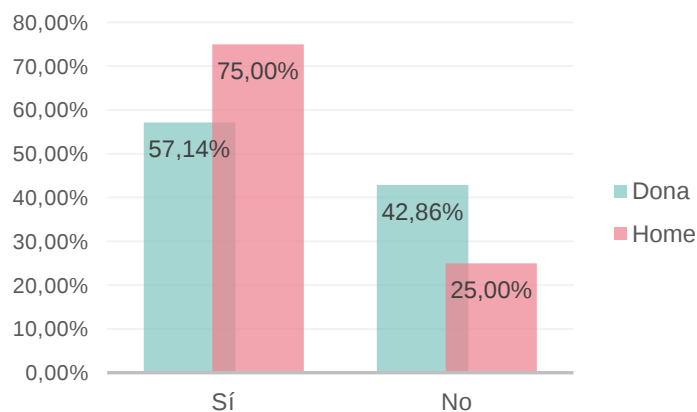
Gràfic 2. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Les promocions laborals es fan en base als mèrits professionals i capacitats.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Pel que fa a la pregunta "**Des de que vas entrar a treballar a l'Ajuntament, has evolucionat professionalment (noves funcions, responsabilitats, etc.) amb la consegüent promoció laboral i econòmica**", un 57,41% de les dones ha respost que sí, mentre que ho han fet un 75% dels homes.

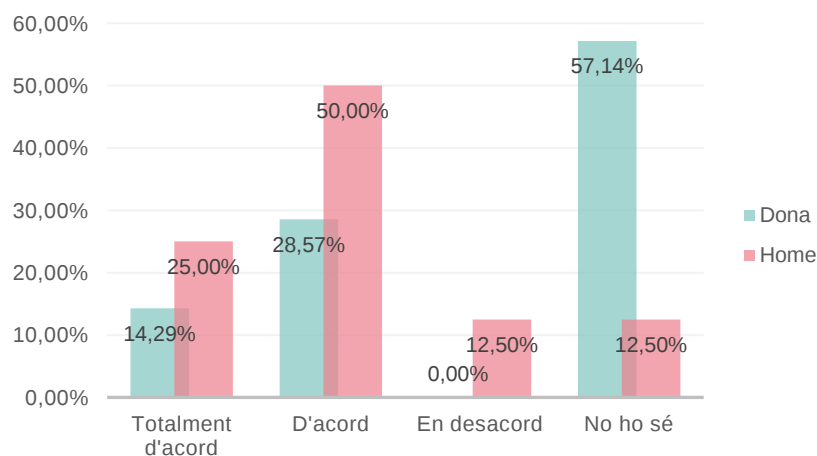
Gràfic 3. Des que vas entrar a treballar a l'Ajuntament, has evolucionat professionalment (noves funcions, responsabilitats, etc.) amb la consegüent promoció laboral i econòmica?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

En relació a la qüestió de si **les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats de promoció a l'organització**, observem percentatges força baixos de respostes afirmatives pel que fa a les dones: un 14,29% i un 28,57% afirmen estar-hi totalment d'acord i d'acord respectivament. Tot i això, també trobem un 12,50% dels homes que responen estar en desacord amb aquesta afirmació. Finalment, veiem un elevat 57,14% de dones que diuen desconèixer-ho.

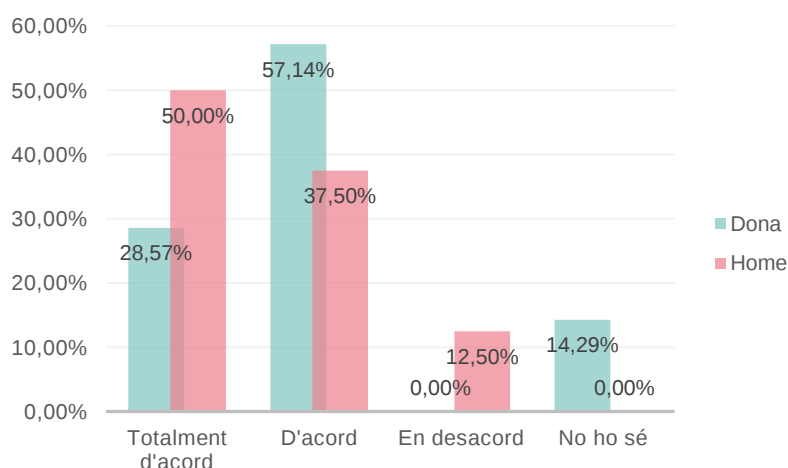
Gràfic 4. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen dones i homes per igual.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Quan preguntem si **les dones realitzen funcions de representació de la plantilla de l'Ajuntament, un elevat 57,14% de dones responen estar-hi d'acord**, però de nou, observem un 12,50% dels homes que han respost estar-hi en desacord. Finalment, un 14,29% de dones diuen que ho desconeixen, per tant, no estan informades de qui són les persones representants dels treballadors/es a l'Ajuntament.

Gràfic 5. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Les dones realitzen funcions de representació de treballadors i treballadores de l'Ajuntament.



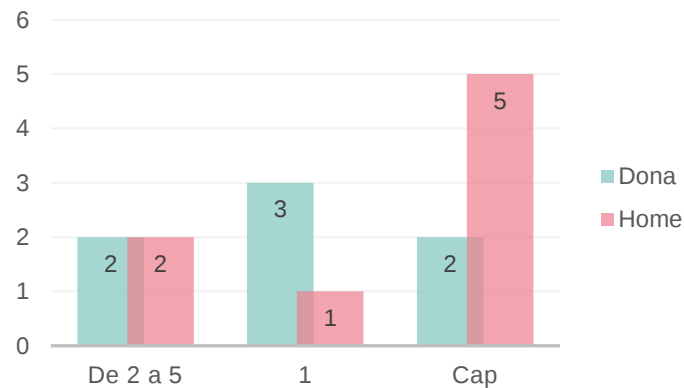
Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

FORMACIONS

Quan a les formacions, un 28,57% (2) de les dones han respost que n'han realitzat entre 2 i 5 els últims 12 mesos, i els homes ho han respost en un 25% (2). I un 42,86

(3) de les dones i el 12,50% (1) dels homes diuen haver-ne fet 1. Respostes que entren en contradicció amb les dades obtingudes a través de Recursos Humans que indiquen que cap home ha realitzat una formació els últims 12 mesos i que ho han fet 4 dones. Tot i així, també és important tenir present que les persones que han respost el qüestionari és probable que també hagin comptabilitzat aquelles formacions realitzades fora de l'horari laboral.

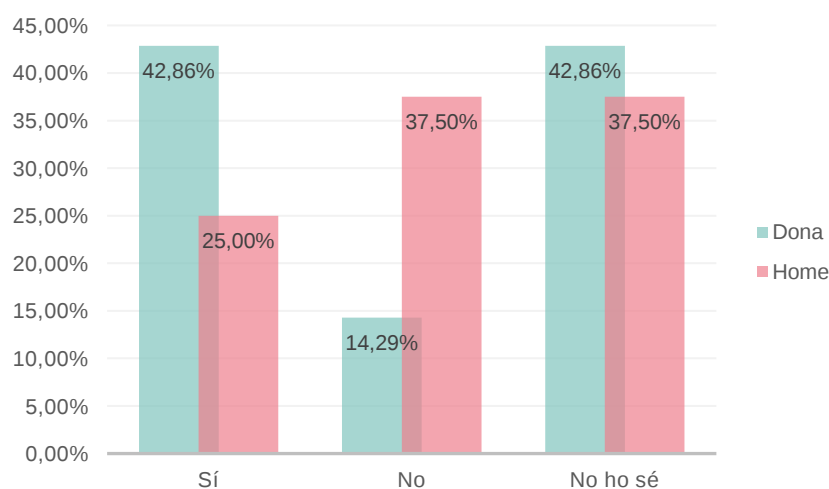
Gràfic 6. Quantes formacions dins de l'àmbit laboral has fet en els darrers 12 mesos?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

I vinculat a les respostes de la pregunta anterior, veiem com **el 42,83% de les dones i el 25% dels homes responen que l'Ajuntament facilita la formació per compte propi**. Ara bé un 37,50% dels homes ha respost negativament. Per altra banda, també observem un elevat percentatge de persones que responen desconeix-ho, un 42,86% de les dones i un 37,50% dels homes. Per tant, es pot intuir que son persones que no ho han sol·licitat o consultat, entenent que a vegades es poden donar certes incompatibilitats amb els horaris laborals.

Gràfic 7. L'Ajuntament ha facilitat d'alguna manera la formació per compte propi?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.	L'article 16 de la Llei 17/2015 esmenta quines han de ser algunes de les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública. Així, indica el següent: 1) El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública. 2) Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. 3) Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva. Els processos selectius de personal aplica el sistema d'accés tal com s'estableix en la legislació vigent i als principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat. Per tant, els principis no incorren en discriminacions i es seleccionen els perfils més idonis tenint en compte el lloc de treball, les capacitats i els mèrits. Les actes de les diferents proves selectives realitzades per a persones aspirants mostren la neutralitat en els instruments i en les tècniques de selecció: inclou una fase de concurs de mèrits, un examen o prova sobre les funcions a desenvolupar en relació a la plaça

	vacant i una entrevista. Ara bé, no s'han tingut en compte els criteris que estableix l'Art. 16 de la Llei catalana, ni en les bases de les convocatòries, ni en la composició dels tribunals i tampoc s'han inclòs els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública.
2. Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.	Aquest indicador s'avalua analitzant les convocatòries d'oferta de treball pública. No hem pogut accedir a exemples per a fer aquesta anàlisi.
3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.	L'Art. 16 de la Llei 17/2015 cita que caldrà fer una anàlisi de llocs de treball periòdica per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials. En general podem dir que no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament i la formació de la plantilla. En aquest sentit, els criteris per escollir l'oferta formativa per al personal intern s'escullen en funció de les necessitats formatives que detecten.
4. Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.	No es duen a terme campanyes ni mesures positives en fomentar la participació de dones en processos de formació i promoció..
5. Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.	No disposem de les dades relatives als processos de selecció.
6. Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.	En aquest indicador mencionem, una vegada més, un dels articles de la Llei 17/2015. Concretament fem referència a l'Art. 16 que diu que les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. No disposem de les dades del nombre de dones que han participat en els processos de selecció.

7. Accions de promoció interna de dones	No s'han pogut comptabilitzar promocions internes durant el període estudiat.
--	---

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 5

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
5.1.	Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.		No s'ha pogut analitzar	
5.2.	Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.		No s'ha pogut analitzar	
5.3.	Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.		X	
5.4.	Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.		X	
5.5.	Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.		No s'ha pogut analitzar	
5.6.	Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.		No s'ha pogut analitzar	
5.7.	Accions de promoció interna de dones.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Seguir treballant per assolir valors propers a la paritat.

Aspectes a millorar

- Detectar necessitats formatives de les dones i els homes i equilibrar, així, els percentatges d'accés a tota la formació.
- Treballar per fer accions que garanteixin la presència equilibrada de dones i homes en processos de selecció o en l'accés a càrrecs de responsabilitat. Una vegada comptem amb les dades desagregades per sexe que ens mostren les diferències, dissenyar accions correctores prèvies al procés (com campanyes de promoció, de sensibilització, formació...) per animar a homes i dones a presentar-se en sectors tradicionalment associats a l'altre sexe.
- Fixar criteris d'igualtat efectiva de dones i homes en l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.
- Impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- Incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública
- Adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.
- Realitzar periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

À M B I T

6

REGISTRE RETRIBUTIU I
AUDITORIA RETRIBUTIVA



REGISTRE RETRIBUTIU

ÀMBIT 6: REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA SALARIAL

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

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

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

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

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

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

En aquest àmbit estudiarem les retribucions mitjanes per tal d'aconseguir una anàlisi més rigorosa tenint en compte els següents conceptes:

- 1) sou base (que no inclou complements de destí o específics inclosos en el salari final) i
- 2) el salari final (amb els complements de destí i específics).

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

Per fer aquest anàlisi, hem fet servir les dades relatives a salaris anuals bruts, inclosos complements i amb jornada completa. És a dir, **hem calculat el sou que cobrarien totes les**

treballadores i treballadors en cas que fessin el 100% de la jornada laboral i treballessin 12 mesos de l'any.

Retribucions bàsiques

Cal tenir en compte que les retribucions bàsiques són iguals per a totes les persones treballadores tal i com estableixen les taules salarials dels Pressupostos Generals de l'Estat de l'Administració. D'altra banda, les retribucions del personal laboral venen recollides en el conveni col·lectiu.

Retribucions complementàries

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

És en l'aplicació dels complements salarials quan comencem a detectar algunes desigualtats salarials. El complement específic, per exemple, s'elabora en base a la puntuació que en resulta de cada lloc de treball i s'hi sumen els riscos associats. Aquest fet explica les distàncies retributives en algunes categories i, en conseqüència, el salari associat a aquests llocs de treball venen incrementats pels complements específics i els complements de destí que es vinculen amb la tipologia de jornades com són els *torns rotatius*, *condicions especials de treball*, etc. que coincideix, precisament, amb ocupacions amb més presència d'homes. En aquesta categoria laboral, les dones ocupen majoritàriament llocs de treball corresponent a tasques administratives.

Complement de destí

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

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

El complement específic es refereix a les condicions particulars del lloc de treball segons consti en el catàleg de llocs de treball tenint en compte els factors com responsabilitat i dificultat tècnica que s'atribueix als llocs de treball en funció de l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució de problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixements i competències exigides per a la seva execució. També es valora la responsabilitat determinada en funció de l'impacte de les decisions, la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin

econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització. Els criteris de valoració dels llocs de treball són per exemple:

- Competència: tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, i interacció humana.
- Solució de problemes: marc de referència i exigència dels problemes.
- Responsabilitat: llibertat per actuar, magnitud i impacte.
- Aquest complement també s'atribueix en tant que valora els següents aspectes:
- Especial dedicació: s'atribueix als llocs de treball que requereixen de manera regular una jornada superior a l'establerta amb caràcter general.
- Emergències socials: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.
- Perillositat: s'atribueix als llocs que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat.
- Incompatibilitat: s'atribueix als llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial.
- Distribució de jornada: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una prestació horària continuada de 24 hores per respondre al servei.
- Dedicació o rotació de cossos especials: s'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions pel cobriment del servei.

Per tant, pensem que aquestes dades indiquen, no que les dones cobrin menys que els homes per al mateix lloc de treball, però sí que de mitja estan ocupant llocs de treball amb menys remuneració. Per tant, les diferències salarials vénen donades pels complements salarials.

ACORD D'ADHESIÓ DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON A L'ACORD COMÚ DE CONDICIONS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA DE MENYS DE 20.000 HABITANTS.

En aquest apartat, recollim els articles que fan referència a la retribució en aquest acord d'adhesió de l'Ajuntament de Camprodon.

8. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries seran dues l'any i es faran efectives la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, per un import igual a una mensualitat del sou base, triennis, complement destinació i complement específic. L'import del sou base i triennis de les pagues extraordinàries ve marcat cada any pels Pressupostos Generals de l'Estat.

9. Import complement específic vigilants municipals

A partir del gener del 2018 els vigilants municipals tindran la mateixa retribució en el complement específic, integrant el complement per experiència en l'específic.

INDICADORS

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

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

La revisió documental ha consistit en recollir les dades facilitades per l'àrea de Recursos Humans en relació als salaris per analitzar si es produeix una bretxa salarial al Consistori que és la diferència de sous entre homes i dones, a favor dels primers.

Aquest indicador es pot calcular utilitzant diverses dades d'ingressos i, segons quines utilitzem, podrem fer una lectura o una altra del resultat. Per aquest motiu **és fonamental utilitzar el salari brut anual mitjà, que permet prendre en consideració totes les diferències entre treballadors i treballadores.**

- Salari base, que és la retribució fixada per unitat de temps o d'obra i que constitueix la part fonamental del salari.
- I, si escau, complements salarials, definits com les retribucions que s'addicionen al salari base. Poden ser de diversos tipus i no solen tenir una terminologia uniforme, es poden denominar plusos, primes, complements o premis.

El registre retributiu que realitzem es base en el càlcul de mitjana i la mediana de la retribució que rep la plantilla i la bretxa corresponent.

La identificació de la bretxa passa necessàriament per fer càlculs sobre la base de les dades existents, de manera que puguem veure fàcilment les desigualtats salarials a l'Ajuntament. Es tracta de calcular la bretxa global, així com les mitjanes aritmètiques i les medianes dels salaris base, complements salarials i percepcions extrasalarials, per cada grup professional, categoria professional, nivell o lloc de treball, desglossades per sexe.

Si la bretxa és $>0\%$. Les dones cobren $X\%$ menys que els homes.

Si la bretxa és $=0\%$. Dones i homes cobren igual.

Si la bretxa és $<0\%$. Les dones cobren $X\%$ més que els homes.

El resultat d'aquest càlcul ens permetrà veure la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.

Càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana i la mediana:

Realitzarem el càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana i la mediana a partir de dos models:

- **Retribució total anual.** Es recull la retribució total de l'any de referència. Aquest guany anual brut és l'utilitzat per a la comparació salarial per categoria, grup professional o lloc de treball.
- **Retribució total anual per hora o guany per hora.** El càlcul a partir de la retribució total anual/hora és necessari per a estudiar les retribucions de les persones amb diferents jornades (temps complet i parcial, jornades reduïdes, etc). La retribució per hora s'estima com el guany anual, dividit entre les hores reals treballades en l'any de referència

Per tant, en el present Registre Retributiu realitzarem dues tipologies d'anàlisi que intercalarem en els diferents apartats. Per una banda, i aquesta serà l'anàlisi principal, treballarem la bretxa salarial obtinguda a través del càlcul de la mitjana i la mediana provinents de la retribució total anual de la plantilla.

Però per tal de millorar aquest anàlisi, trobem recomanable la realització del càlcul de la mitjana i la mediana de la retribució percebuda a través de les hores reals treballades (anuals) i que és necessari per a estudiar les retribucions de les persones amb diferents jornades (temps complet i parcial, jornades reduïdes, etc).

Inicialment realitzem un breu resum dels resultats obtinguts en el Registre Retributiu per tal de fer una primera aproximació a les dades obtingudes a partir de l'anàlisi més precisa que es mostra al llarg del document.

PERCEPCIONS SALARIALS I BRETXA SALARIAL DEL CÀLCUL DE LA MITJANA I LA MEDIANA

Taula 1. Mitjana de la retribució total anual per sexe i bretxa salarial

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT VOLUNTARI	COMPLEMENT OBLIGATORI	VARIABLES	TOTAL RETRIBUCIÓ MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	12.027,18 €	5.139,63 €	3.379,29 €	1.875,34 €	1.601,53 €	22.421,45 €
Homes	12.536,89 €	8.878,53 €	3.331,75 €	4.018,32 €	2.054,67 €	28.765,48 €
Diferència	509,71 €	3.738,9 €	-47,54 €	2.142,98 €	453,14 €	6.344,03 €
Bretxa salarial	4,1 %	42,1 %	-1,4 %	53,3 %	22,01 %	22,01 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Taula 2. Mediana de la retribució total anual per sexe i bretxa salarial

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT VOLUNTARI	COMPLEMENT OBLIGATORI	VARIABLES	TOTAL RETRIBUCIÓ MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	12.179,12 €	4.481,25 €	3.559,84 €	1.768,56 €	1.440,09 €	20.161,27 €
Homes	12.097,47 €	8.335,63 €	2.926,80 €	2.252,50 €	1.842,22 €	25.791,19 €
Diferència	- 81,65 €	3.854,38 €	- 633,09 €	483,94 €	402,13 €	5.629,92 €
Bretxa salarial	-0,7 %	46,2 %	-21,6 %	21,5 %	21,8 %	21,8 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

PERCEPCIONS SALARIALS PER HORA I BRETXA SALARIAL DEL CÀLCUL DE LA MITJANA I LA MEDIANA

Taula 1. Mitjana de la retribució total anual per hora treballada, sexe i bretxa salarial

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT VOLUNTARI	COMPLEMENT OBLIGATORI	VARIABLES	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	3,37 €	3,37 €	2,18 €	1,17 €	10,08 €
Homes	5,51 €	5,51 €	2,07 €	2,49 €	15,57 €
Diferència	2,14 €	2,14 €	-0,11 €	1,38 €	5,49 €
Bretxa salarial	38,9%	38,9 %	-5,3 %	53,1 %	35,3 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Taula. Mediana de la retribució total anual per hora treballada, sexe i bretxa salarial

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT VOLUNTARI	COMPLEMENT OBLIGATORI	VARIABLES	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	2,91 €	2,91 €	2,21 €	1,11 €	8,43 €
Homes	5,17 €	5,17 €	1,82 €	1,40 €	14,70 €
Diferència	2,16 €	2,26 €	-0,39 €	0,29 €	6,27 €
Bretxa salarial	43,8 %	43,8 %	-21,6	20,5 %	42,6 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Taula 2. Comparativa de la bretxa salarial a Catalunya i a l'Ajuntament de Camprodon

Camprodon Dones	22.421,45 €
Catalunya Dones	22.289,90 €
Camprodon Homes	28.765,48 €
Catalunya Homes	28.640,20 €
Bretxa salarial Camprodon	22,01 %
Bretxa salarial Catalunya	22,20 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Camprodon 2023, i de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

1. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER SEXE

La bretxa salarial s'obté a través d'una mitjana del salari anual rebut per dones i per homes i, tal com indiquen les dades, aquesta és d'un **22,01%**. Aquest percentatge indica que **les dones cobren anualment de mitjana 6.344,03€ menys a l'any**.

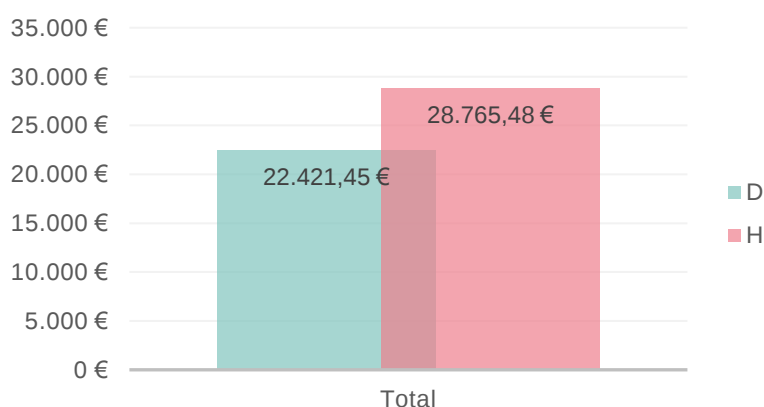
Cal indicar que hem calculat la bretxa salarial disposant –tal com es veu a la taula- del salari amb tots els complements aplicats.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per sexe.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	22.421,45 €	28.765,48 €	25.305,10 €	22,01 %

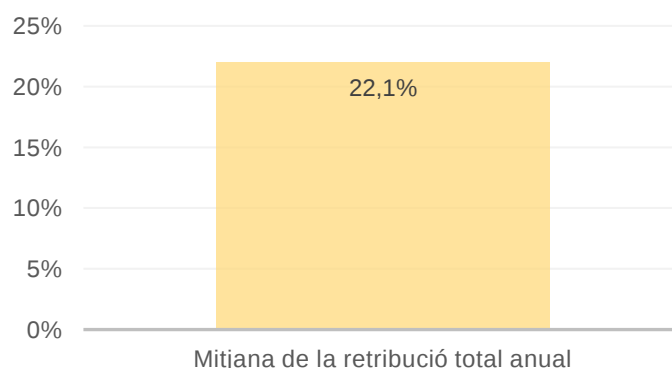
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic 2. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total anual per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

La bretxa salarial és el percentatge en què la mitjana de les retribucions de les dones és inferior a la mitjana de les retribucions dels homes. En aquest cas, la bretxa salarial és del 22%, la qual cosa indica que les dones guanyen, en mitjana, un 22% menys que els homes. Això pot reflectir desigualtats de gènere en els sous i pot ser causat per diversos factors, com la segregació ocupacional, la manca d'igualtat d'oportunitats i altres consideracions de gènere a l'hora de determinar les retribucions. Per tant, aquesta bretxa salarial és una àrea que requereix una anàlisi més profunda i mesures per abordar qualsevol desigualtat de gènere existent.

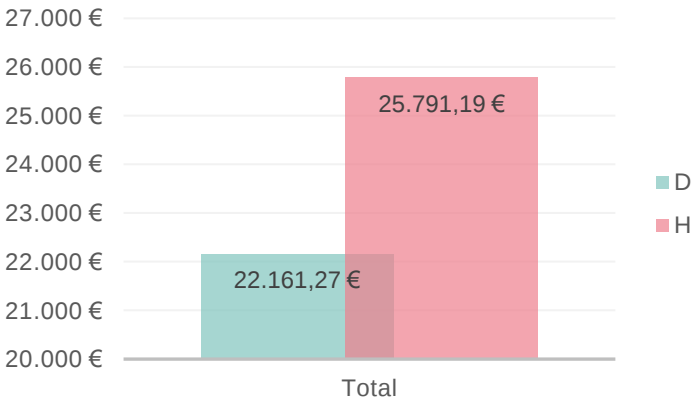
Ara bé, **si calculem la bretxa en base a la mediana** de la retribució anual, observem com aquesta **disminueix fins al 14,1%**. Aquesta dada ens mostra que hi ha un grup d'homes de la plantilla que estan ubicats a la banda alta de la retribució ja que el valor central de tot el rang retributiu dels homes són 25.791,19€, però pel que fa a les dones, el seu valor central són 22.161,27€, per tant, hi ha una diferència salarial de 3.629,92€.

Taula. Mediana de la retribució total anual per sexe.

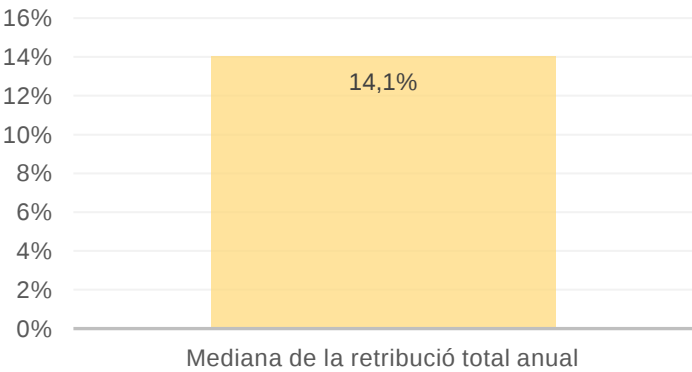
	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	22.161,27 €	25.791,19 €	14,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic 3. Mediana de la retribució anual per sexe.



Gràfic 4. Bretxa salarial de la mediana de la retribució anual per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

RETRIBUCIÓ TOTAL PER HORES TREBALLADES:

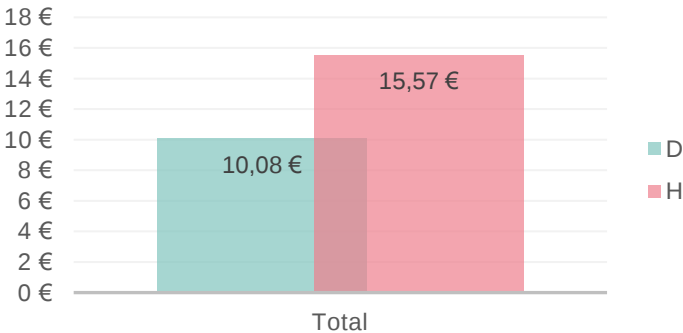
Calculant la bretxa salarial a través de la mitjana de la retribució total per hora treballada **obtenim una bretxa del 35,3%**, força més elevada que la que hem obtingut a través de la retribució total anual. **Observem com les dones perceben 10,8€ de mitjana per hora treballada i els homes 15,57€.**

Això es deu a que les dones solen presentar major taxes de parcialitat, temporalitat i reduccions de jornada, fruit de la divisió sexual del treball i l'assumpció de les responsabilitats de tasques domèstiques i de cura, entre d'altres.

Taula. Mitjana de la retribució total per hora i sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total per hora	10,08 €	15,57 €	12,57 €	35,3%

Gràfic. Mitjana de la retribució total per hora i sexe



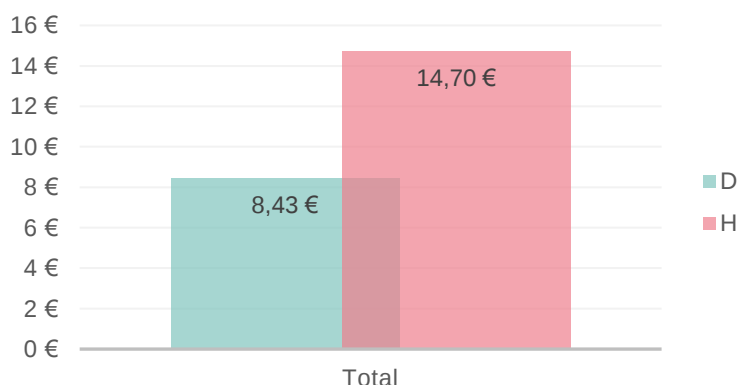
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

La bretxa salarial fruit de la mediana és 7 punts superior a la mitjana. La mediana de la retribució de les dones és 6,27 euros menys per hora treballada que els homes. Quan es dona aquest fet és senyal que hi ha força dones a la banda més baixa de la retribució per hora treballada.

Taula. Mediana de la retribució total per hora i sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total per hora	8,43 €	14,70 €	42,6%

Gràfic. Mediana de la retribució total per hora i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

ANALISI DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER CATEGORIA PROFESSIONAL

Fixant-nos la taula de la **mitjana de la retribució per categoria laboral**, aquesta ens mostra com en totes les categories laborals existeix una bretxa salarial força elevada, a excepció d'aquelles que només hi ha una dona o un home ocupant aquella categoria (A1 i A2). Convé destacar la bretxa del 30% en la categoria C2.

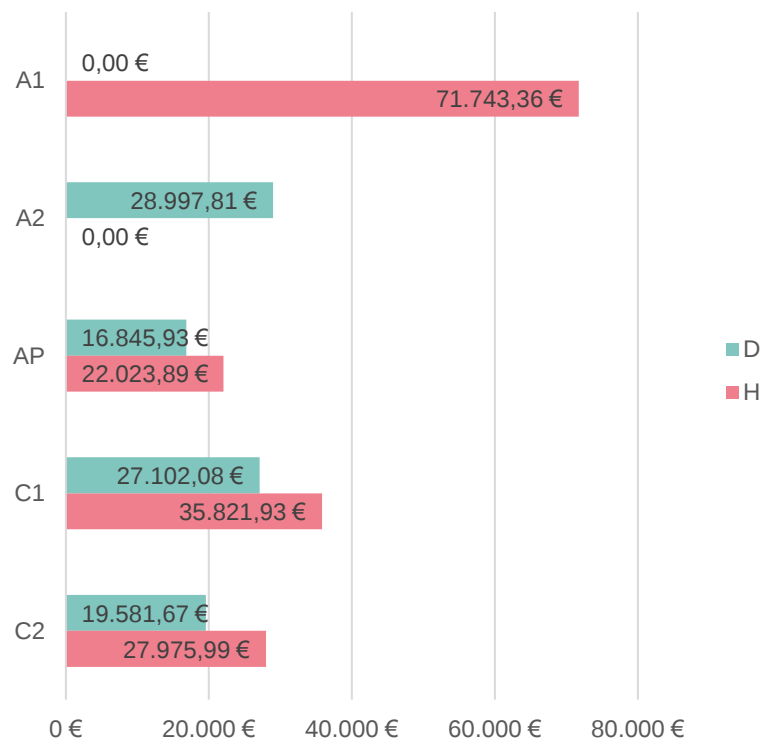
Si analitzem aquesta categoria C2, pel que fa als homes, ocupen professions relatives al manteniment (oficials). I les dones ocupen professions com auxiliars de govern, auxiliar de biblioteca, informadora turística, etc. En els següents apartats observarem la diferència de cada categoria a partir del salari basi, com també dels complements, aspecte és clau en moltes de les bretxes salarials.

Taula. Mitjana de la retribució anual per categoria i sexe

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	71.743,36 €	71.743,36 €	N/A
A2	28.997,81 €	0,00 €	28.997,81 €	N/A
AP	16.845,93 €	22.023,89 €	20.297,90 €	23,5%
C1	27.102,08 €	35.821,93 €	29.039,82 €	24,3%
C2	19.581,67 €	27.975,99 €	22.939,40 €	30,0%
Total general	22.421,45 €	28.765,48 €	25.305,10 €	22,1%

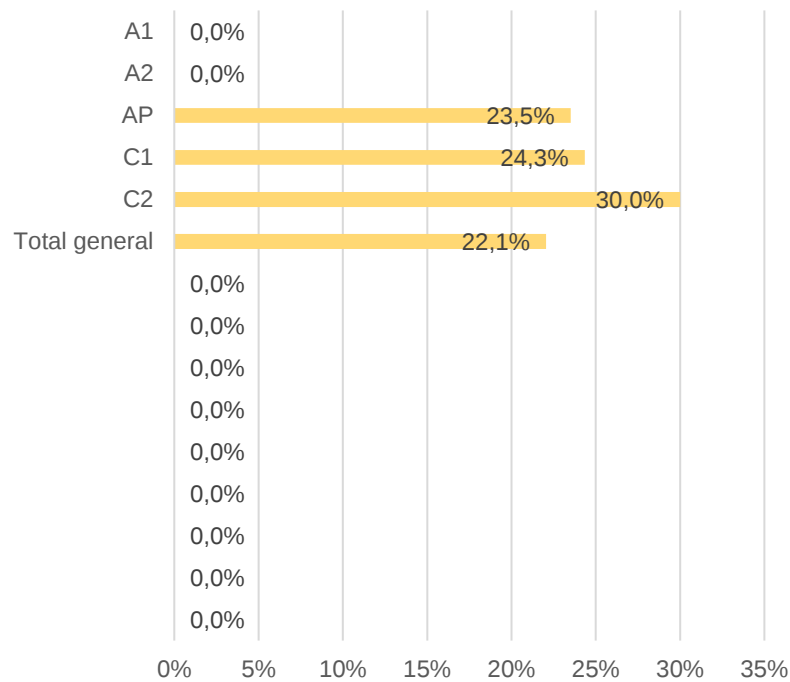
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total anual per categorial laboral i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Pel que fa a la **mediana de la retribució total anual per categoria laboral i sexe**, la bretxa augmenta en les categories AP i C1, però disminueix 8 punts en la categoria C2. El fet que la categoria C2 disminueixi 8 punts ens indica que en ambdues categories no s'observen salaris molt elevats o molt baixos respecte al valor central, que és el salari que observem.

Pel que fa a la categoria C1 el fet que la bretxa sigui tan alta (36,7%) indica que hi ha molts homes en la banda alta de la retribució d'aquesta categoria: personal de la brigada i cap de la brigada. En el cas de les dones, la majoria són educadores de la llar d'infants o administratives.

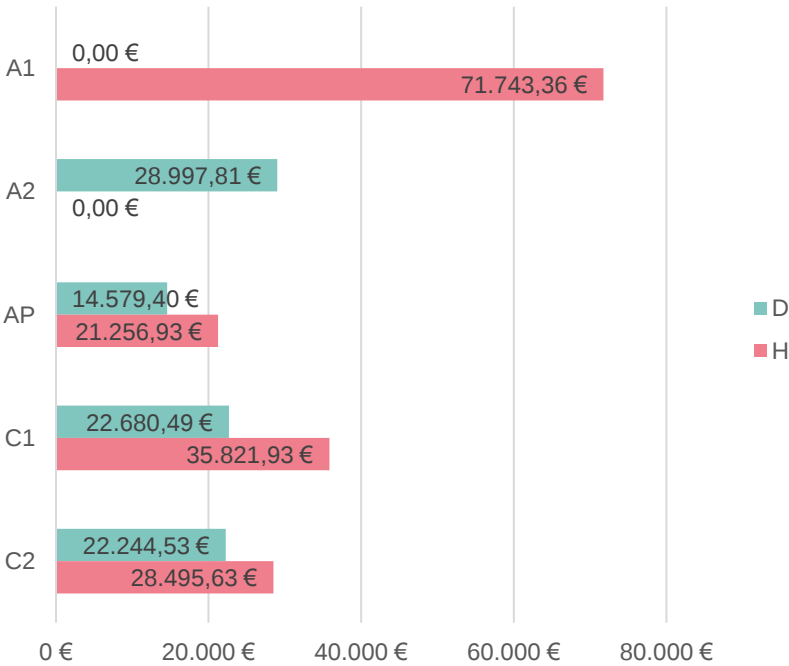
En relació a la categoria AP, tal i com també passa a la categoria C1, fa palesa la segregació horitzontal que es dona en el Consistori, segregació que dona fruit a aquesta elevada bretxa salarial (31,4%). Els homes que ocupen la categoria AP són: vigilants (3), operaris i netejadors. Tal i com veurem més endavant, són les dues primeres professions les que fan augmentar la bretxa, trobant-se en la banda alta de la retribució. En cas de les dones que ocupen la categoria AP són: vigilant (1), cuinera i netejadores.

Taula. Mediana de la retribució total anual per categoria laboral i sexe.

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
A1	0,00 €	71.743,36 €	N/A
A2	28.997,81 €	0,00 €	N/A
AP	14.579,40 €	21.256,93 €	31,4%
C1	22.680,49 €	35.821,93 €	36,7%
C2	22.244,53 €	28.495,63 €	21,9%

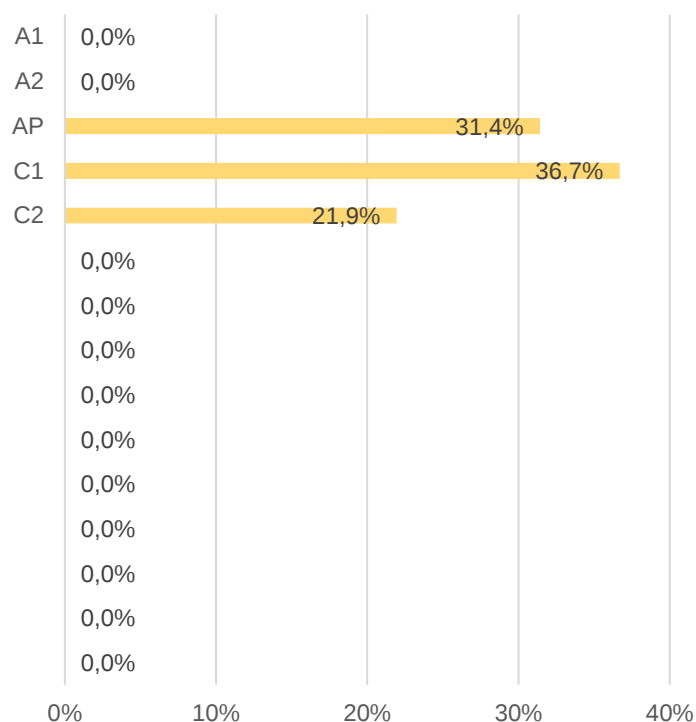
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mediana de la retribució total anual per categoria laboral i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana de la retribució total anual per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

RETRIBUCIÓ ANUAL PER HORA TREBALLADA I CATEGORIA LABORAL

Quan calculem la mitjana per hora treballada i categoria laboral, tal i com hem observat amb la retribució total anual, obtenim bretxes en totes les categories laborals, i **és especialment elevada (48,3%) la de la categoria C1, on les dones ingressen 10,13€ i els homes 19,60€ per hora treballada.**

Taula. Mitjana de la retribució total per hora i categoria laboral.

Mitjana de la retribució total per hora i categoria laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	38,50 €	38,50 €	N/A
A2	14,01 €	0,00 €	14,01 €	N/A
AP	9,21 €	11,87 €	10,98 €	22,4%
C1	10,13 €	19,60 €	12,23 €	48,3%
C2	9,94 €	15,23 €	12,05 €	34,7%
Total general	10,08 €	15,57 €	12,57 €	35,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

En el càlcul de la mediana, la bretxa salarial de la categoria C1 ascendeix fins al 69,1% ja que els homes perceben 19,60€ i les dones 6,05€ per hora treballada. Tal i com hem esmentat anteriorment, aquest fet passa quan en una categoria s'hi concentren moltes dones que formen part del rang baix de la retribució en comparació amb els homes.

Taula. Mediana de la retribució total per hora i categoria laboral

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
A1	0,00 €	38,50 €	N/A
A2	14,01 €	0,00 €	N/A
AP	6,88 €	10,43 €	34,0%
C1	6,05 €	19,60 €	69,1%
C2	11,21 €	15,37 €	27,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER GRUP PROFESSIONAL

Si observem **la mitjana de la retribució total anual per grup professional**, veiem com la **bretxa del grup professional 12 és significativament alta, essent un 33,2%**. Aquí trobem, en el cas de les dones, dues informadores turístiques, una auxiliar de biblioteca i auxiliars administratives. I, pel que fa als homes, hi trobem oficials, per tant, membres de la Brigada Municipal.

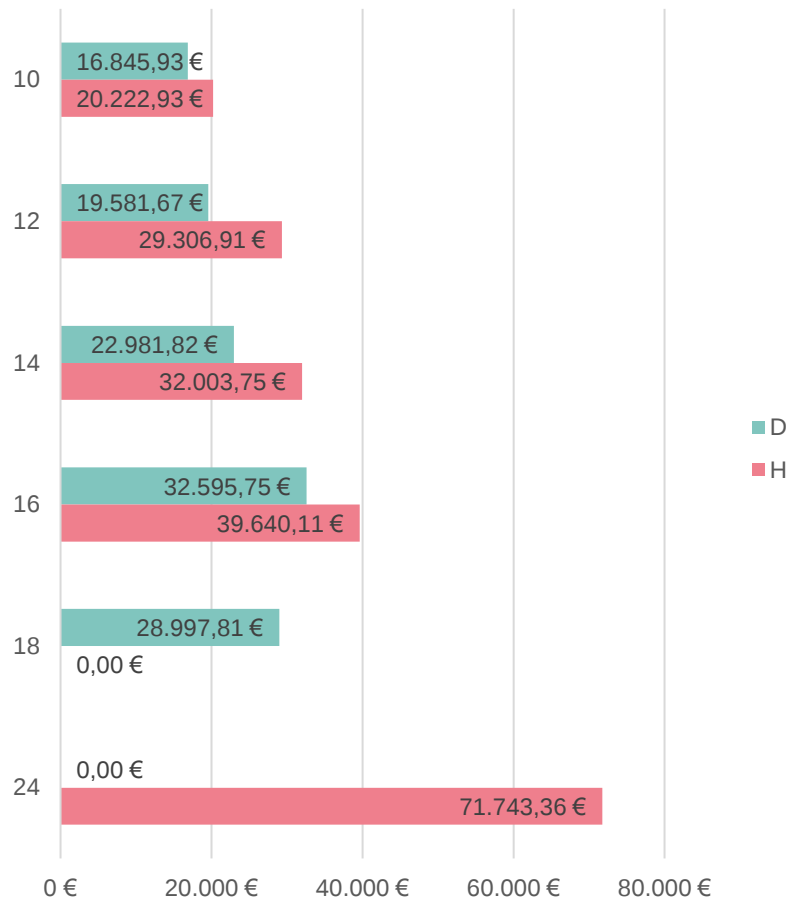
En el grup professional 14, on hi ha una bretxa del 28,2%, és rellevant el fet que hi ha 4 educadores de la llar d'infants i un sol oficial de lampista. La valoració dels llocs de treball de què és el que implica treballar com a oficial de lampista o com a educadora infantil és el que determina que hi hagi aquesta bretxa salarial.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per grup professional i sexe

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	16.845,93 €	20.222,93 €	18.994,93 €	16,7%
12	19.581,67 €	29.306,91 €	24.002,23 €	33,2%
14	22.981,82 €	32.003,75 €	24.786,21 €	28,2%
16	32.595,75 €	39.640,11 €	34.356,84 €	17,8%
18	28.997,81 €	0,00 €	28.997,81 €	N/A
24	0,00 €	71.743,36 €	71.743,36 €	N/A
Total general	22.421,45 €	28.765,48 €	25.305,10 €	22,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Quan fem el càlcul de **la mediana, veiem com alguns percentatges relatius a la bretxa varien força**. Pel que fa al grup 10, en aquest cas tenim una bretxa del 30,8%. Aquí hi trobem netejadors i netejadores, 3 vigilants i 1 vigilant, la cuinera de la llar d'infants i operaris. El fet que la bretxa, quan calculem la mediana, sigui més elevada que la mitjana, indica que pel que fa al grup 10, les dones que en formen part perceben uns salaris situats a la banda baixa de la retribució. I el mateix passa amb el grup 14.

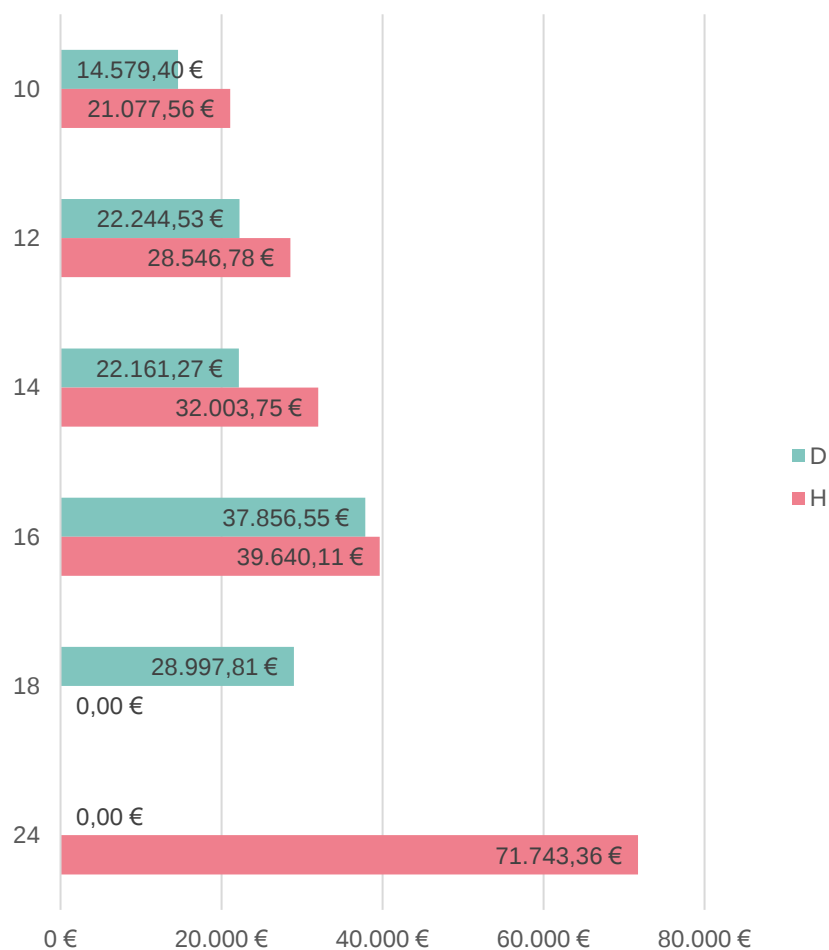
Ara bé, també s'observa com la bretxa disminueix considerablement en el grup 16, on el cas dels homes hi trobem el Cap de la Brigada i en el cas de les dones, aquestes formen part de l'àrea administració del Consistori.

Taula. Mediana de la retribució total anual per grup professional i sexe

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
10	14.579,40 €	21.077,56 €	30,8%
12	22.244,53 €	28.546,78 €	22,1%
14	22.161,27 €	32.003,75 €	30,8%
16	37.856,55 €	39.640,11 €	4,5%
18	28.997,81 €	0,00 €	N/A
24	0,00 €	71.743,36 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mediana de la retribució total anual per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER HORA TREBALLADA I GRUP PROFESSIONAL

Quan analitzem la retribució total anual per hora treballada i grup professional, s'observen bretxes salarials molt significatives en pràcticament tots els grups, i especialment cal senyalar els grups 12, 14 i 16. **És molt rellevant la bretxa del 58,2% del grup 14**, integrat per les educadores de la llar d'infants i un oficial de lampista.

Taula. Mitjana de la retribució total per hora, grup professional i sexe

Mitjana de la retribució total per hora i grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	9,21 €	10,55 €	10,07 €	12,8%
12	9,94 €	16,39 €	12,87 €	39,4%
14	5,83 €	13,96 €	7,46 €	58,2%
16	15,86 €	25,24 €	18,21 €	37,2%
18	14,01 €	0,00 €	14,01 €	N/A
24	0,00 €	38,50 €	38,50 €	N/A
Total general	10,08 €	15,57 €	12,57 €	35,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

La mediana rebaixa algunes bretxes respecte la mitjana, però n'augmenta la del grup 10, on trobem que la retribució per hora treballada de les dones és de 6,88€ i els homes és de 10,18€.

Taula. Mediana de la retribució total per hora, grup professional i sexe

Mediana de la retribució total per hora i grup professional	Dona	Home	Bretxa
10	6,88 €	10,18 €	32,4%
12	11,21 €	15,46 €	27,5%
14	5,88 €	13,96 €	57,9%
16	19,50 €	25,24 €	22,7%
18	14,01 €	0,00 €	N/A
24	0,00 €	38,50 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER LLOC DE TREBALL

Quan analitzem la **mitjana de la retribució total anual per lloc de treball es fa palesa la segregació horitzontal i vertical** que havíem esmentat anteriorment. En aquesta línia observem com en molts dels llocs de treball no convergeixen homes i dones, només en el cas dels netejadors i netejadores (al no estar organitzats com un sol grup, no s'indicava que hi hagués bretxa salarial).

Pel que fa als vigilants, s'observa una bretxa en negatiu ja que la dona que ocupa aquesta professió percep una retribució més elevada que la mitjana d'homes que integren aquell lloc de treball. Ara bé, també cal tenir en compte que el lloc de "Coordinació Vigilant" no s'ha inclòs en el grup de "Vigilants", fet causant d'aquesta bretxa en negatiu.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per lloc de treball i sexe

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	38.542,66 €	0,00 €	38.542,66 €	N/A
Administrativa Urbanisme	20.701,93 €	0,00 €	20.701,93 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	24.014,52 €	0,00 €	24.014,52 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	12.290,43 €	0,00 €	12.290,43 €	N/A
Auxiliar de Govern	12.633,25 €	0,00 €	12.633,25 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	39.640,11 €	39.640,11 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	34.630,62 €	34.630,62 €	N/A
Cuineria Llar Infants	14.275,13 €	0,00 €	14.275,13 €	N/A
Directora Llar Infants	28.997,81 €	0,00 €	28.997,81 €	N/A
Educadora Llar Infants	22.981,82 €	0,00 €	22.981,82 €	N/A
Informadora Turística	22.268,65 €	0,00 €	22.268,65 €	N/A
Netejador	0,00 €	16.347,97 €	16.347,97 €	26,24%
Netejadora	12.057,30 €	0,00 €	12.057,30 €	
Oficial Esdeveniments	0,00 €	29.470,38 €	29.470,38 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	25.442,30 €	25.442,30 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	32.003,75 €	32.003,75 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	28.444,48 €	28.444,48 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	28.546,78 €	28.546,78 €	N/A
Operari	0,00 €	22.223,05 €	22.223,05 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	71.743,36 €	71.743,36 €	N/A
Vigilant	28.993,99 €	21.097,70 €	23.729,79 €	-37,4%
Total general	22.421,45 €	28.765,48 €	25.305,10 €	22,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per lloc de treball i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

En aquesta ocasió, la mediana ens dona les mateixes dades que la mitjana.

Taula. Mediana de la retribució total anual per lloc de treball i sexe

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	38.542,66 €	0,00 €	N/A
Administrativa Urbanisme	20.701,93 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	24.014,52 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	12.290,43 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de Govern	12.633,25 €	0,00 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	39.640,11 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	34.630,62 €	N/A
Cuïnera Llar Infants	14.275,13 €	0,00 €	N/A
Directora Llar Infants	28.997,81 €	0,00 €	N/A
Educadora Llar Infants	22.161,27 €	0,00 €	N/A
Informadora Turística	22.268,65 €	0,00 €	N/A
Netejador	0,00 €	16.347,97 €	26,24%
Netejadora	12.057,30 €	0,00 €	
Oficial Esdeveniments	0,00 €	29.470,38 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	25.442,30 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	32.003,75 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	28.444,48 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	28.546,78 €	N/A
Operari	0,00 €	21.077,56 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	71.743,36 €	N/A
Vigilant	28.993,99 €	21.097,70 €	-37,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

RETRIBUCIÓ TOTAL PER HORA TREBALLADA I LLOC DE TREBALL:

Analitzant la bretxa salarial fruit de la retribució total per hora treballada, observem la bretxa en el lloc de treball de netejadors i netejadores, on les dones perceben 0,86 euros menys pel mateix lloc de feina.

Malgrat aquest fet, també trobem el resultat a la inversa en el cas del lloc de treball de vigilants, on hi ha **una bretxa salarial significativa en negatiu del 41,6%**, ja que la dona que ocupa aquest lloc de feina percep 5,24 euros més que els homes.

En aquesta ocasió no analitzarem la mediana perquè el resultat és pràcticament que el mateix obtingut en el càlcul de la mitjana.

Taula. Mitjana de la retribució total per hora, lloc de treball i sexe

Mitjana de la retribució total per hora i lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	19,67 €	0,00 €	19,67 €	N/A
Administrativa Urbanisme	8,25 €	0,00 €	8,25 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	11,61 €	0,00 €	11,61 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	11,34 €	0,00 €	11,34 €	N/A
Auxiliar de Govern	5,25 €	0,00 €	5,25 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	25,24 €	25,24 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	21,06 €	21,06 €	N/A
Cuineria Llar Infants	5,20 €	0,00 €	5,20 €	N/A
Directora Llar Infants	14,01 €	0,00 €	14,01 €	N/A
Educadora Llar Infants	5,83 €	0,00 €	5,83 €	N/A
Informadora Turística	9,91 €	0,00 €	9,91 €	N/A
Netejador	0,00 €	7,74 €	7,74 €	11,11%
Netejadora	6,88 €	0,00 €	6,88 €	
Oficial Esdeveniments	0,00 €	14,70 €	14,70 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	15,48 €	15,48 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	13,96 €	13,96 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	15,46 €	15,46 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	15,28 €	15,28 €	N/A
Operari	0,00 €	11,06 €	11,06 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	38,50 €	38,50 €	N/A
Vigilant	17,86 €	12,62 €	14,37 €	-41,6%
Total general	10,08 €	15,57 €	12,57 €	35,3%

2. ANÀLISI DEL SALARI BASE ANUAL

SALARI BASE ANUAL

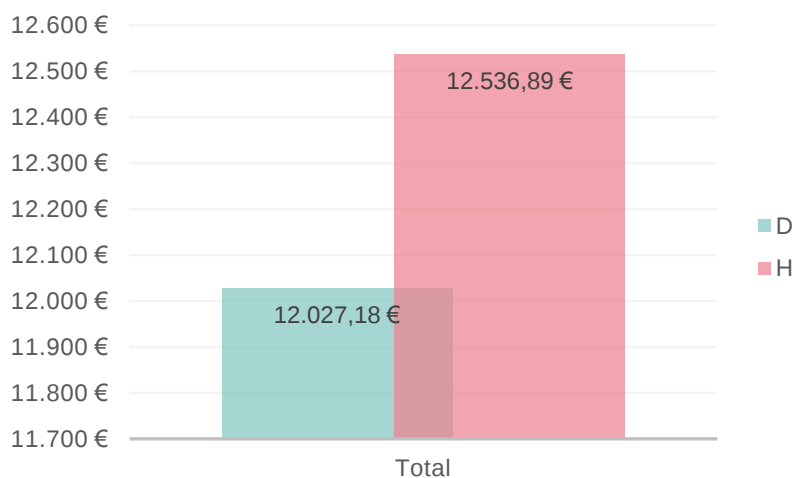
Observant la taula de la **mitjana del salari base anual**, veiem com la bretxa no és tan elevada com hem vist fins ara. Les dones ingressen 509,71€ menys que els homes pel que fa al salari base.

Taula. Mitjana del salari base anual per sexe

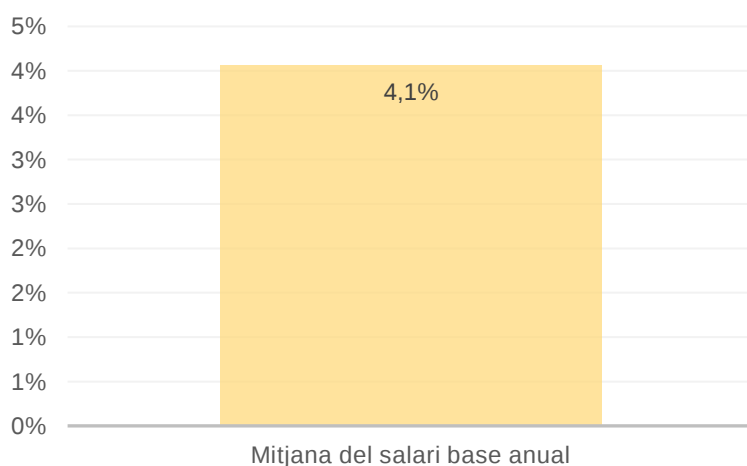
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base anual	12.027,18 €	12.536,89 €	12.258,87 €	4,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mitjana del salari base anual per sexe.



Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana del salari base anual



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

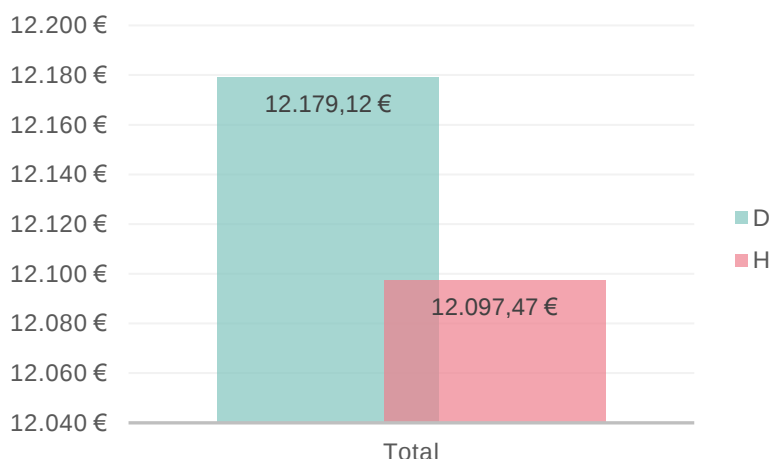
Ara bé, quan fem el càlcul **de la mediana el resultat ens indica que pel que fa al salari base no hi ha grans diferències salarials o retribucions situades als extrems de cada rang**. Per la qual cosa, part de la bretxa salarial és fruit dels complements salarials.

Taula. Mediana del salari base anual per sexe

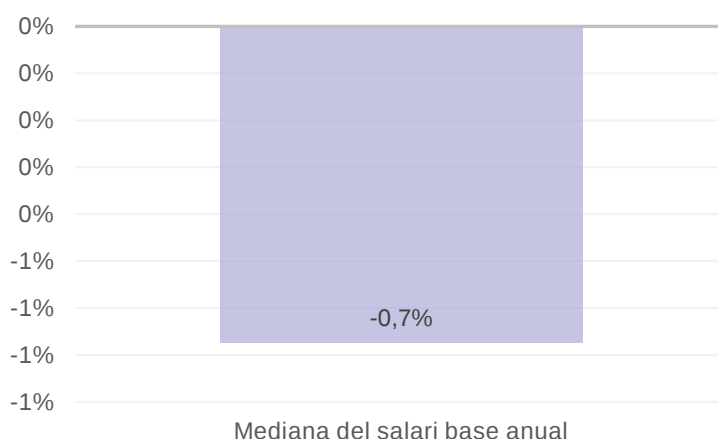
	Dona	Home	Bretxa
Mediana del salari base anual	12.179,12 €	12.097,47 €	-0,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mediana del salari base anual per sexe



Gràfic. Bretxa salarial de la mediana del salari base anual per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

MITJANA I MEDIANA DEL SALARI BASE PER HORA TREBALLADA:

El resultat del càlcul de la mitjana del salari base per hora treballada divergeix força del càlcul del salari base anual i ens permet veure de forma més concreta l'origen d'algunes bretxes. En aquesta ocasió, veiem com les **dones perceben 3,37€ i els homes 5,51€ de mitjana donant com a resultat una bretxa salarial del 38,9%.**

Aquesta diferència es deu a la tipologia de jornada laboral que realitzen homes i dones, ja que el 100% dels homes de la plantilla de l'Ajuntament fan jornada completa.

Taula. Tipologia de jornada per sexe

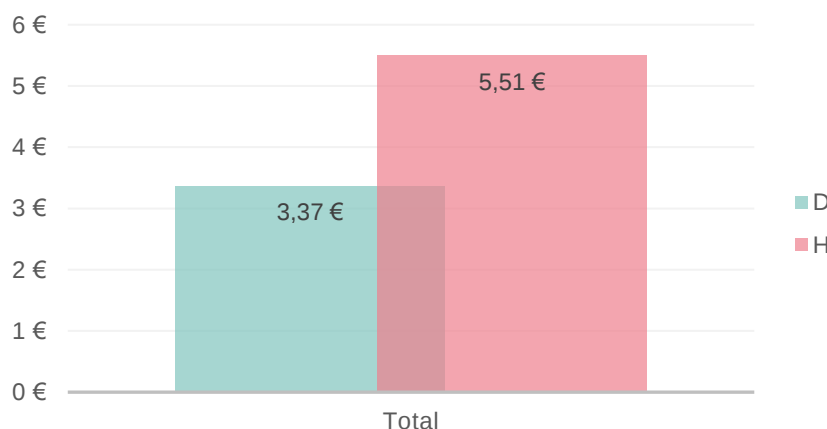
Tipologia de jornada	Dones	Homes	Total general
Completa	14	15	29
Reduïda	4	0	4
Total general	18	15	33

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Taula. Mitjana del salari base per hora treballada i sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base per hora treballada	3,37 €	5,51 €	4,34 €	38,9%

Gràfic. Mitjana del salari base per hora i sexe



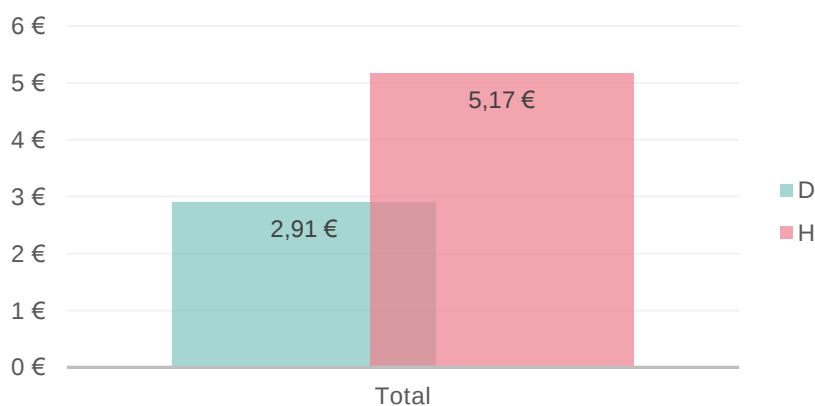
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

La bretxa salarial fruit de la mediana augmenta significativament fins al 43,8%, indicant, com observem, que hi ha moltes dones a la banda baixa de la retribució pel que fa al salari base.

Taula. Mediana del salari base per hora treballada i sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del salari base per hora treballada	2,91 €	5,17 €	43,8%

Gràfic. Mediana del salari base per hora i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

SALARI BASE ANUAL SEGREGAT PER CATEGORIA PROFESSIONAL

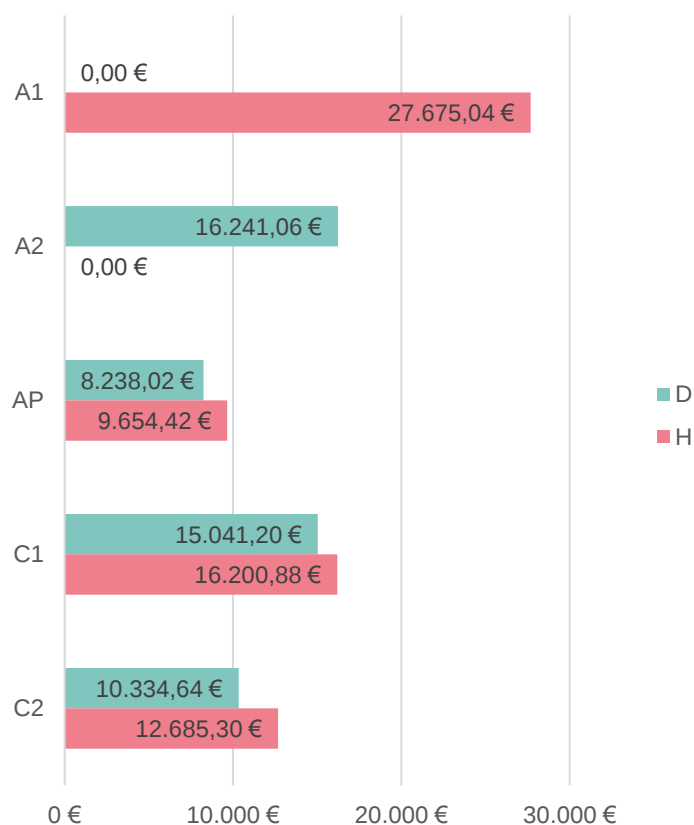
En aquesta ocasió s'observa una bretxa força significativa a la categoria C2 (18,5%), integrada per oficials (homes), i, auxiliars, informadores turístiques i administratives (dones).

Taula. Mitjana del salari base anual per categoria professional

Mitjana del salari base anual per categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	27.675,04 €	27.675,04 €	N/A
A2	16.241,06 €	0,00 €	16.241,06 €	N/A
AP	8.238,02 €	9.654,42 €	9.182,29 €	14,7%
C1	15.041,20 €	16.200,88 €	15.298,90 €	7,2%
C2	10.334,64 €	12.685,30 €	11.274,90 €	18,5%
Total general	12.027,18 €	12.536,89 €	12.258,87 €	4,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mitjana del salari base anual per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Pel que fa a la mediana, **la bretxa salarial en la categoria AP augmenta i passa del 14,7% al 22,3%**. Aquest fet assenyala que pel que fa al salari base d'aquesta categoria, hi ha força dones a la banda baixa de la retribució. I observem la mateixa situació en la categoria C1, tot i que l'augment no és tan acusat.

Taula. Mediana del salari base anual per categoria professional i sexe

Mediana del salari base anual per categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A1	0,00 €	27.675,04 €	N/A
A2	16.241,06 €	0,00 €	N/A
AP	7.971,23 €	10.258,30 €	22,3%
C1	14.582,99 €	16.200,88 €	10,0%
C2	11.458,69 €	12.955,40 €	11,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mediana del salari base anual per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

SALARI BASE ANUAL PER GRUP PROFESSIONAL

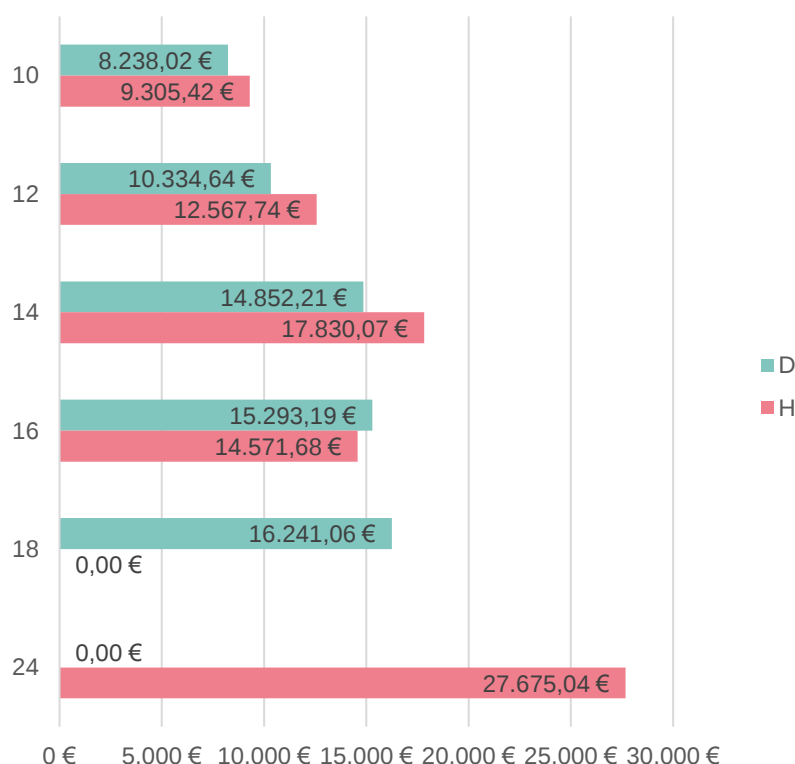
Quan calculem la mitjana del salari base de cada grup professional, ens mostra una bretxa salarial en tots els grups professionals a excepció del grup 16, on per una banda trobem el Cap de la Brigada, i, per l'altra, administratives de l'àrea de Serveis Econòmics i Urbanisme.

Taula. Mitjana del salari base anual per grup professional i sexe

Mitjana del salari base anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	8.238,02 €	9.305,42 €	8.917,27 €	11,5%
12	10.334,64 €	12.567,74 €	11.349,68 €	17,8%
14	14.852,21 €	17.830,07 €	15.447,78 €	16,7%
16	15.293,19 €	14.571,68 €	15.112,81 €	-5,0%
18	16.241,06 €	0,00 €	16.241,06 €	N/A
24	0,00 €	27.675,04 €	27.675,04 €	N/A
Total general	12.027,18 €	12.536,89 €	12.258,87 €	4,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mitjana del salari base anual per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Quan es calcula **la mediana, la diferència retributiva del grup 10 i 14 augmenta**, obtenint una bretxa salarial **del 21,2% i del 20,3% respectivament**. Aquest fet ens indica que els salaris base de les dones que pertanyen a aquest grup està molt per sota del que perceben els homes en aquest mateix grup. En el cas del grup 16, en canvi, obtenim una bretxa negativa, fet que ens indica que les dones que pertanyen a aquest grup laboral perceben un salari base més elevat que els homes.

Taula. Mediana del salari base anual per grup laboral

Mediana del salari base anual per grup laboral	Dona	Home	Bretxa
10	7.971,23 €	10.113,75 €	21,2%
12	11.458,69 €	12.597,17 €	9,0%
14	14.218,44 €	17.830,07 €	20,3%
16	16.307,51 €	14.571,68 €	-11,9%
18	16.241,06 €	0,00 €	N/A
24	0,00 €	27.675,04 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mediana del salari base per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

SALARI BASE ANUAL PER LLOC DE TREBALL

En el cas del càlcul de la mitjana del salari base anual per lloc de treball, obtenim **una bretxa en negatiu força significativa (38,4%) en el lloc de treball de "vigilant"**, fent que la dona que ocupa aquest lloc de treball ingressi 3.355,67 euros més a l'any que els homes.

Taula. Mitjana del salari base anual per lloc de treball i sexe

Mitjana del salari base anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	16.811,00 €	0,00 €	16.811,00 €	N/A
Administrativa Urbanisme	12.257,57 €	0,00 €	12.257,57 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	12.645,00 €	0,00 €	12.645,00 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	6.191,08 €	0,00 €	6.191,08 €	N/A
Auxiliar de Govern	7.290,11 €	0,00 €	7.290,11 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	14.571,68 €	14.571,68 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	12.097,47 €	12.097,47 €	N/A
Cuïnera Llar Infants	7.848,87 €	0,00 €	7.848,87 €	N/A
Directora Llar Infants	16.241,06 €	0,00 €	16.241,06 €	N/A
Educadora Llar Infants	14.852,21 €	0,00 €	14.852,21 €	N/A
Informadora Turística	11.618,32 €	0,00 €	11.618,32 €	N/A
Netejador	0,00 €	7.383,92 €	7.383,92 €	N/A
Netejadora	6.501,26 €	0,00 €	6.501,26 €	N/A
Oficial Esdeveniments	0,00 €	12.597,17 €	12.597,17 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	11.516,58 €	11.516,58 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	17.830,07 €	17.830,07 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	13.313,63 €	13.313,63 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	13.313,83 €	13.313,83 €	N/A
Operari	0,00 €	10.960,03 €	10.960,03 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	27.675,04 €	27.675,04 €	N/A
Vigilant	12.100,67 €	8.745,00 €	9.863,55 €	-38,4%
Total general	12.027,18 €	12.536,89 €	12.258,87 €	4,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Taula. Mediana del salari base anual per lloc de treball i sexe

Mediana del salari base anual	Dona	Home	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	16.811,00 €	0,00 €	N/A
Administrativa Urbanisme	12.257,57 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	12.645,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	6.191,08 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de Govern	7.290,11 €	0,00 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	14.571,68 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	12.097,47 €	N/A
Cuïnera Llar Infants	7.848,87 €	0,00 €	N/A
Directora Llar Infants	16.241,06 €	0,00 €	N/A
Educadora Llar Infants	14.218,44 €	0,00 €	N/A
Informadora Turística	11.618,32 €	0,00 €	N/A
Netejador	0,00 €	7.383,92 €	N/A

Netejadora	6.501,26 €	0,00 €	N/A
Oficial Esdeveniments	0,00 €	12.597,17 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	11.516,58 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	17.830,07 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	13.313,63 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	13.313,83 €	N/A
Operari	0,00 €	10.402,85 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	27.675,04 €	N/A
Vigilant	12.100,67 €	8.745,00 €	-38,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

3. ANÀLISI DEL COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI (COMPLEMENT ESPECÍFIC)

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI

Tal i com havíem esmentat anteriorment, part de la bretxa salarial de la plantilla del Consistori de Camprodon es fruit dels complements salarials.

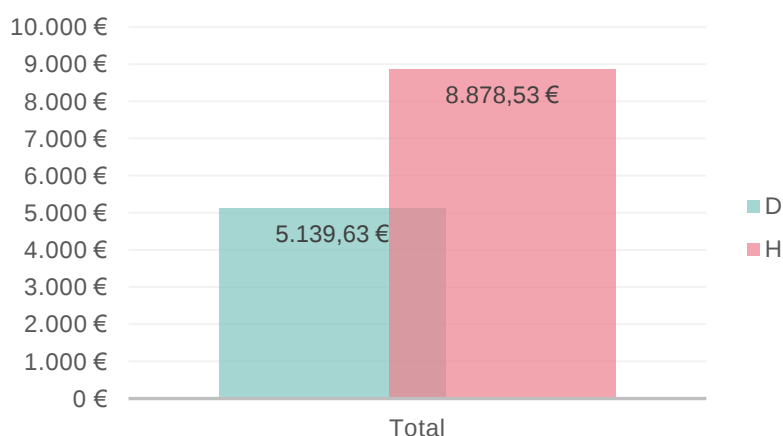
En aquesta ocasió, **la bretxa fruit de la mitjana del complement salarial voluntari és del 42,1%**, xifra considerablement alta: els homes ingressen 3.738,9 euros més que les dones.

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari per sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial voluntari	5.139,63 €	8.878,53 €	6.839,13 €	42,1%

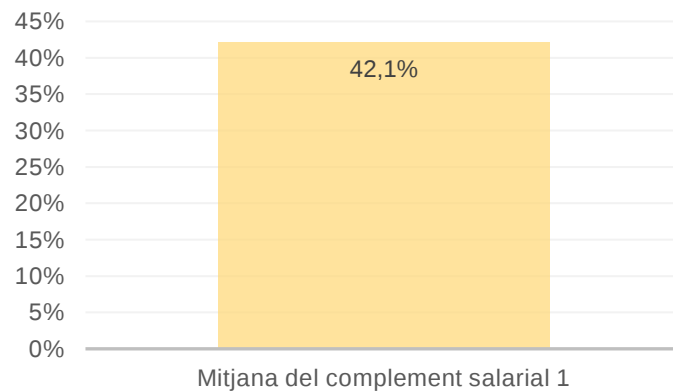
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial segregat per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

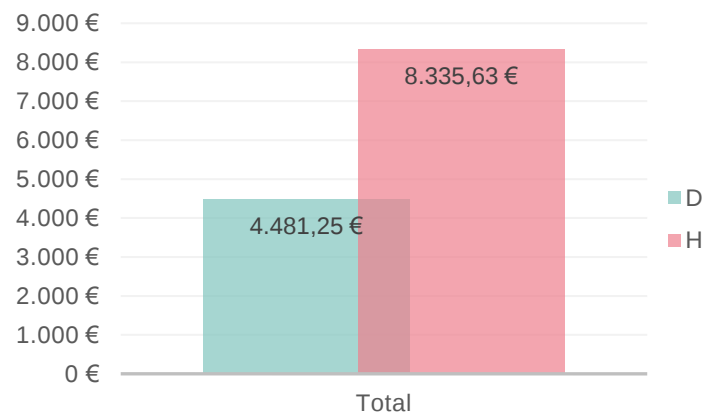
I la bretxa salarial augmenta 4 punts en el càlcul de la mediana del complement salarial voluntari, cosa que indica que els ingressos que perceben les dones a través d'aquest complement són significativament inferiors als homes. Essent el complement voluntari (específic), caldria saber quins criteris inclou aquest complement, i si aquests estan basats en paràmetres objectius i no reproductors d'estereotips.

Taula. Mediana del complement salarial voluntari segregat per sexe

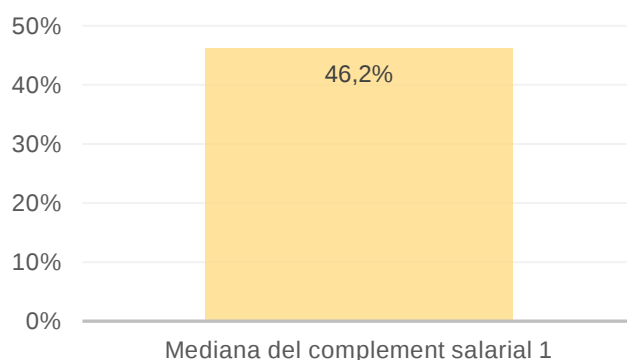
	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial voluntari	4.481,25 €	8.335,63 €	46,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial segregat per sexe



Gràfic. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial voluntari segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI PER HORA TREBALLADA:

Considerem que també és clau realitzar el càlcul de la bretxa salarial per hora treballada en el complement voluntari perquè un dels elements generadors de la bretxa salarial.

Així doncs, en la mitjana del complement salarial voluntari s'observa com les dones ingressen 3,37€ i els homes 5,51€ donant com a resultat **un 38,9% de bretxa salarial**.

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari per hora treballada i sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial voluntari per hora treballada	3,37 €	5,51 €	4,34 €	38,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

La bretxa salarial en la mediana augmenta fruit del descens del que perceben les dones per hora treballada, i de nou, aquest fet que ens mostra que hi ha dones que ingressen per sota d'aquesta quantitat (2,91€).

Taula. Mediana del complement salarial voluntari per hora treballada i sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial voluntari per hora treballada	2,91 €	5,17 €	43,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI PER CATEGORIA PROFESSIONAL

Pel que fa a la categoria professional, veiem una bretxa molt elevada a la categoria C1, en aquesta ocasió és del 61%, símptoma de l'elevada segregació horitzontal i vertical de la plantilla.

En cada categoria professional totes les persones cobren el mateix. Ara bé, tot i que la negociació col·lectiva s'orienta a combatre les desigualtats i que les persones que negocien els convenis

col·lectius cada cop estan més sensibilitzades i més formades en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats, alguns convenis encara mantenen herències de les antigues ordenances laborals. D'altres no han revisat la classificació professional ni els sistemes retributius dissenyats possiblement, quan es van crear, sense perspectiva de gènere.

En aquest cas, a la categoria C1 trobem per una banda, l'oficial de lampista i el cap de la brigada. I per l'altra, educadores de l'escola bressol i administratives.

Per tant, ens podem trobar que tot i que els complements salarials s'hagin configurat a partir de criteris neutres, en el moment d'aplicar-los es generin discriminacions indirectes, com poden ser criteris d'antiguitat, disponibilitat, assistència o permanència, que penalitzen els permisos i excedències lligats a la conciliació i corresponsabilitat.

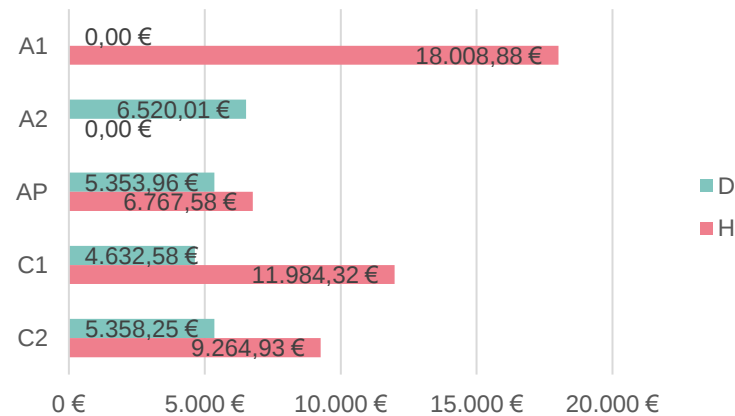
D'altra banda, sovint les feines més masculinitzades o associades a la masculinitat com és el cap de la brigada, oficials de lampista, paletteria, etc., tenen associats determinats complements (com ara la penositat, la perillositat o l'exposició a la toxicitat) que poden fer augmentar aquesta bretxa. Per contra, en sectors més feminitzats, aquests complements s'obvien o són infravalorats (com és el cas de la força que es requereix en algunes tasques de cura –educadores de la llar d'infants-, la toxicitat vinculada a les feines de la neteja, o la perillositat en les professions del treball social).

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari per categoria professional

Mitjana del complement salarial voluntari per categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	18.008,88 €	18.008,88 €	N/A
A2	6.520,01 €	0,00 €	6.520,01 €	N/A
AP	5.353,96 €	6.767,58 €	6.296,37 €	20,9%
C1	4.632,58 €	11.984,32 €	6.266,30 €	61,3%
C2	5.358,25 €	9.264,93 €	6.920,92 €	42,2%
Total general	5.139,63 €	8.878,53 €	6.839,13 €	42,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Taula. Mitjana del complement salarial per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

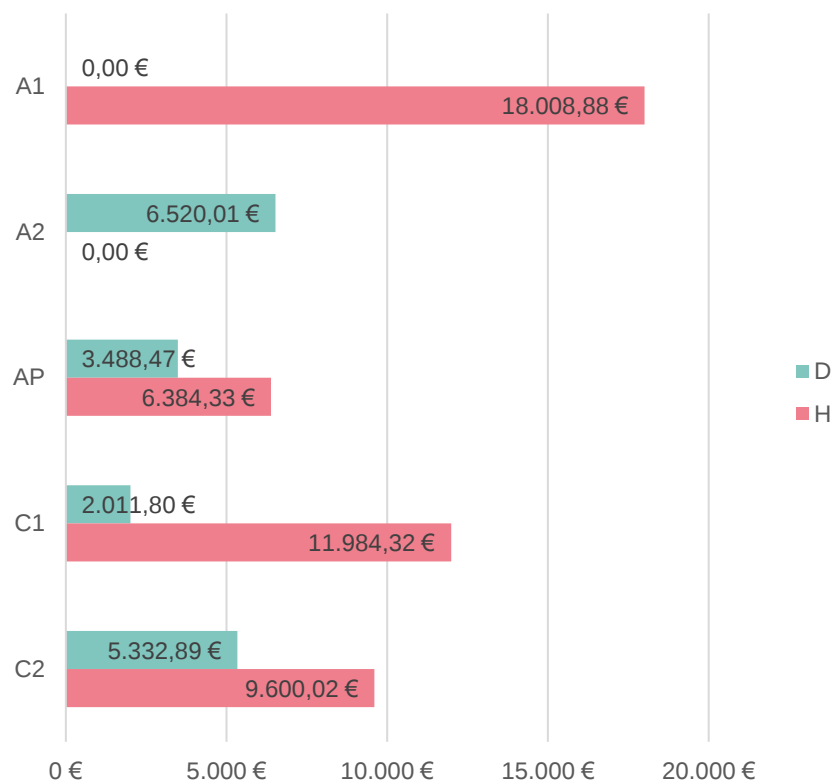
En calcular la mediana, la bretxa salarial a la categoria C1 augmenta fins al 83,2%. Que una bretxa sigui tan significativament elevada és el resultat que en aquesta categoria hi ha moltes més dones situades a la banda més baixa de la retribució respecte als homes.

Taula. Mediana del complement salarial voluntari per categoria professional i sexe

Mediana del complement salarial voluntari per categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A1	0,00 €	18.008,88 €	N/A
A2	6.520,01 €	0,00 €	N/A
AP	3.488,47 €	6.384,33 €	45,4%
C1	2.011,80 €	11.984,32 €	83,2%
C2	5.332,89 €	9.600,02 €	44,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

En el cas de la categoria C1, 2 homes reben aquest complement, però la seva retribució és molt més elevada que les 7 dones també pertanyents a la mateixa categoria laboral.

Taula. Compte de persones que han percebut el complement salarial voluntari per sexe

Compte de persones que han percebut el complement salarial voluntari	Dona	Home	Total general
A1	0	1	1
A2	1	0	1
AP	4	8	12
C1	7	2	9
C2	6	4	10
Total general	18	15	33

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI PER HORA TREBALLADA I CATEGORIA PROFESSIONAL:

Quan observem la mitjana del complement salarial voluntari per hora i categoria laboral, destaca la diferència en la quantitat percebuda per dones i homes en la **categoria C1, generant una bretxa del 62%**.

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari per hora, categoria professional i sexe.

Mitjana del complement salarial voluntari per hora i categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	11,17 €	11,17 €	N/A
A2	4,74 €	0,00 €	4,74 €	N/A
AP	3,53 €	4,20 €	3,97 €	15,9%
C1	2,83 €	7,43 €	3,85 €	61,9%
C2	3,65 €	5,75 €	4,49 €	36,4%
Total general	3,37 €	5,51 €	4,34 €	38,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

I aquesta bretxa en la categoria C1 ascendeix fins al 84,3% amb el càlcul de la mediana. Per la qual cosa, evidencia que hi ha dones que poden percebre 1,17€, mentre que l'home percep 7,43€.

Taula. Mediana del complement salarial voluntari per hora, categoria professional i sexe.

Mediana del complement salarial voluntari per hora i categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A1	0,00 €	11,17 €	N/A
A2	4,74 €	0,00 €	N/A
AP	2,63 €	3,96 €	33,5%
C1	1,17 €	7,43 €	84,3%
C2	4,03 €	5,95 €	32,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI PER GRUP PROFESSIONAL

Pel que fa a la mitjana del complement salarial voluntari per grup professional, de nou es fa palesa una bretxa salarial molt accentuada fruit de la segregació horitzontal del Consistori. En el **grup 14, amb una bretxa salarial del 77,2%**, hi trobem un oficial de lampista (homes), i educadores de la llar d'infants (dones). **La diferència salarial entre els dos sexes és de 6.434,97 euros.**

Per tal de reduir aquesta bretxa salarial tan acusada, és important revisar el sistema de valoració dels llocs de treball, de classificació professional i de retribucions, per garantir que no tingui un biaix de gènere, que no depengui de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere, i que no contribueixin a perpetuar desigualtats existents.

Si ens fixem en el grup 16, que presenta **una bretxa del 47,1%**, de nou observem la segregació horitzontal que caracteritza aquest grup, ja que en forma part el Cap de la Brigada i les Administratives (serveis econòmics i urbanisme), amb una **diferència salarial de 7.357,88 euros.**

Taula. Complement salarial voluntari per grup professional i sexe

Mitjana del complement salarial voluntari	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	5.353,96 €	6.102,40 €	5.830,24 €	12,3%
12	5.358,25 €	9.696,71 €	7.330,28 €	44,7%
14	1.900,66 €	8.335,63 €	3.187,65 €	77,2%
16	8.275,13 €	15.633,01 €	10.114,60 €	47,1%
18	6.520,01 €	0,00 €	6.520,01 €	N/A
24	0,00 €	18.008,88 €	18.008,88 €	N/A
Total general	5.139,63 €	8.878,53 €	6.839,13 €	42,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Pel que fa a la mediana, les bretxes es mantenen pràcticament igual a excepció del grup 10, la qual augmenta més de 30 punts. Aquest fet es deu principalment a que moltes de les dones, la feina de la qual està vinculada a aquest grup laboral, el complement que perceben està a la banda més baixa de la retribució. Per altra banda, també cal tenir en compte que són quatre dones les que ingressen aquest complement (3 del personal de la neteja i 1 vigilant) i 7 homes (personal de la neteja, vigilants i operaris).

Taula. Mediana del complement salarial voluntari per grup professional i sexe

Mediana del complement salarial voluntari	Dona	Home	Bretxa
10	3.488,47 €	6.226,43 €	44,0%
12	5.332,89 €	9.801,94 €	45,6%
14	1.942,67 €	8.335,63 €	76,7%
16	9.897,84 €	15.633,01 €	36,7%
18	6.520,01 €	0,00 €	N/A
24	0,00 €	18.008,88 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI PER HORA TREBALLADA I GRUP PROFESSIONAL:

Si analitzem al detall a partir de l'anàlisi del que es percep per hora, mostra el que ja indicaven els anàlisis anteriors on el grup 14 s'hi dona una elevada bretxa salarial (78,6%): els homes de mitjana perceben 5,17€ per hora treballada i les dones 1,11€.

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari per hora, grup professional i sexe

Mitjana del complement salarial voluntari per hora	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	3,53 €	3,78 €	3,69 €	6,7%
12	3,65 €	6,01 €	4,73 €	39,3%
14	1,11 €	5,17 €	1,92 €	78,6%
16	5,13 €	9,69 €	6,27 €	47,1%
18	4,74 €	0,00 €	4,74 €	N/A
24	0,00 €	11,17 €	11,17 €	N/A
Total general	3,37 €	5,51 €	4,34 €	38,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Pel que fa a la mediana, ens mostra resultats molt similars a la mitjana.

Taula. Mediana del complement salarial voluntari per hora, grup professional i sexe

Mediana del complement salarial voluntari per hora	Dona	Home	Bretxa
10	2,63 €	3,86 €	31,8%
12	4,03 €	6,08 €	33,7%
14	1,13 €	5,17 €	78,2%
16	6,14 €	9,69 €	36,7%
18	4,74 €	0,00 €	N/A
24	0,00 €	11,17 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI SEGREGAT PER LLOC DE TREBALL

Al ser un Consistori amb una elevada segregació horitzontal, pràcticament la totalitat dels llocs de treball estan encapçalats exclusivament per dones o per homes, i, per tant, la bretxa només l'observem en el lloc de treball de vigilant, on la dona percep 3.923,56 euros més a l'any, generant una bretxa en negatiu d'un 42,1%.

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari per lloc de treball i sexe

Mitjana del complement salarial voluntari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	9.981,73 €	0,00 €	9.981,73 €	N/A
Administrativa Urbanisme	4.861,93 €	0,00 €	4.861,93 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	7.358,76 €	0,00 €	7.358,76 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	3.648,25 €	0,00 €	3.648,25 €	N/A
Auxiliar de Govern	3.117,96 €	0,00 €	3.117,96 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	15.633,01 €	15.633,01 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	11.423,82 €	11.423,82 €	N/A
Cuiner Llar Infants	2.525,78 €	0,00 €	2.525,78 €	N/A
Directora Llar Infants	6.520,01 €	0,00 €	6.520,01 €	N/A
Educadora Llar Infants	1.900,66 €	0,00 €	1.900,66 €	N/A
Informadora Turística	5.332,89 €	0,00 €	5.332,89 €	N/A
Netejador	0,00 €	3.523,38 €	3.523,38 €	N/A
Netejadora	3.488,47 €	0,00 €	3.488,47 €	N/A
Oficial Esdeveniments	0,00 €	6.828,12 €	6.828,12 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	11.031,55 €	11.031,55 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	8.335,63 €	8.335,63 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	9.801,94 €	9.801,94 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	9.398,10 €	9.398,10 €	N/A
Operari	0,00 €	6.563,67 €	6.563,67 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	18.008,88 €	18.008,88 €	N/A
Vigilant	11.913,10 €	7.989,54 €	9.297,39 €	-49,1%
Total general	5.139,63 €	8.878,53 €	6.839,13 €	42,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

4. ANÀLISI DEL COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI

COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI

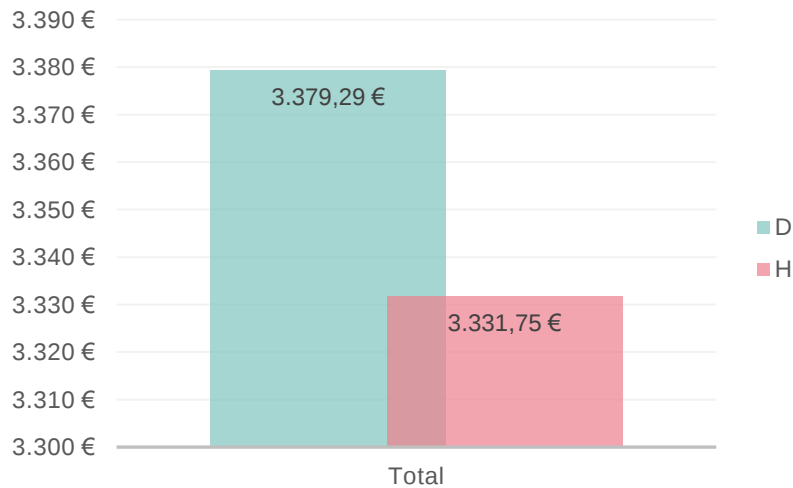
La bretxa salarial obtinguda del càlcul de la mitjana del complement salarial obligatori divergeix dels resultats obtinguts fins ara, tant en el càlcul del complement salarial voluntari com en el salari total anual, ja que obtenim una bretxa en negatiu de l'1,4%: les dones perceben 47,54 euros més.

Taula. Mitjana del complement salarial obligatori

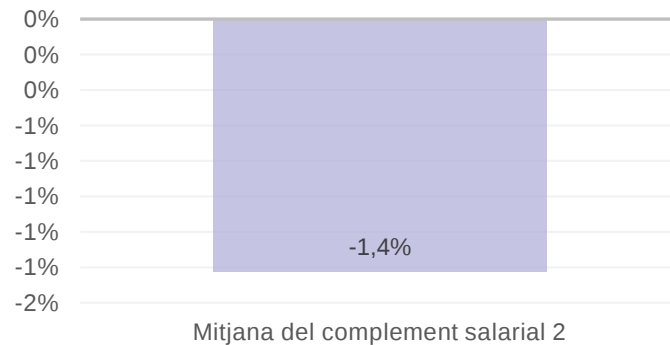
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial obligatori	3.379,29 €	3.331,75 €	3.357,68 €	-1,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial obligatori per sexe



Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial obligatori per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

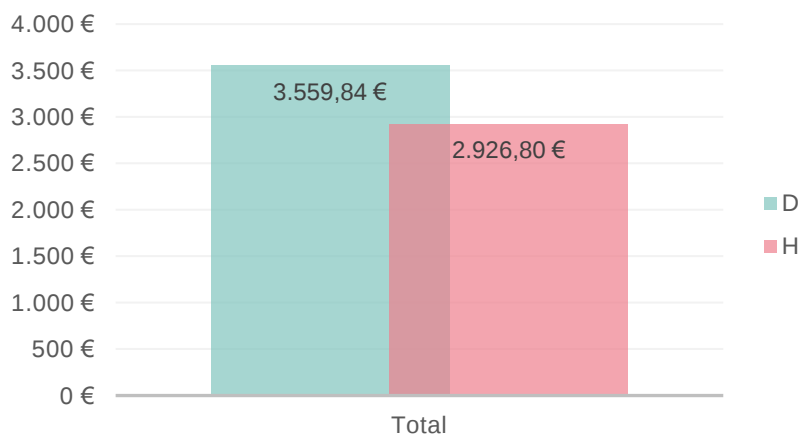
I pel que fa a la bretxa salarial obtinguda a través del càlcul de la mediana, **aquesta augmenta significativament en negatiu arribant fins al 21,6%**. Per la qual cosa, hi ha un elevat nombre d'homes que perceben una retribució força baixa en relació a aquest complement.

Taula. Mediana del complement salarial obligatori per sexe

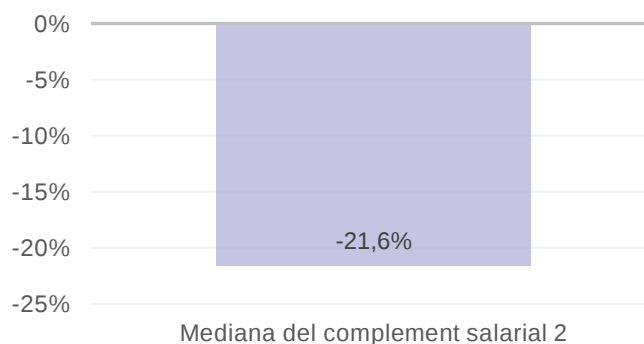
	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial obligatori	3.559,84 €	2.926,80 €	-21,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial per sexe



Gràfic. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial obligatori per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

MITJANA I MEDIANA DEL COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI PER HORA TREBALLADA:

Quan realitzem el càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana per hora treballada en relació al complement salarial obligatori, el resultat és força similar a la retribució total anual, tot i que en aquesta ocasió la **bretxa en negatiu augmenta lleugerament i passa a ser del 5,3%**.

Taula. Mitjana del complement salarial obligatori per hora i sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial obligatori per hora	2,18 €	2,07 €	2,13 €	-5,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

La mediana, en canvi, ens mostra una bretxa salarial en negatiu força més elevada (21,6%), ens indica que pel que fa al complement obligatori, hi ha més homes a la banda baixa de la retribució.

Taula. Mediana del complement salarial obligatori per hora i sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial obligatori per hora	2,21 €	1,82 €	-21,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI PER CATEGORIA PROFESSIONAL

Si analitzem la mitjana del complement salarial obligatori percebut per categoria professional, veiem com hi ha una mínima bretxa salarial en les categories AP, C1 i C2. La més significativa la trobem a la categoria C2 integrada per dones ocupades en posicions com auxiliars administratives, auxiliar de biblioteca, auxiliar de govern i informadora turística. I els homes estan ocupats com a oficials.

Taula. Mitjana del complement salarial obligatori per categoria professional i sexe

Mitjana del complement salarial obligatori per categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	7.927,56 €	7.927,56 €	N/A
A2	4.388,74 €	0,00 €	4.388,74 €	N/A
AP	2.309,48 €	2.490,66 €	2.430,26 €	7,3%
C1	4.173,18 €	4.351,46 €	4.212,80 €	4,1%
C2	2.998,05 €	3.355,12 €	3.140,88 €	10,6%
Total general	3.379,29 €	3.331,75 €	3.357,68 €	-1,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Ara bé, **quan calculem la mediana, la bretxa salarial del 10,6% a la categoria C2 es redueix dràsticament i passa a ser una bretxa salarial en negatiu però podríem dir que pràcticament és zero.** Aquest fet ens indica que el valor central del rang retributiu d'ambdós sexes és quasi el mateix, i, per tant, no es donen extrems salarials i desiguals.

Taula. Mediana del complement salarial obligatori per categoria professional i sexe

Mediana del complement salarial obligatori per categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A1	0,00 €	7.927,56 €	N/A
A2	4.388,74 €	0,00 €	N/A
AP	2.276,40 €	2.670,71 €	14,8%
C1	4.079,38 €	4.351,46 €	6,3%
C2	3.507,77 €	3.494,54 €	-0,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Taula. Nombre de persones que han percebut el complement salarial obligatori per categoria professional i sexe

Mediana del complement salarial obligatori per categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	0	1	1
A2	1	0	1
AP	4	8	12
C1	7	2	9
C2	6	4	10
Total general	18	15	33

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI PER GRUP PROFESSIONAL

Pel que fa a la **bretxa salarial fruit del complement salarial obligatori i per grup professional**, s'observa una petita bretxa en tots els grups professionals, especialment en el grup 12 (11,3%), que seria aquell vinculat a la categoria C2 i integrada per auxiliars (dones) i oficials (homes).

Taula. Mitjana del complement salarial obligatori per grup professional i sexe.

Mitjana del complement salarial obligatori per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	2.309,48 €	2.349,57 €	2.334,99 €	1,7%
12	2.998,05 €	3.379,76 €	3.171,55 €	11,3%
14	4.047,69 €	4.079,38 €	4.054,03 €	0,8%
16	4.340,50 €	4.623,53 €	4.411,26 €	6,1%
18	4.388,74 €	0,00 €	4.388,74 €	N/A
24	0,00 €	7.927,56 €	7.927,56 €	N/A
Total general	3.379,29 €	3.331,75 €	3.357,68 €	-1,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Taula. Mediana del complement salarial obligatori per grup professional

Mediana del complement salarial obligatori per grup professional	Dona	Home	Bretxa
10	2.276,40 €	2.536,56 €	10,3%
12	3.507,77 €	3.494,54 €	-0,4%
14	4.044,81 €	4.079,38 €	0,8%
16	4.679,88 €	4.623,53 €	-1,2%
18	4.388,74 €	0,00 €	N/A
24	0,00 €	7.927,56 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI PER LLOC DE TREBALL

Tal i com ja passava amb el complement salarial voluntari, **en el lloc de treball de vigilant s'observa una bretxa en negatiu força rellevant.**

Taula. Mitjana del complement salarial obligatori per lloc de treball i sexe

Mitjana del complement salarial obligatori	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	4.719,54 €	0,00 €	4.719,54 €	N/A
Administrativa Urbanisme	3.582,43 €	0,00 €	3.582,43 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	3.507,77 €	0,00 €	3.507,77 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	1.875,93 €	0,00 €	1.875,93 €	N/A
Auxiliar de Govern	1.591,76 €	0,00 €	1.591,76 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	4.623,53 €	4.623,53 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	3.478,29 €	3.478,29 €	N/A
Cuineria Llar Infants	2.211,36 €	0,00 €	2.211,36 €	N/A
Directora Llar Infants	4.388,74 €	0,00 €	4.388,74 €	N/A
Educadora Llar Infants	4.047,69 €	0,00 €	4.047,69 €	N/A
Informadora Turística	3.752,53 €	0,00 €	3.752,53 €	N/A
Netejador	0,00 €	1.772,33 €	1.772,33 €	N/A
Netejadora	2.067,57 €	0,00 €	2.067,57 €	N/A
Oficial Esdeveniments	0,00 €	3.537,24 €	3.537,24 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	2.894,17 €	2.894,17 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	4.079,38 €	4.079,38 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	3.494,54 €	3.494,54 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	3.494,54 €	3.494,54 €	N/A
Operari	0,00 €	2.756,07 €	2.756,07 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	7.927,56 €	7.927,56 €	N/A
Vigilant	2.891,40 €	2.317,05 €	2.508,50 €	-24,8%
Total general	3.379,29 €	3.331,75 €	3.357,68 €	-1,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Taula. Mediana del complement salarial obligatori per lloc de treball i sexe

Mediana del complement salarial obligatori	Dona	Home	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	4.719,54 €	0,00 €	N/A
Administrativa Urbanisme	3.582,43 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	3.507,77 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	1.875,93 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de Govern	1.591,76 €	0,00 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	4.623,53 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	3.478,29 €	N/A
Cuineria Llar Infants	2.211,36 €	0,00 €	N/A
Directora Llar Infants	4.388,74 €	0,00 €	N/A
Educadora Llar Infants	4.044,81 €	0,00 €	N/A
Informadora Turística	3.752,53 €	0,00 €	N/A
Netejador	0,00 €	1.772,33 €	N/A
Netejadora	2.067,57 €	0,00 €	N/A
Oficial Esdeveniments	0,00 €	3.537,24 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	2.894,17 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	4.079,38 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	3.494,54 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	3.494,54 €	N/A
Operari	0,00 €	2.804,85 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	7.927,56 €	N/A
Vigilant	2.891,40 €	2.317,05 €	-24,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

5. ANÀLISI DELS COMPLEMENT VARIABLE

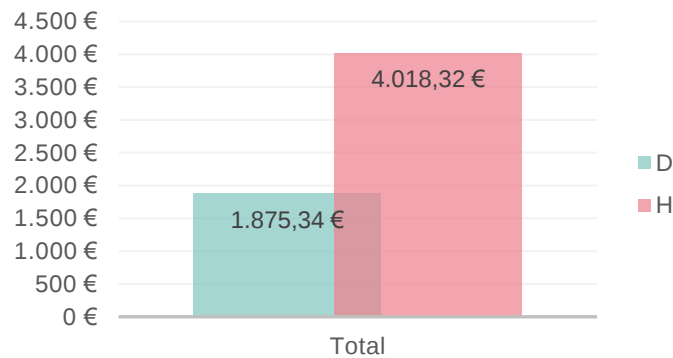
COMPLEMENT VARIABLE

Pel que fa als variables percebuts per dones i homes, **observem una diferència significativa que dona lloc a una bretxa salarial del 53,3%, on els homes perceben, de mitjana, 2.142,98 euros més a l'any.** Per tant, hi ha un grup important d'homes situats a la banda alta de la retribució en relació a aquest complement.

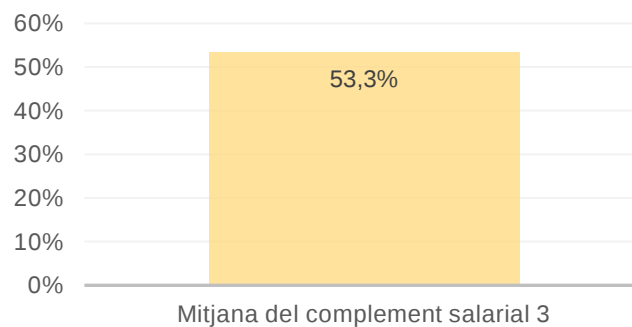
Taula. Mitjana dels complements variables per sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels complements variables	1.875,34 €	4.018,32 €	2.849,42 €	53,3%

Gràfic. Mitjana del complement variable per sexe



Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana del complement variable per sexe



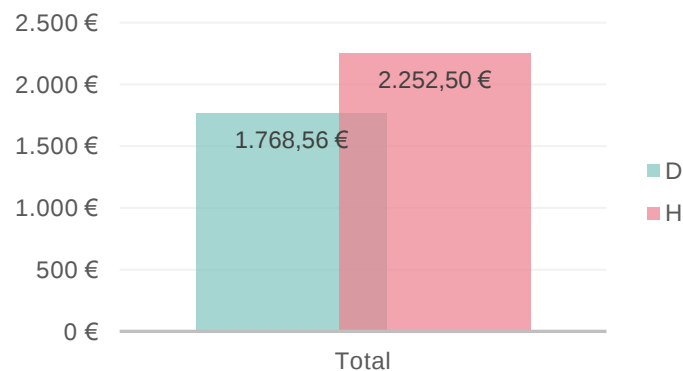
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

La bretxa salarial es redueix quan calculem la mediana dels complements variables, passant a ser del 21,5%, malgrat ser una xifra encara elevada. Per tant, és un clar indicador d'una forta segregació vertical pel que fa aquest complement.

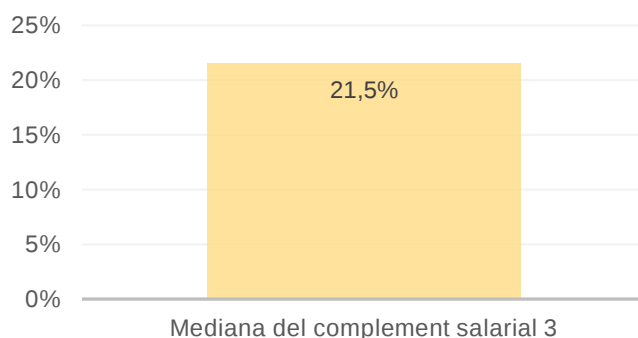
Taula. Mediana dels complements variables per sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement variable	1.768,56 €	2.252,50 €	21,5%

Gràfic. Mediana del complement variable per sexe



Gràfic. Bretxa salarial de la mediana del complement variable per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

MITJANA I MEDIANA DEL COMPLEMENT VARIABLE PER HORA TREBALLADA

La mitjana obtinguda a través del càlcul per hora treballada en ofereix un resultat molt similar al que ja hem vist en el total del complement variable: **una bretxa significativament elevada (53,1%) ja que de mitjana les dones perceben 1,17€ i els homes 2,49€.**

Taula. Mitjana del complement salarial variable per hora i sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement variable	1,17 €	2,49 €	1,77 €	53,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

La mediana, però, redueix en quasi 30 punts la bretxa salarial i passa del 53,1% al 21,5%. Aquest canvi indica que tot i que hi ha molts homes a la banda més alta de la retribució, també n'hi ha a la banda més baixa, fent que el valor central del que perceben sigui 1,40€.

Taula. Mediana del complement variable per hora i sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement variable	1,11 €	1,40 €	20,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023

COMPLEMENT VARIABLE PER CATEGORIA PROFESSIONAL

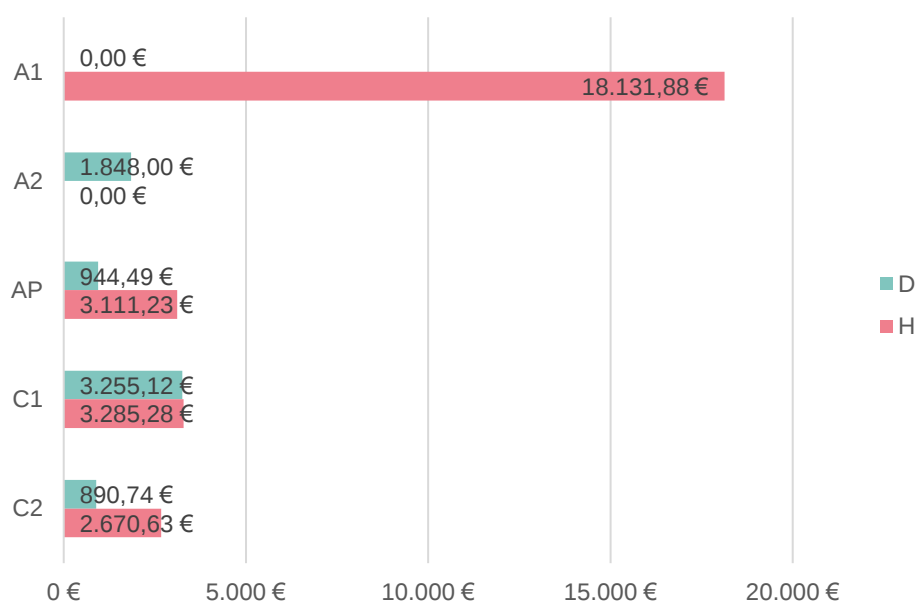
Les dades resultants del càlcul de la mitjana del complement variable respecte al complement obligatori són molt significatives. **L'anàlisi de què és el que inclouen aquests variables és essencial per entendre el resultat d'unes bretxes tan elevades: el 69,6% en la categoria AP i el 66,6% a la categoria C2.** Els homes que integrants d'ambdues categories formen part de la brigada municipal (operaris i oficials).

Taula. Mitjana del complement variable per categoria professional

Mitjana del complement variable per categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	18.131,88 €	18.131,88 €	N/A
A2	1.848,00 €	0,00 €	1.848,00 €	N/A
AP	944,49 €	3.111,23 €	2.388,98 €	69,6%
C1	3.255,12 €	3.285,28 €	3.261,82 €	0,9%
C2	890,74 €	2.670,63 €	1.602,70 €	66,6%
Total general	1.875,34 €	4.018,32 €	2.849,42 €	53,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023

Gràfic. Mitjana del complement variable per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

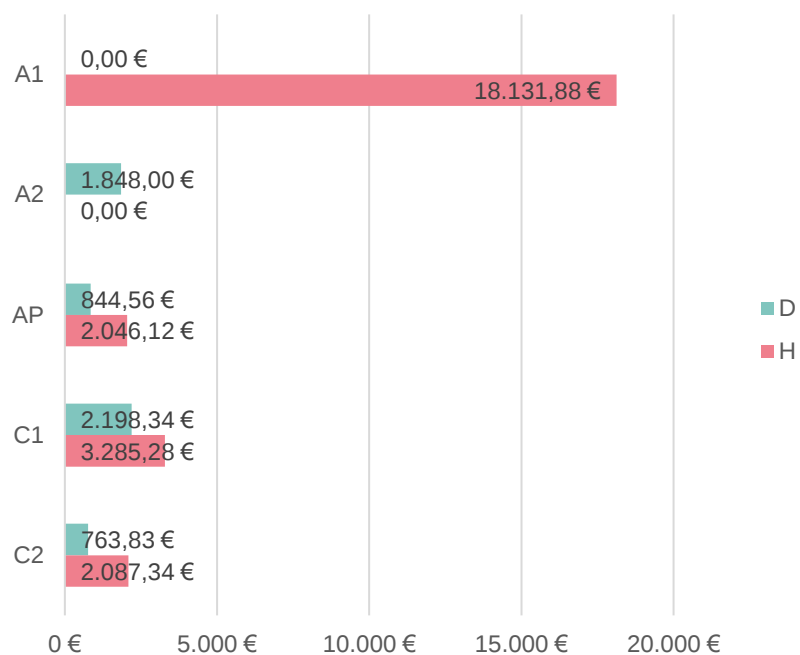
En relació al càlcul de la **mediana del complement variable**, la **bretxa continua essent molt significativa** i denota la diferència d'ingressos percebuts fruit d'aquests complements.

Taula. Mediana del complement variable per categoria professional i sexe

Mediana del complement variable per categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A1	0,00 €	18.131,88 €	N/A
A2	1.848,00 €	0,00 €	N/A
AP	844,56 €	2.046,12 €	58,7%
C1	2.198,34 €	3.285,28 €	33,1%
C2	763,83 €	2.087,34 €	63,4%

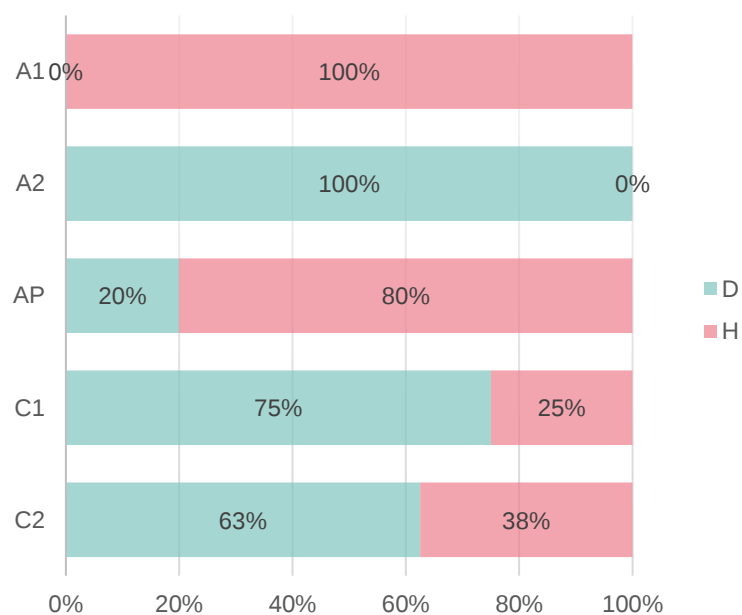
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic . Mediana del complement variable per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Percentatge de persones que han percebut el complement variable per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

COMPLEMENT VARIABLE PER GRUP PROFESSIONAL

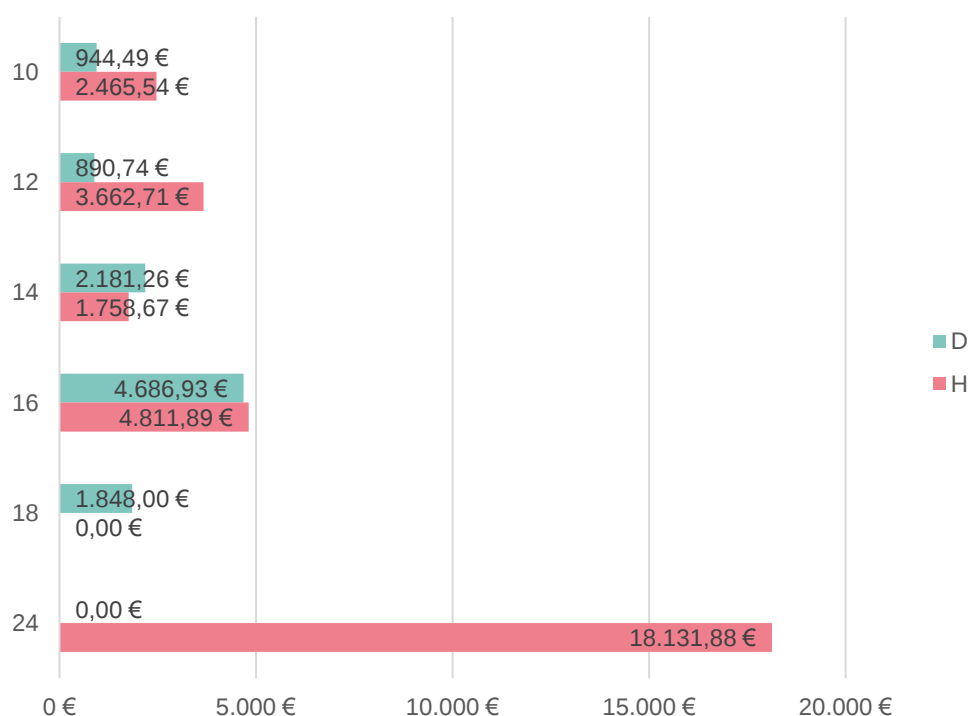
Si observem la bretxa salarial fruit de la mitjana del complement variable, obtenim resultats molt diversos, malgrat predominar **bretxes altes en pràcticament tots els grups professionals. El grup 12 està relacionat amb la categoria laboral C2 i ascendeix fins al 75,7%**. En el cas del grup 10 hi convergeixen operaris, netejadors i netejadores i les persones vigilants.

Tot i això, també trobem una bretxa en negatiu del 24% en el grup 14 integrat per les educadores de la llar d'infants i un oficial de lampista.

Taula. Mitjana del complement variable per grup professional i sexe

Mitjana del complement variable per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	944,49 €	2.465,54 €	1.912,43 €	61,7%
12	890,74 €	3.662,71 €	2.150,73 €	75,7%
14	2.181,26 €	1.758,67 €	2.096,74 €	-24,0%
16	4.686,93 €	4.811,89 €	4.718,17 €	2,6%
18	1.848,00 €	0,00 €	1.848,00 €	N/A
24	0,00 €	18.131,88 €	18.131,88 €	N/A
Total general	1.875,34 €	4.018,32 €	2.849,42 €	53,3%

Gràfic. Mitjana del complement variable per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

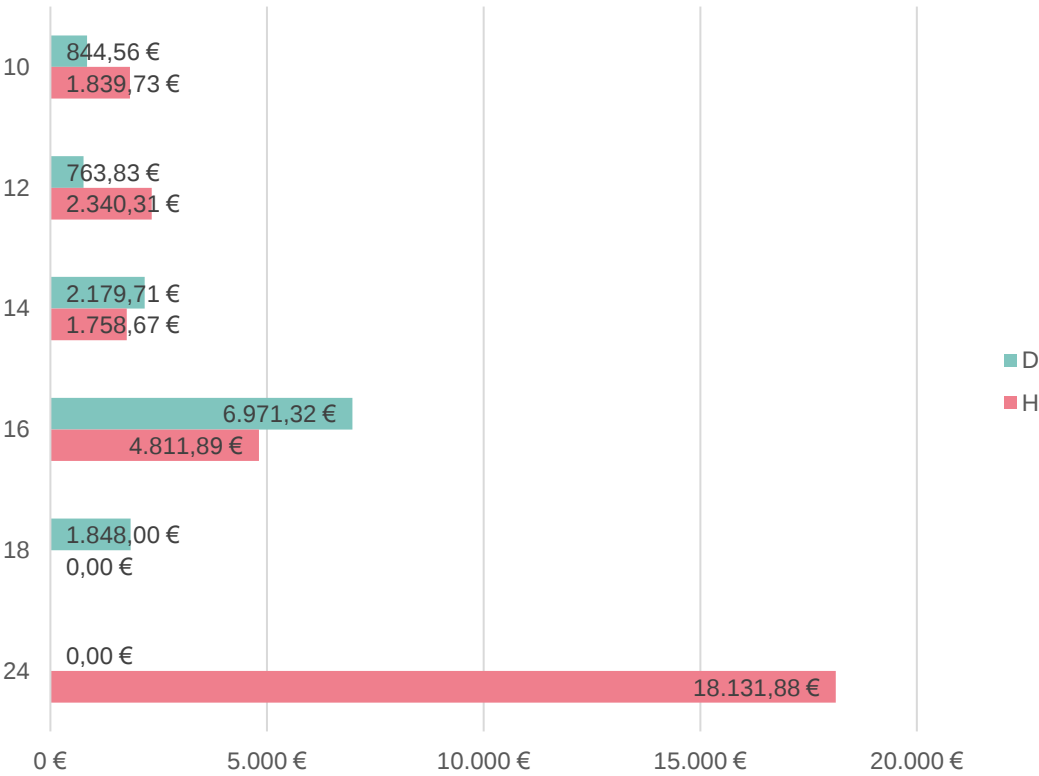
La bretxa salarial resultat del càlcul de la mediana són força diferents. S'observen també bretxes molt elevades en els grups 10 i 12, però pel fa al grup 16, el **resultat es capgira i obtenim**

una bretxa en negatiu del 44,9%. Aquest grup l'integren les administratives del Consistori (administratives de serveis econòmics i urbanisme) i el Cap de la Brigada Municipal.

Taula. Mediana del complement salarial variable per grup professional i sexe

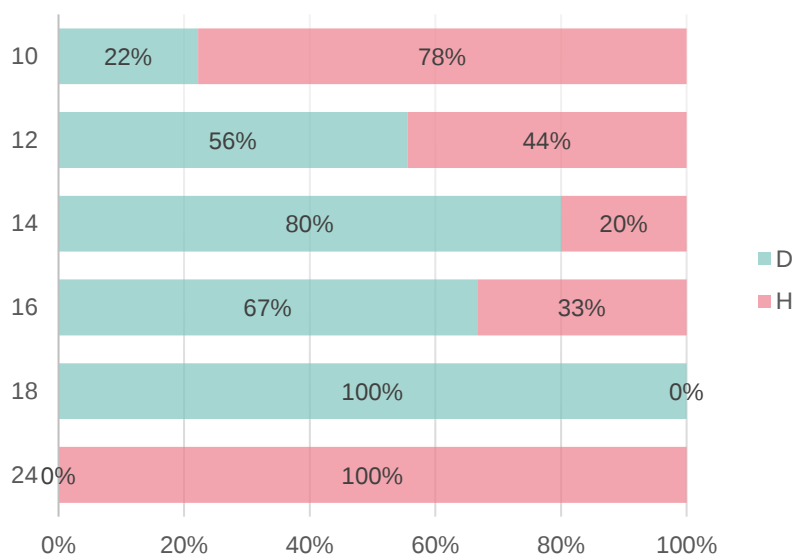
Mediana del complement variable per grup professional	Dona	Home	Bretxa
10	844,56 €	1.839,73 €	54,1%
12	763,83 €	2.340,31 €	67,4%
14	2.179,71 €	1.758,67 €	-23,9%
16	6.971,32 €	4.811,89 €	-44,9%
18	1.848,00 €	0,00 €	N/A
24	0,00 €	18.131,88 €	N/A

Gràfic. Mediana del complement salarial variable per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Percentatge de persones que han percebut el complement variable per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Fruit de la segregació horitzontal i vertical del Consistori, només en el lloc de treball de netejadors/es hi convergeixen homes i dones, però en els dos casos perceben el mateix complement variable. Només observem una bretxa en negatiu pel que fa al lloc de treball de vigilant, on la dona percep 42,7 euros més.

Ara bé, si observem el total general, els homes ingressen a l'any 2.141,98 euros més que les dones, cosa que produeix una bretxa salarial del 53,3%.

Taula. Mitjana del complement variable per lloc de treball i sexe

Mitjana del complement variable	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	7.030,39 €	0,00 €	7.030,39 €	N/A
Administrativa Urbanisme	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	503,01 €	0,00 €	503,01 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	575,17 €	0,00 €	575,17 €	N/A
Auxiliar de Govern	633,42 €	0,00 €	633,42 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	4.811,89 €	4.811,89 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	7.631,04 €	7.631,04 €	N/A
Cuineria Llar Infants	1.689,12 €	0,00 €	1.689,12 €	N/A
Directora Llar Infants	1.848,00 €	0,00 €	1.848,00 €	N/A
Educadora Llar Infants	2.181,26 €	0,00 €	2.181,26 €	N/A
Informadora Turística	1.564,92 €	0,00 €	1.564,92 €	N/A
Netejador	0,00 €	3.668,34 €	3.668,34 €	N/A

Netejadora	3.668,34 €	0,00 €	3.668,34 €	N/A
Oficial Esdeveniments	0,00 €	6.507,85 €	6.507,85 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	1.758,67 €	1.758,67 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	1.834,37 €	1.834,37 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	2.340,31 €	2.340,31 €	N/A
Operari	0,00 €	1.943,29 €	1.943,29 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	18.131,88 €	18.131,88 €	N/A
Vigilant	2.088,82 €	2.046,12 €	2.060,35 €	-2,1%
Total general	1.875,34 €	4.018,32 €	2.849,42 €	53,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

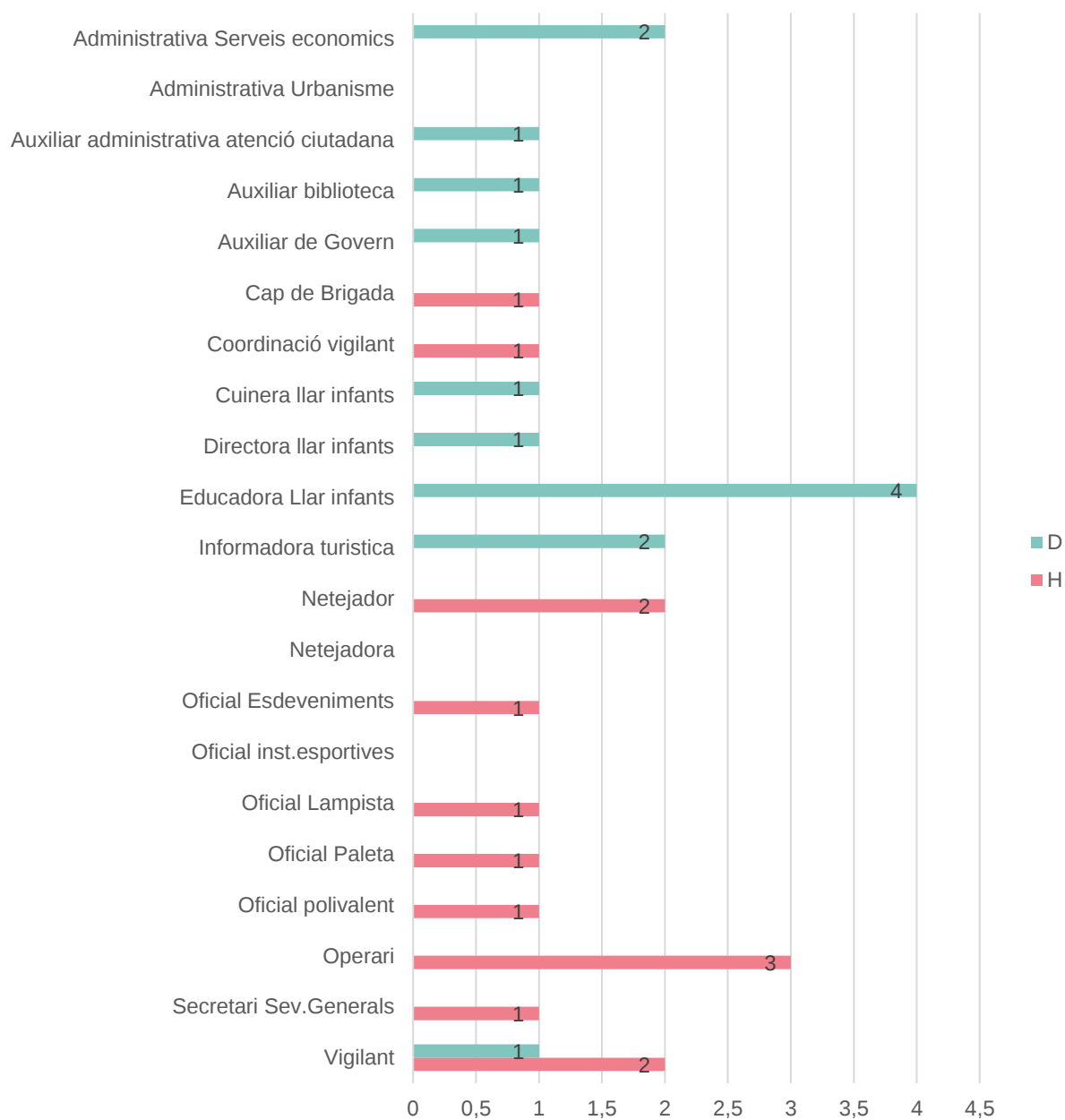
Pel que fa al càlcul de la mediana, els resultats són similars als obtinguts en el càlcul de la mitjana.

Taula. Mediana del complement variable per lloc de treball i sexe

Mediana del complement variable	Dona	Home	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	7.030,39 €	0,00 €	N/A
Administrativa Urbanisme	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	503,01 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	575,17 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de Govern	633,42 €	0,00 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	4.811,89 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	7.631,04 €	N/A
Cuineria Llar Infants	1.689,12 €	0,00 €	N/A
Directora Llar Infants	1.848,00 €	0,00 €	N/A
Educadora Llar Infants	2.179,71 €	0,00 €	N/A
Informadora Turística	1.564,92 €	0,00 €	N/A
Netejador	0,00 €	3.668,34 €	N/A
Netejadora	3.668,34 €	0,00 €	N/A
Oficial Esdeveniments	0,00 €	6.507,85 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	0,00 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	1.758,67 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	1.834,37 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	2.340,31 €	N/A
Operari	0,00 €	1.788,48 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	18.131,88 €	N/A
Vigilant	2.088,82 €	2.046,12 €	-2,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Nombre de persones que han percebut el complement variable per lloc de treball i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

2

AUDITORIA
RETRIBUTIVA



D'acord amb l'article 7.1. del Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, l'auditoria retributiva té per objectiu obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de la corporació, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

A partir de l'auditoria s'observa **si existeix una diferència percentual significativa entre dones i homes en relació a la classificació professional** i es comprova si existeixen diferències salarials per sexe dins d'una mateixa categoria professional o en categories d'equivalent valor. En definitiva, **s'examinaran les causes que han motivat l'existència d'una possible segregació ocupacional**, tant horitzontal com vertical, i si estan justificades.

EL PRINCIPI D'IGUALTAT RETRIBUTIVA PER FEINES D'IGUAL VALOR

L'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors consagra el principi d'igualtat retributiva per la prestació d'un treball d'igual valor, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe. Aquest principi abasta qualsevol percepció econòmica, satisfeta de manera directa o indirecta, i amb independència de la naturalesa salarial o extrasalarial de la mateixa.

La "igualtat de remuneració per un treball d'igual valor" és el principi dissenyat per arribar a l'"equitat salarial".

L'equitat salarial de gènere implica assegurar-se que:

- els treballs iguals es remunerin igual, i
- que els treballs que no són iguals, però que tenen un valor equivalent, es remunerin igual.

La igualtat de remuneració per un treball d'igual valor cobreix no només casos en què dones i homes desenvolupen la mateixa feina, sinó també la situació més habitual en la qual exerceixen feines diferents. **Quan dones i homes duen a terme un treball de contingut diferent, però que és d'igual valor, haurien de rebre una remuneració igual.** Aquest concepte és fonamental per erradicar la discriminació i promoure la igualtat, ja que dones i homes sovint exerceixen treballs diferents i en condicions diferents. Les dones se segueixen concentrant en un nombre limitat de llocs de treball els quals tendeixen a estar menys valorats, com ja s'ha indicat.

D'acord amb la definició legal, un treball té un valor igual a un altre quan la naturalesa de les funcions encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

1. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA A PARTIR DE LA VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

Recuperant i recordant les dades analitzades a l'anterior apartat, la **bretxa salarial** obtinguda a l'Ajuntament de Camprodon a través del càlcul de la mitjana és del **22,01%**. Aquest percentatge indica que les dones cobren anualment de mitjana 6.344,03€ menys a l'any.

Ara bé, si realitzem el càlcul de la bretxa partint de la puntuació realitzada en la valoració dels llocs de treball (feta al 2021), obtenim diverses bretxes.

Taula. Mitjana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
145,00	12.057,30 €	19.873,02 €	17.639,96 €	39,3%
160,00	14.275,13 €	0,00 €	14.275,13 €	N/A
230,00	12.461,84 €	0,00 €	12.461,84 €	N/A
240,00	24.510,43 €	21.097,70 €	23.145,34 €	-16,2%
245,00	0,00 €	28.495,63 €	28.495,63 €	N/A
250,00	24.014,52 €	0,00 €	24.014,52 €	N/A
255,00	0,00 €	27.456,34 €	27.456,34 €	N/A
275,00	20.701,93 €	0,00 €	20.701,93 €	N/A
285,00	22.981,82 €	0,00 €	22.981,82 €	N/A
300,00	0,00 €	33.317,19 €	33.317,19 €	N/A
370,00	38.542,66 €	39.640,11 €	38.908,48 €	2,8%
575,00	28.997,81 €	0,00 €	28.997,81 €	N/A
715,00	0,00 €	71.743,36 €	71.743,36 €	N/A
Total general	22.421,45 €	28.765,48 €	25.305,10 €	22,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Observem una bretxa molt significativa a la puntuació 145, on hi trobem *netejadors, netejadores i operaris*.

I una bretxa en negatiu a la puntuació 240, integrada per *vigilants (2 homes i 1 dones) i 2 informadores turístiques*.

Pel que fa a la mediana, la bretxa salarial augmenta en la puntuació 145, arribant fins al 42,8%, **cosa que indica que dins d'aquest barem hi ha bastantes dones a la banda més baixa de la retribució**.

Taula. Mediana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
145,00	12.057,30 €	21.077,56 €	42,8%
160,00	14.275,13 €	0,00 €	N/A
230,00	12.461,84 €	0,00 €	N/A
240,00	23.407,93 €	21.097,70 €	-11,0%
245,00	0,00 €	28.495,63 €	N/A
250,00	24.014,52 €	0,00 €	N/A
255,00	0,00 €	27.456,34 €	N/A
275,00	20.701,93 €	0,00 €	N/A
285,00	22.161,27 €	0,00 €	N/A
300,00	0,00 €	33.317,19 €	N/A
370,00	38.542,66 €	39.640,11 €	2,8%
575,00	28.997,81 €	0,00 €	N/A
715,00	0,00 €	71.743,36 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

En el cas del lloc de treball de netejadors/es, observem com hi ha una bretxa força significativa, del 26,4%. Ara bé, cal tenir present que les netejadores realitzen una jornada reduïda, del 80% i del 62,6%, cosa que fa que el seu salari també es vegi reduït i sigui generador de desigualtats salarials.

Tipus de jornada	Dones	Homes	Total general
Completa	14	15	29
Reduïda	4	0	4
Total general	18	15	33

I per altra banda, les persones que ocupen la plaça d'operaris tot són homes. Aquests obtenen una puntuació igual en cada un dels factors i subfactores en els quals s'ha realitzat la valoració dels llocs de treball. Fet que analitzarem més endavant.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per lloc de treball i sexe

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administrativa Serveis Econòmics	38.542,66 €	0,00 €	38.542,66 €	N/A
Administrativa Urbanisme	20.701,93 €	0,00 €	20.701,93 €	N/A
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	24.014,52 €	0,00 €	24.014,52 €	N/A
Auxiliar Biblioteca	12.290,43 €	0,00 €	12.290,43 €	N/A
Auxiliar de Govern	12.633,25 €	0,00 €	12.633,25 €	N/A
Cap de Brigada	0,00 €	39.640,11 €	39.640,11 €	N/A
Coordinació Vigilant	0,00 €	34.630,62 €	34.630,62 €	N/A
Cuïnera Llar Infants	14.275,13 €	0,00 €	14.275,13 €	N/A
Directora Llar Infants	28.997,81 €	0,00 €	28.997,81 €	N/A
Educadora Llar Infants	22.981,82 €	0,00 €	22.981,82 €	N/A

Informadora Turística	22.268,65 €	0,00 €	22.268,65 €	N/A
Netejador	0,00 €	16.347,97 €	16.347,97 €	26,24%
Netejadora	12.057,30 €	0,00 €	12.057,30 €	
Oficial Esdeveniments	0,00 €	29.470,38 €	29.470,38 €	N/A
Oficial Inst. Esportives	0,00 €	25.442,30 €	25.442,30 €	N/A
Oficial Lampista	0,00 €	32.003,75 €	32.003,75 €	N/A
Oficial Paleta	0,00 €	28.444,48 €	28.444,48 €	N/A
Oficial Polivalent	0,00 €	28.546,78 €	28.546,78 €	N/A
Operari	0,00 €	22.223,05 €	22.223,05 €	N/A
Secretari Serveis Generals	0,00 €	71.743,36 €	71.743,36 €	N/A
Vigilant	28.993,99 €	21.097,70 €	23.729,79 €	-37,4%
Total general	22.421,45 €	28.765,48 €	25.305,10 €	22,1%

Per altra banda, tal i com ja hem esmentat en l'informe del registre retributiu, en moltes de les places no hi coincideixen dones i homes, i ens trobem places amb forta presència d'homes i d'altres molt més feminitzades. Per tant, el resultat és un Consistori amb una elevada segregació horitzontal.

La valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere implica fer valoracions de factors i dels complements dels llocs masculinitzats, feminitzats o neutres, per tal d'obtenir elements de comparació.

Es considera un lloc de treball feminitzat quan la quantitat de dones en la categoria professional és major o igual al 60%. I, es considera un lloc de treball masculinitzat quan la quantitat de dones en la categoria professional és menor del 40%.

Categoria laboral	Dones	Homes
A1	0%	100%
A2	100%	0%
AP	33%	67%
C1	78%	22%
C2	60%	40%
Total general	55%	45%

Si observem la taula de les categories professionals i les persones que l'integren veurem com ens trobem amb categories molt feminitzades i d'altres molt masculinitzades. Convé destacar especialment la categoria AP i la C1.

Categoria AP hi trobem:

HOMES		DONES	
Lloc de treball	Quantitat	Lloc de treball	Quantitat
Operaris	3	Cuquera de la Llar d'Infants	1
Netejadors	2	Netejadores	2
Vigilants	3	Vigilant	1
TOTAL	8	TOTAL	4

Categoria C1:

HOMES		DONES	
Lloc de treball	Quantitat	Lloc de treball	Quantitat
Cap de Brigada	1	Administratives (serveis econòmics i urbanisme)	3
Oficial Lampista	1	Educadores de la llar d'infants	4
TOTAL	2	TOTAL	7

Categoria C2:

HOMES		DONES	
Lloc de treball	Quantitat	Lloc de treball	Quantitat
Oficial d'Esdeveniments	1	Auxiliars Administratives	3
Oficial Polivalent	1	Informadores Turístiques	2
Oficial d'Instal·lacions esportives	1	Auxiliar de Biblioteca	1
Oficial Paleta	1		
TOTAL	4	TOTAL	6

Malgrat haver-hi categories on la presència femenina és majoritària, com a la categoria C1, on hi ha 7 dones i 2 homes, en aquesta s'hi dona una significativa desigualtat salarial (24,3%), combinada amb una forta segregació horitzontal.

Aquest fet és especialment destacat a la categoria C2, marcada per una forta bretxa salarial (30%) i també segregació horitzontal. S'observen ocupacions tradicionalment associades a la masculinitat com ara la brigada municipal, i d'altres a la feminitat, com són les auxiliars administratives, auxiliar de biblioteca i informadores turístiques.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per categoria laboral i sexe

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	71.743,36 €	71.743,36 €	N/A
A2	28.997,81 €	0,00 €	28.997,81 €	N/A
AP	16.845,93 €	22.023,89 €	20.297,90 €	23,5%
C1	27.102,08 €	35.821,93 €	29.039,82 €	24,3%
C2	19.581,67 €	27.975,99 €	22.939,40 €	30,0%
Total general	22.421,45 €	28.765,48 €	25.305,10 €	22,1%

Ara bé, si analitzem la bretxa fruit del càlcul de la mediana, veiem com aquesta augmenta considerablement en les categories C1 i AP, i reduint-se a la categoria C2. Aquest fet ens indica que moltes de les dones integrants d'aquestes categories (C1 i AP) formen part de la banda baixa de la retribució respecte als homes. Recordem que la mediana és el valor central, aïllant els extrems. El valor central de la retribució dels homes és de 35.821,93€ i les dones 22.680,49€.

Taula. Mediana de la retribució total anual per categoria laboral i sexe.

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
A1	0,00 €	71.743,36 €	N/A
A2	28.997,81 €	0,00 €	N/A
AP	14.579,40 €	21.256,93 €	31,4%
C1	22.680,49 €	35.821,93 €	36,7%
C2	22.244,53 €	28.495,63 €	21,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Si ens fixem en la percepció per hora treballada, també en el càlcul de la mediana, la bretxa encara augmenta més en la categoria C1, on l'ingrés per hora treballada és de 19,60€ els homes i 6,05€ les dones.

Taula. Mediana de la retribució total per hora i categoria laboral

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
A1	0,00 €	38,50 €	N/A
A2	14,01 €	0,00 €	N/A
AP	6,88 €	10,43 €	34,0%
C1	6,05 €	19,60 €	69,1%
C2	11,21 €	15,37 €	27,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Però per entendre el per què d'aquesta bretxa, el seu origen, cal anar a la valoració dels llocs de treball i veure si s'està produint un biaix de gènere. Per tant, cal revisar la valoració de llocs de treball vigent i incorporant-hi la perspectiva de gènere, és a dir, prendre en consideració tots els llocs de treball i avaluar-los aplicant els mateixos criteris o factors i cal assegurar-se que aquests criteris o factors no presenten un biaix de gènere.

Abans recordem, però, que **són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones treballadores un conjunt comparable de coneixements professionals** (titulacions acadèmiques i professionals, pràctica professional), **de responsabilitats, d'habilitats i esforços** (físics, mentals i psicosocials) i **de condicions mediambientals equivalents**.

La valoració dels llocs de treball a l'Ajuntament de Camprodon s'aprovà al setembre de 2021 a través d'una empresa externa.

Els resultats de la valoració es plasmen principalment a través del Complement Específic. D'acord amb l'article 103 TRLFP el complement específic es destina a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a:

- especial dificultat tècnica
- grau de dedicació
- responsabilitat

- incompatibilitat
- perillositat i penositat.

La seva assignació als llocs de treball ha d'anar precedida d'una anàlisi i valoració de les funcions assignades i de les condicions particulars que concorren objectivament en el lloc de treball al marge del cos o escala al qual pertanyi el treballador/a que l'exerceix. Per tant, la característica fonamental d'aquest complement és la seva objectivitat: es fixa atenent a les característiques objectives del lloc de treball i a les condicions particulars d'aquest lloc de treball, amb total independència de la persona que el desenvolupa. Derivat de tot l'anterior, pot succeir, per tant, que fins i tot llocs de treball d'inferior nivell tinguin un complement específic superior.

En aquest sentit, l'article 4.4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, estableix que una valoració correcta dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.

- L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser els relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin.
- La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori.
- I l'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions social que reflecteixin estereotips de gènere.

La puntuació atorgada en una valoració de llocs de treball representa el valor que aporta un lloc de feina en una corporació, empresa, etc. Per tant, sovint s'observa com llocs de treball amb el mateix valor, no tenen la mateixa compensació econòmica.

Analitzant la taula en la qual s'ha calculat la mitjana del complement salarial específic segregat per sexe i valoració del lloc de treball, observem el següent: existeix una bretxa rellevant a la **puntuació 145 a la qual s'hi acullen els operaris i els netejadors/es**. Recordem, però, que dins del grup de netejadors/es hi ha una bretxa força elevada, fruit també de la diferència de jornades laborals. Ara bé, també ens falta informació relativa a la valoració de les diferents tasques per saber si aquestes tenen algun efecte sobre aquesta diferència salarial, ja que les dades de les quals disposem relatives a la VLT engloben tant netejadors com netejadores. **Les dones netejadores perceben de mitjana en el complement específic 3.488,47€ i els homes 3.523,38€.**

Per altra banda, els resultats ens mostren com les persones que treballen com a operaris i les persones que treballen com a netejadors/es, tot i tenir la mateixa valoració del lloc de treball, **145 punts**, perceben quantitats diferents. **Els operaris perceben de mitjana com a complement específic 6.563,67€ anuals.**

Cal assegurar que els instruments per analitzar les condicions de treball, els riscos i la seva exposició siguin sensibles al gènere. En el cas de les persones netejadores l'exposició a productes tòxics és menys visible i evident, ja que realitzen tasques no relacionades amb l'activitat productiva essencial, sinó activitats complementàries. **Ara bé, tant els operaris com els netejadors/es han obtingut una puntuació de 40 punts pel que fa a les condicions físiques.** Per tant, la bretxa també pot ser fruit dels convenis que no retribueixen iguals els homes i les dones. Tot i que la negociació col·lectiva s'orienta a combatre les desigualtats i que les persones que negocien els convenis col·lectius cada cop estan més sensibilitzades i més

formades en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats, alguns convenis encara mantenen herències de les antigues ordenances laborals. D'altres no han revisat la classificació professional ni els sistemes retributius dissenyats possiblement, quan es van crear, sense perspectiva de gènere.

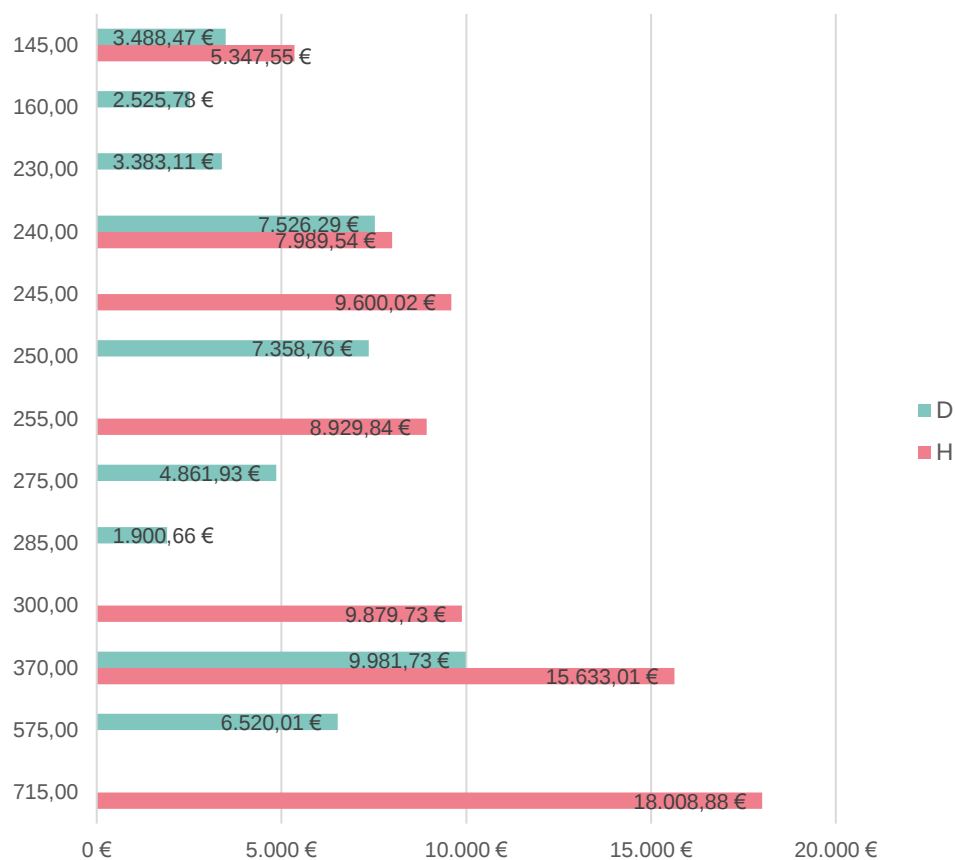
La següent bretxa la trobem en la valoració on s'han obtingut **370 punts**. Els llocs de treball que han obtingut aquesta puntuació són: administrativa responsable de serveis econòmics (intervenció) i administrativa responsable de serveis econòmics (tresoreria), i el Cap de Brigada. Les dues primeres integrades per una dona i l'última per un home.

Taula. Mitjana del complement salarial específic. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mitjana del complement salarial específic	Dona	Home	Total general	Bretxa
145,00	3.488,47 €	5.347,55 €	4.816,39 €	34,8%
160,00	2.525,78 €	0,00 €	2.525,78 €	N/A
230,00	3.383,11 €	0,00 €	3.383,11 €	N/A
240,00	7.526,29 €	7.989,54 €	7.711,59 €	5,8%
245,00	0,00 €	9.600,02 €	9.600,02 €	N/A
250,00	7.358,76 €	0,00 €	7.358,76 €	N/A
255,00	0,00 €	8.929,84 €	8.929,84 €	N/A
275,00	4.861,93 €	0,00 €	4.861,93 €	N/A
285,00	1.900,66 €	0,00 €	1.900,66 €	N/A
300,00	0,00 €	9.879,73 €	9.879,73 €	N/A
370,00	9.981,73 €	15.633,01 €	11.865,49 €	36,1%
575,00	6.520,01 €	0,00 €	6.520,01 €	N/A
715,00	0,00 €	18.008,88 €	18.008,88 €	N/A
Total general	5.139,63 €	8.878,53 €	6.839,13 €	42,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial específic Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Pel que fa als resultats obtinguts del càlcul de la mediana mostren com la puntuació 145 i 370 es manté la bretxa salarial (ambdues molt elevades), però augmenta en la puntuació 240 on hi estan adscrits els i la vigilant i les informadores turístiques. Cal tenir en present que en aquest cas tot i que la dona vigilant percep una quantitat superior als homes vigilants, el complement que perceben les dones que ocupen la plaça d'informadores turístiques és més baix que els homes vigilants, fet que provoca que es doni bretxa salarial i augmenti en el càlcul de la mediana.

Taula. Mediana del complement salarial específic. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mediana del complement salarial específic	Dona	Home	Bretxa
145,00	3.488,47 €	5.169,37 €	32,5%
160,00	2.525,78 €	0,00 €	N/A
230,00	3.383,11 €	0,00 €	N/A
240,00	6.151,92 €	7.989,54 €	23,0%
245,00	0,00 €	9.600,02 €	N/A
250,00	7.358,76 €	0,00 €	N/A
255,00	0,00 €	8.929,84 €	N/A
275,00	4.861,93 €	0,00 €	N/A

285,00	1.942,67 €	0,00 €	N/A
300,00	0,00 €	9.879,73 €	N/A
370,00	9.981,73 €	15.633,01 €	36,1%
575,00	6.520,01 €	0,00 €	N/A
715,00	0,00 €	18.008,88 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial específic. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

2. ANALISI D'EQUITAT INTERNA

A continuació realitzem una comparació a través d'un rànkung de punts de les retribucions actuals associades als llocs de treball. Aquesta comparació s'anomena "anàlisi d'equitat interna", i ens aporta informació sobre el nivell de coherència dels salaris actuals, de la "justícia" de les retribucions.

L'anàlisi d'equitat interna indica la correlació entre la importància relativa dels llocs i les retribucions (en concepte de lloc) percebudes pels titulars. D'aquesta manera s'observa el que percep una persona com a compensació en clau de lloc, prenent en consideració la importància relativa de la seva posició/ubicació en el Consistori.

Amb aquesta anàlisi es pot conèixer:

- El grau de justícia retributiva de la persona en el lloc.
- El nivell salarial apropiat conformement al valor aportat del lloc.
- L'orientació salarial dels nivells o grups professionals.

A les següents taules mostrem aquells llocs de treball ocupats per dones i aquells ocupats per homes, amb el sou i la puntuació corresponent.

La voluntat és no només mostrar la segregació horitzontal amb feines típicament feminitzades i d'altres masculinitzades, sinó que és obtenir un gràfica que il·lustri la distància salarial entre els llocs feminitzats i els llocs masculinitzats de valor similar, obtenint així la bretxa salarial

Càrrecs feminitzats	Sou	Puntuació
Administrativa Serveis Econòmics (Intervenció)	37.856,55 €	370
Administrativa Serveis Econòmics (Tresoreria)	39.228,77 €	370
Administrativa Urbanisme	20.701,93 €	275
Auxiliar Administrativa Atenció Ciutadana	24.014,52 €	250
Auxiliar Biblioteca	12.290,43 €	230
Auxiliar de Govern	12.633,25 €	230
Cuineria Llar Infants	14.275,13 €	160
Directora Llar Infants	28.997,81 €	575
Educadora Llar Infants	22.981,82 €	285
Informadora Turística	22.268,65 €	240
Netejadora	12.057,30 €	145
Vigilant	28.993,99 €	240

Càrrecs masculinitzats	Sou	Puntuació
Cap de Brigada	39.640,11 €	370
Coordinació Vigilant	34.630,62 €	300
Netejador	16.347,97 €	145
Oficial Esdeveniments	29.470,38 €	255
Oficial Inst. Esportives	25.442,30 €	255
Oficial Lampista	32.003,75 €	300
Oficial Paleta	28.444,48 €	245
Oficial Polivalent	28.546,78 €	245
Operari	22.223,05 €	145
Secretari Serveis Generals	71.743,36 €	715
Vigilant	21.097,70 €	240

Diagrama de dispersió lineal de tota la plantilla. Per salari, puntuació i sexe.

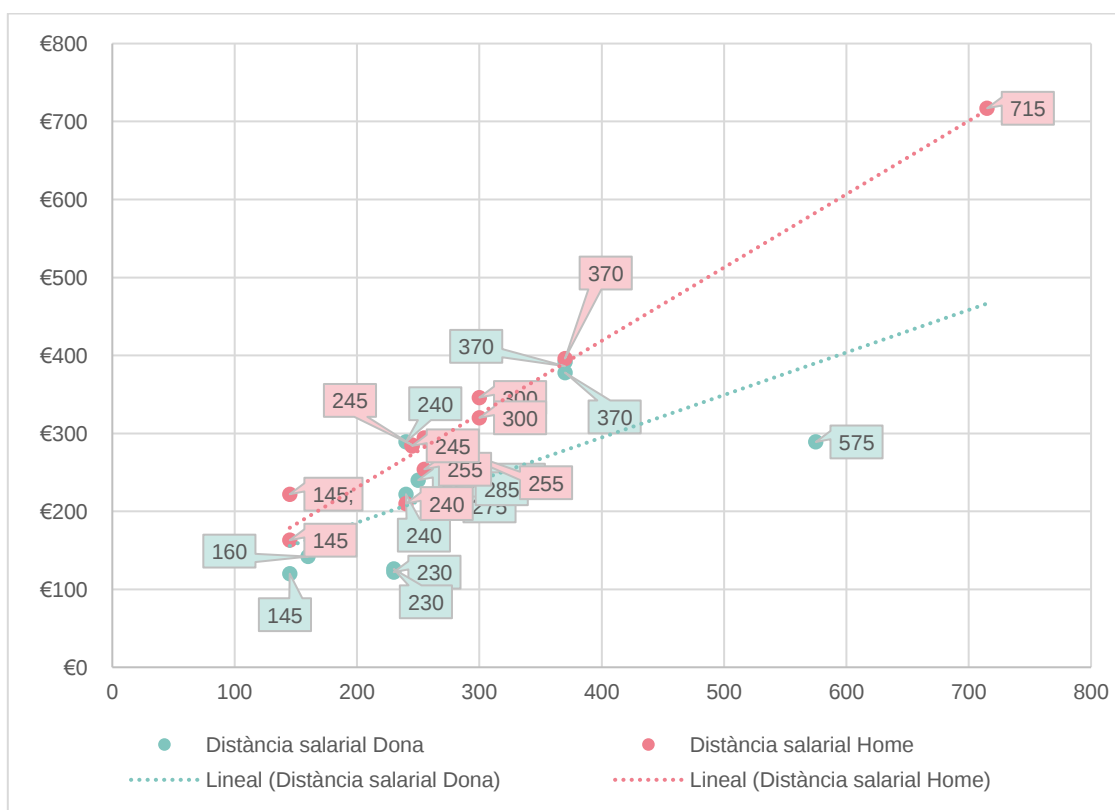
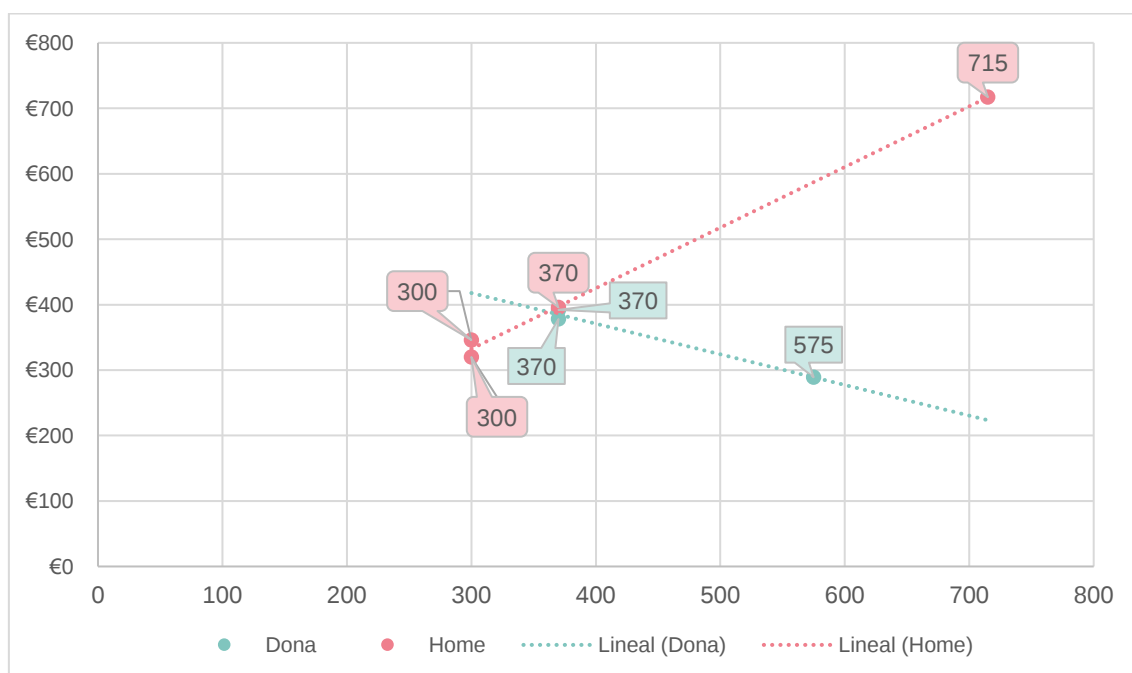


Diagrama de dispersió lineal amb puntuacions superiors als 300 punts. Per salari, puntuació i sexe.



Pel que fa a la tasca de la Directora de la Llar d'Infants així com de les educadores, creiem interessant fer-hi un incís. Hi ha un subfactor important que no s'ha tingut en compte a l'hora de realitzar la valoració del lloc de treball i és l'aspecte emocional.

Tal i com contempla la Guia elaborada pel Ministerio de Igualdad, dins del factor "Naturalesa de les tasques i les funcions" hi trobem el subfactor "Esforç emocional". Aquest és descrit com el reflex de les exigències del lloc davant les situacions d'estès o pressió derivades de les relacions interpersonals que implica el lloc de feina, incloent la necessitat tant de ser flexible com de regular les pròpies emocions durant les interaccions que es realitzen amb altres persones.

Requereixen, amb caràcter habitual, la realització d'un esforç emocional significatiu les professions que entren en contacte amb clientela o amb col·lectius d'especial vulnerabilitat. Algunes d'aquestes professions poden ser les sanitàries, en especial les relacionades amb la psicologia, d'atenció a les persones dependents, l'educació i el treball social, o l'atenció al públic.

Per altra banda, trobem una mancança de variables que tinguin en compte la responsabilitat que implica tenir nadons a càrrec. Observem com en el factor D "Responsabilitat" està integrat per diferents subfactors tots relatius a diferents tipologies de responsabilitats, però cap d'elles fa referència a la responsabilitat de les tasques de cura (de nou invisibilitzades): cura d'infants i gent gran, col·lectius d'una alta vulnerabilitat.

I pel que fa a la feina de vigilant, en el subfactor "Complexitat relacional" dins del factor "Dificultat tècnica" ha estat valorat amb un 2, un nivell mig en habilitat requerides com l'empatia i l'assertivitat. La negociació de cara al públic, pot portar a viure situacions irrespectuoses o agressives, repercutint en una major ansietat i tensió. Per tant, de nou, caldria contemplar en aquest lloc de treball l'esforç emocional.

Finalment, pel que fa a les tasques del lloc de treball d'auxiliar administratiu o administrativa, la multiplicitat de tasques o àmbits sí que hauria d'implicar una major puntuació. L'eina de valoració

de llocs de treball del Ministerio de Igualdad (2022), contempla el factor: Naturalesa de les funcions o tasques, el qual té com a subfactor "Polivalència o definició extensa d'obligacions". Aquest factor, que busca visibilitzar la totalitat de les tasques atribuïdes al lloc de treball, valora la versatilitat i els requeriments en quan a la capacitat d'alternar entre funcions diverses o de diversa naturalesa, tenint en compte tant l'heterogeneïtat d'aquestes tasques, com la freqüència amb què es realitzen.

Cal tenir en compte que hi ha llocs de treball ocupats tradicionalment per dones on no sempre s'ha valorat aquest factor, malgrat que s'hauria de tenir en compte. Per exemple, tal i com esmentem, el personal administratiu requereix alternar entre diferents funcions: recepció de correspondència, redacció d'actes, relació amb empreses i persones proveïdores, atenció telefònica, gestió de dades personals i confidencials, etc.

Per tant, a partir dels resultats obtinguts, observem com una valoració de llocs de treball aparentment neutre en algunes feines acaba generant **discriminacions indirectes, més difícils d'identificar, i que es tradueixen en una remuneració desigual per a feines d'igual valor.**

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.	<u>Bretxa salarial fruit del càlcul de la mitjana:</u> En la categoria on la bretxa salarial és més elevada és en el grup C2, essent del 30%. Categoria A1: Està formada exclusivament pel Secretari, i, per tant, no es pot fer la comparativa perquè no hi ha dones. Categoria A2: Està formada per la Directora de la Llar d'infants, i, per tant, no es pot fer la comparativa perquè no hi ha homes. Categoria C1: Integrada tant per dones com per homes, la bretxa és del 24,3%. On les dones cobren de mitjana 27.102,08 € i els homes 35.821,93 € Categoria C2: A la categoria C2 hi trobem la bretxa salarial més elevada, un 30%, ja que les dones perceben de mitjana 19.581,67 € i els homes 27.975,99 €. Categoria AP: La bretxa és del 23,5%, ja que les dones ingressen de mitjana 16.845,93€ anuals i els homes, 22.023,89 €.
2. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.	Podem confirmar que es produeix una "bretxa salarial" prou significativa a l'Ajuntament de Camprodon. Així ho reflecteixen les dades: les dones perceben de mitjana anual 22.421,45 € i els homes cobren 28.765,48 €. La bretxa salarial és del 22,01%, és a dir, les dones cobren de mitjana a l'any, 5.629,92 € menys que els homes.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 6

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
6.1.	Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.		X	
6.2.	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

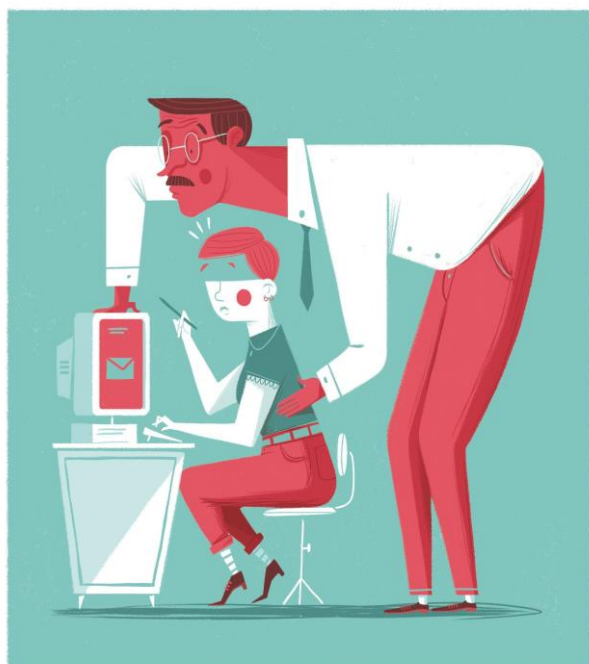
Aspectes a mantenir

- Seguir treballant per assolir valors propers a la paritat.

Aspectes a millorar

- Un cop identificats els factors que generen la bretxa salarial, caldria establir mesures correctes per reduir-la.
- Amb la finalitat de reduir les bretxes salarials, es pot recórrer a les accions positives.
- Actualitzar les dades de forma sistemàtica de dones i homes en cada categoria i nivell retributiu.
- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents nivells i àrees de l'organització, especialment en els càrrecs de responsabilitat i presa de decisions.
- Vetllar per la igualtat entre dones i homes fent una revisió de l'assignació dels complements retributius a través de l'anàlisi i la perspectiva de gènere.
- Sensibilitzar i formar al personal municipal sobre la importància de la igualtat de gènere i la prevenció de la discriminació salarial.
- Fer un seguiment i una avaluació periòdica del desenvolupament del Pla i les mesures correctores.

À M B I T



7

VIOLENCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE
L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I
PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

ÀMBIT 7: VIOLÈNCIA MASCLISTA I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

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

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

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

A continuació tractarem els següents punts:

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

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, la violència masclista en l'àmbit de la parella i totes les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones són el resultat de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe i de gènere que encara avui recau sobre les dones en tots els àmbits on viuen, treballen i es desenvolupen socialment al llarg de tot el seu cicle vital; per tant, l'espai de les relacions laborals no n'està exempt.

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

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

- Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per a la prevenció de possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminacions entre el personal intern, la sensibilització conforma el primer pas.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe conformen un fenomen social que adopten múltiples rostres i dimensions, una forma de discriminació motivada pel sexe d'una persona i

absolutament contrària al principi d'igualtat entre dones i homes. Són un atemptat al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones, una manifestació de la violència de gènere i un risc psicosocial per a la salut i la seguretat en el treball. Si bé en l'actualitat es troben casos d'assetjament que afecten tant homes com dones, són les dones les que esdevenen per gran majoria les víctimes.

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

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

En aquesta direcció, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, donat que menciona per primera vegada la presència de la violència de gènere dins l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Nogensmenys, l'existència d'un Protocol d'assetjament en una organització empresarial no suposa una eradicació real de l'assetjament sexual o d'un tracte sexista o discriminatori per raó de sexe. Per això mateix, és matèria urgent emprendre accions per sensibilitzar el personal d'una empresa, des dels alts càrrecs fins als més baixos, per prendre consciència i desenvolupar el radar de detecció d'assetjament o tracte discriminatori de manera immediata per definitivament eradicar-los.

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

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

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

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

En aquest sentit, el **Protocol** per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa que ha elaborat el Consell de Relacions Laborals de Catalunya^[1], conjuntament amb organitzacions patronals i sindicals, **esdevé un marc de referència per al desenvolupament d'aquest mecanismes de prevenció i atenció en les organitzacions i empreses.**

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

Violència de gènere o masclista

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

Riscos psicosocials a l'àmbit laboral

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

A continuació descriurem els tipus d'assetjament:

- **Assetjament sexual**

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

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

- **Assetjament per raó de sexe**

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

Assetjament per raó de sexe (Article 5a)

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

Assetjament sexual (Article 5b).

Parlem de qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Treballadores víctimes de violència masclista

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

INDICADORS

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

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

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

ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

Tant les persones entrevistades com les participants en el grup de discussió coincidien en la necessitat de realitzar formació sobre la prevenció de l'assetjament sexual laboral o d'actituds i comentaris de caire sexista però que malauradament estan normalitzats. En algunes ocasions es poden donar situacions que es podrien considerar assetjament però les persones no tenen les eines suficients per saber-les identificar com a tal.

Per altra banda, també remarcaren que encara perviuen certes actituds titllades de "micromasclismes" en algunes persones del Consistori. De fet, algunes persones incidiren en que en algunes ocasions es donen actituds, burles o comentaris amb un deix molt sexista.

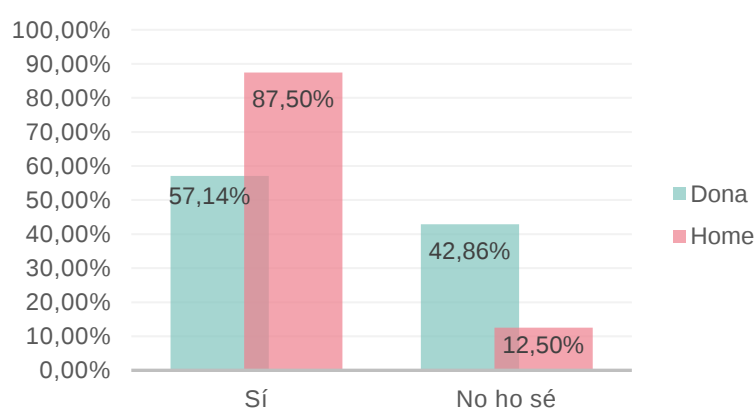
Respecte a l'existència d'un Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, bona part de les persones entrevistades i participants del grup de discussió no eren coneixedores de si el Consistori compta amb un Protocol de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. I, per tant, tampoc sabien quins serien els passos a seguir en cas de viure o presenciar una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Alhora, la majoria ha manifestat no conèixer ni haver viscut o presenciat una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. Subratllen la manca de prevenció o sensibilització sobre aquesta qüestió en el sí del Consistori, i, per tant, la necessitat formativa es va fer palesa, com també la d'elaborar un Protocol consensuat per tota la plantilla.

QÜESTIONARI

Quan preguntàrem "**Creus que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?**", observem com el 87,50% dels homes han respost que sí, mentre que ho han fet el 57,14% de les dones. Ara bé, també cal fer esment en el fet que el 42,86% de les dones ha respost "No ho sé", i, per tant, s'evidencia la necessitat que el Consistori mostri un posicionament clar respecte a aquests temes i que la plantilla n'estigui informada.

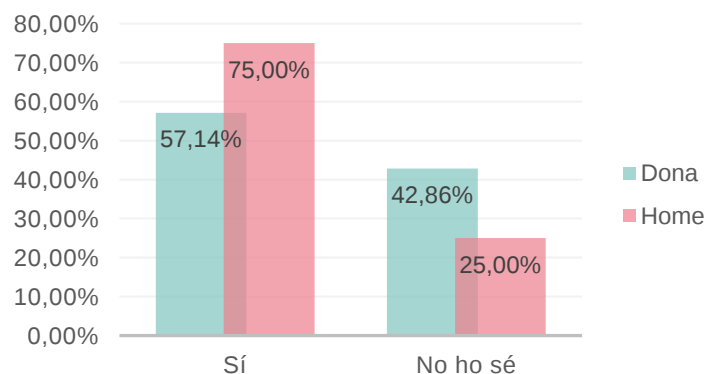
Gràfic 1. Creus que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

A la pregunta: "**Creus que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere?**" el 75% dels homes que han respost el qüestionari han dit que "sí" i ho han fet el 57,14% de les dones. Ara bé, de nou trobem dades significativament elevades a la resposta del "no ho sé": han escollit aquesta opció el 42,86% de les dones i el 25% dels homes.

Gràfic. 2. Creus que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere?

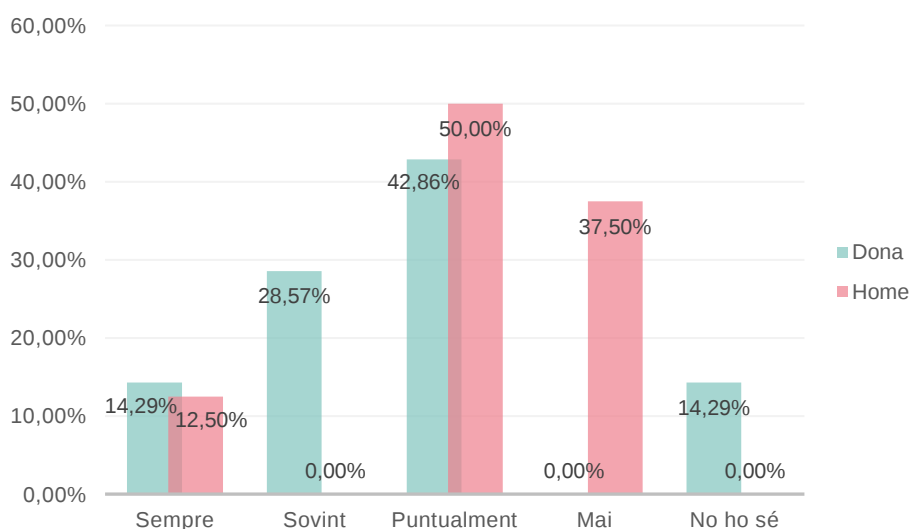


Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

En relació al següent plantejament: **"Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals"**, observem com el 42,86% de les dones i el 50% dels homes afirma que es dona "puntualment", mentre que el 28,57% de les dones ha respost que "sovint".

Aquest tipus de violència masclista forma part d'un problema molt integrat en l'estructura de la societat, perquè la violència masclista impregna tots els àmbits de la vida, també el laboral. Per tant, cal posar esment en el 14,29% de les dones i el 12,50% dels homes que afirmen que comentaris d'índole masclista es donen de forma habitual, sobretot perquè són actituds sovint molt normalitzades.

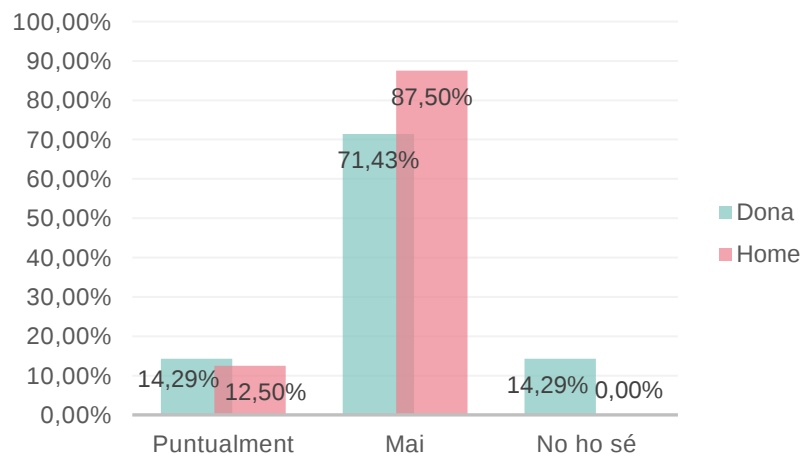
Gràfic 3. Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Continuem preguntant si es donen “**Mirades lascives, gestos obscens, ús d’imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges**” i el 14,29% de les dones i el 12,50% dels homes respon que “puntualment”, però el 71,43% i el 87,50% de les dones i els homes respectivament afirma que “mai” es donen aquesta tipologia de situacions. Per tant, podem afirmar que de forma general no es donen mirades lascives o gestos obscens en el sí de l’Ajuntament.

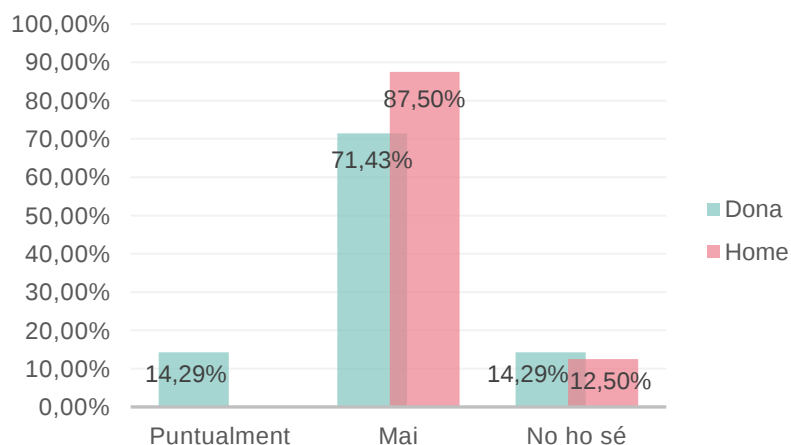
Gràfic 4. Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

La següent pregunta pretén entrar més en profunditat a identificar situacions que algunes vegades estan normalitzades i, per tant, no s'han identificat com a assetjament sexual i ho són ja que es basen en relacions de poder. Ens referim a **apropaments físics excessius, arraconaments o contacte físic deliberat i no consentit**. Les respostes obtingudes ens diuen que un 71,43% de les dones i un 87,50% dels homes creuen que no existeixen aquest tipus d'actituds. Però també observem com el 14,29% de les dones afirma que es donen “puntualment”.

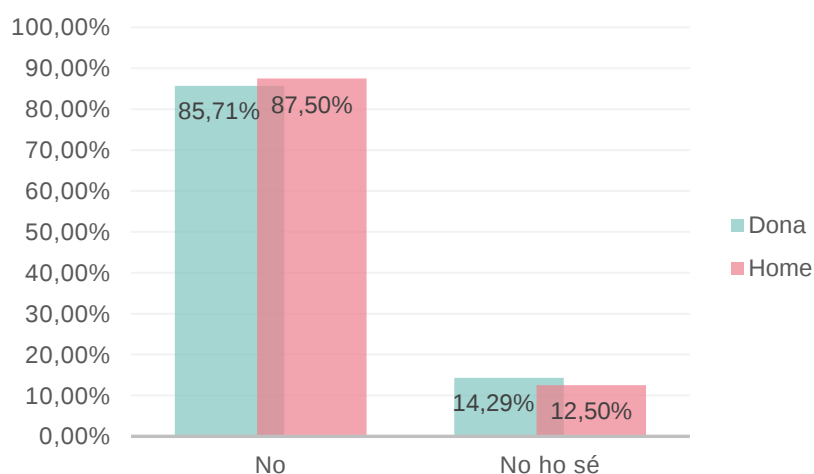
Gràfic 5. Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Apropaments físics excessius, arraconaments, contracte físic deliberat i no consentit.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

L'assetjament sexual laboral és una realitat que viuen moltes dones i que fa que no puguin anar a treballar en un entorn tranquil i segur. És molt important trencar amb pràctiques que sota l'amenaça o la por han estat silenciades. Però no sempre és fàcil identificar allò viscut i trobar els mecanismes adequats per denunciar. Per això es va preguntar si creien que **"hi ha més casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual dels que es denuncien"** i aquests van ser els resultats: el 85,71% de les dones i el 87,50% dels homes responen que no són coneixedors/es d'algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual que no s'hagi denunciat.

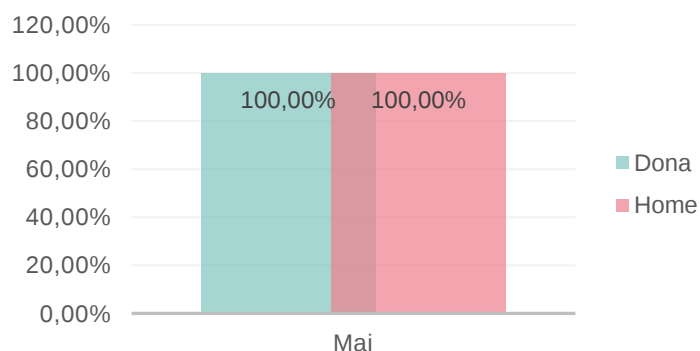
Gràfic 6. Coneixes algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual que s'hagi donat dins l'Ajuntament i que no s'hagi denunciat?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

I, quan preguntem amb més detall si **la persona ha viscut personalment una d'aquestes situacions d'assetjament sexual**, cap dona i cap home ha respost afirmativament.

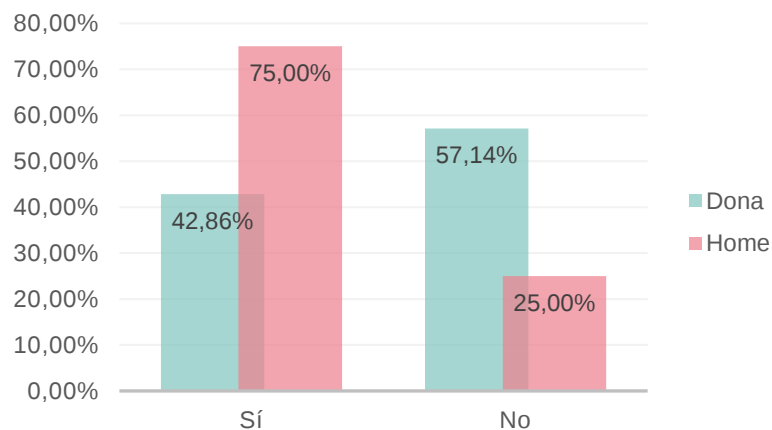
Gràfic 7. Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual a l'Ajuntament?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Per poder eradicar aquesta violència és molt important saber on acudir en cas de viure una situació d'assetjament. Per això, la finalitat de la darrera qüestió pretenia recollir si **el personal de l'Ajuntament sabia on acudir en cas de patir o presència un assetjament sexual**. Tot i que hi ha un percentatge elevat de dones i homes que saben on anar, un 42,86% de les dones i un 75% dels homes, també observem com el 57,14% i el 25% de dones i homes respectivament responen que ho desconeixen. En xifres absolutes, van ser 4 les dones que van contestar que no ho sabien, i 2 homes. Per això, és important disposar d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe que vetlli per garantir un entorn laboral lliure d'aquesta violència.

Gràfic 8. Si patissis o presenciessis un assetjament sexual sabries quines són les persones de referència o les vies de resolució?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Per tant, podem concloure que generalment no hi ha casos d'assetjament però sí que de forma puntual poden tenir lloc comentaris que poden resultar ofensius, que d'una forma conscient o inconscient denigren a les dones.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.	Dins l'Ajuntament de Camprodon no hi ha una persona, un comitè o una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant casos d'assetjament. Fruit d'aquesta necessitat detectada, recomanem la realització d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

2. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

Les finalitats de disposar d'un pla d'igualtat intern i d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe són les de poder tenir un full de ruta amb diferents accions que vagin encaminades a assolir la igualtat i a eradicar la violència masclista. Per això, des de l'Ajuntament s'està realitzant el primer pas que és tenir un pla d'accions que incloguin la realització d'aquest protocol i d'un conjunt d'accions de sensibilització i formació per conèixer les diferents formes que pot prendre la violència masclista i que tot el personal la sàpiga identificar.

Tot i que en el Consistori no s'han donat casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, si que esmenten que es donen comentaris sexistes, bromes, o actituds masclistes excessivament normalitzades. I malgrat que no sempre les bromes van dirigides a les companyes, són comentaris que es poden fer en algunes ocasions i poden molestar o violentar.

Per tant, **tots i totes van observar la necessitat de realitzar formació sobre aquest aspecte, ja que sovint actituds considerades com a "micromasclismes" estan normalitzades i no es detecten com a tal. La formació és doncs clau per augmentar la sensibilització, la capacitat de detecció i prevenció.**

3. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.

Tenir la informació adequada sobre com denunciar i on trobar suport en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe, és imprescindible. Només així es pot garantir una adequada actuació.

Actualment l'Ajuntament no disposa de criteris i mecanismes formals per presentar i resoldre queixes.

4. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.

No hi ha hagut cap queixa, consulta o denuncia.

5. L'Ajuntament posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.

Des de Recursos Humans es té en consideració la posada en marxa de totes les mesures que contempla la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 7

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
7.1.	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.		X	
7.2.	Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.		X	
7.3	Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.		X	
7.4.	S'han realitzat queixes, consultes o denúncies relacionades amb alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.	X		
7.5.	L'Ajuntament posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.			X

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Avançar per tal de prevenir possibles casos d'assetjament sexual i laboral i oferir els instruments necessaris per eliminar els que es coneguin o no, s'hagin produït o puguin haver.
- Dur a terme un correcte tractament dels casos i l'aplicació de mesures correctores adequades a cada cas.

Aspectes a millorar

- L'Ajuntament ha de tenir un protocol per la detecció i tractament d'aquests casos i realitzar un treball de comunicació del futur protocol així com de formació en matèria d'assetjament laboral.
- Elaborar i fer difusió del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, i identitat de gènere.
- Es recomanen fer accions de sensibilització i difusió dels protocols d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, per tal que no quedin casos sense denunciar.
- També recomanem establir canals de comunicació per tal que totes les persones treballadores en tinguin coneixement.

À M B I T



8

CONDICIONS LABORALS, SALUT I
PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB
PERSPECTIVA DE GÈNERE

ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

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

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

En relació a les condicions laborals analitzarem els següents aspectes:

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

Analitzar les condicions de treball, els riscos, l'exposició i la salut, incorporant la mirada de gènere, i actuar davant de les desigualtats que es detecten és l'única manera d'avançar en el dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i en la millora de les condicions de treball i salut de les dones. Anomenem aquestes polítiques sensibles al gènere.

INDICADORS

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

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

L'Ajuntament de Camprodon es regeix per l'acord que regula les condicions de treball dels empleats públics dels ens locals, en concret, dels **municipis amb una població inferior als 20.000 habitants**.

Article 11. La jornada general.

La jornada de treball general és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada és l'equivalent a la mitjana setmanal de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal en còmput anual. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'Administració general de l'Estat determini per als seus empleats públics.

5. S'estableix el dret dels empleats públics a un borsa d'hores de lliure disposició amb la finalitat exclusiva de conciliar la cura i atenció de persones grans, discapacitats i familiars fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat. El nombre d'hores no superarà el 5% de la jornada ordinària anual que es tingui assignada. Aquells empleats públics que tinguin una jornada ordinària inferior a l'establerta amb caràcter general, el càlcul del nombre d'hores de la borsa es farà de forma proporcional a la seva jornada. El mateix criteri de la proporcionalitat se seguirà per aquells empleats públics que tinguin establerta una jornada especial.

Article 13 Les modalitats de jornada

1. La jornada de treball dels empleats públics pot ser ordinària o especial. La jornada ordinària és aquella que consisteix en la prestació de serveis durant 37,5 hores de mitjana setmanal en còmput anual. I la jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.
2. La distribució de la jornada pot ser segons alguna de les modalitats següents: a. Ordinària: en què les 37,5 hores setmanals de mitjana anual es desenvolupen de manera habitual i ordinària en horari de matí, tarda o nit, els dies laborables. b. Partida: és la que es presta de dilluns a divendres en horari de matí i tarda. c. A torns: és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els torns de matí, tarda i nit, indistintament.

Article 16 La flexibilitat horària d'entrada i de sortida

1. Es reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària de mitja hora en l'entrada i en la sortida que s'haurà de recuperar en la mateixa setmana.

Article 19 El descans diari i interdiari

1. Els empleats públics que realitzin un horari diari continuat de 6 hores seguides gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari setmanal o mensual. 2. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per a possibilitar-ne l'ús.

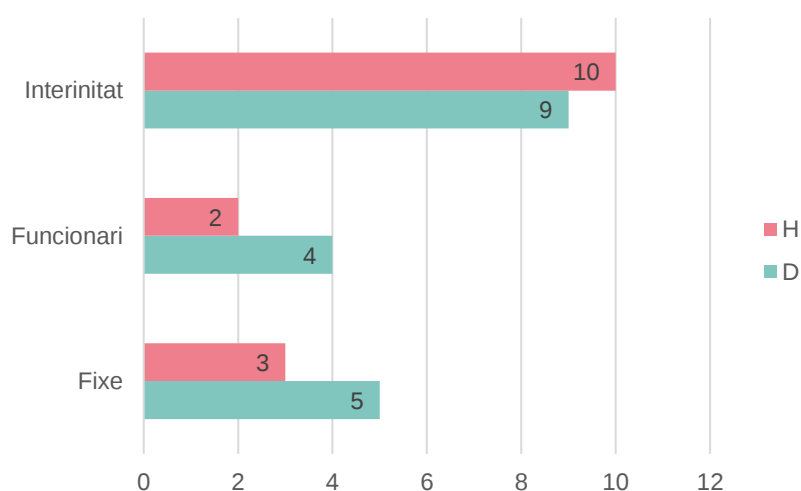
Article 21 Les vacances

1. Els empleats públics tindran dret a gaudir d'un descans anual retribuït de 22 dies hàbils o dels dies que proporcionalment es corresponguin si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior.

TIPUS DE CONTRACTE

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

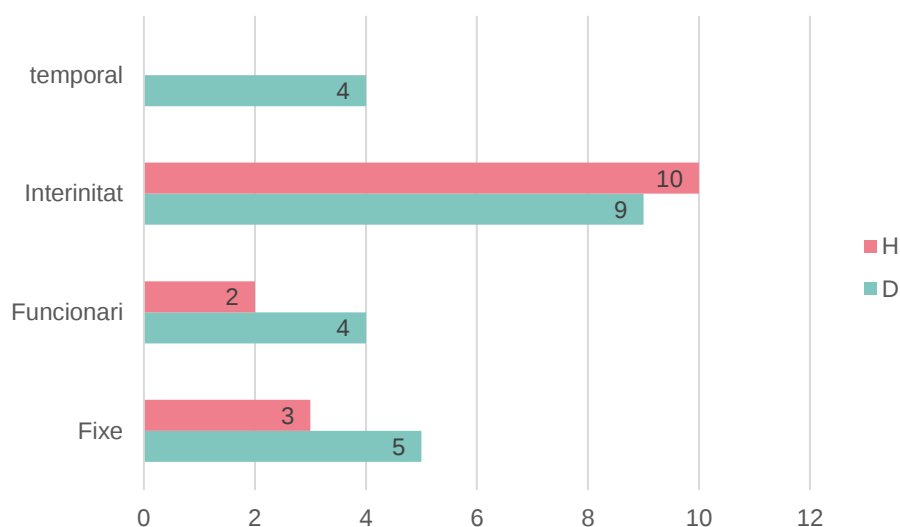
Gràfic 1. Tipus de contracte per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Si observem aquesta primera taula relativa a **la tipologia de contracte**, d'entrada veiem com és una plantilla amb molta presència femenina, per tant, en places que sovint poden estar tradicionalment ocupades per homes, en aquest cas, hi trobem un nombre de dones més elevat. Per tant, és significatiu veure com les places de funcionari/ària hi ha una presència més elevada de dones: 4 dones i 2 homes.

Gràfic 2. Tipus de contracte per sexe



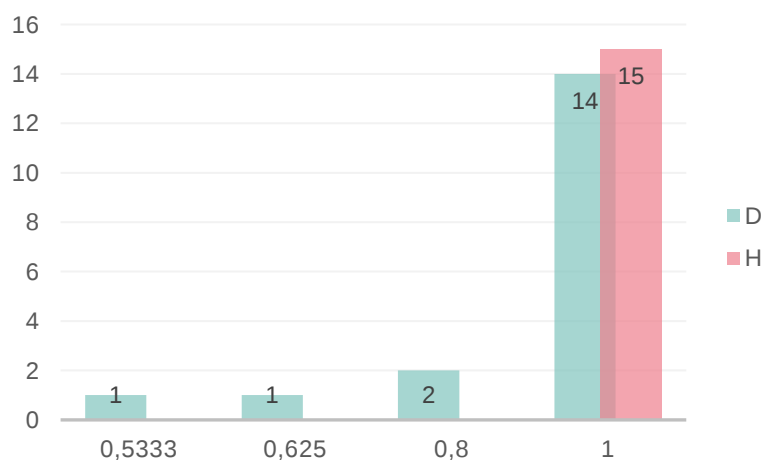
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Finalment, si es fa la comparativa de les dades de la plantilla del 2022 on hi havia 4 persones en situació d'interinatge, el resultat és que observem com hi ha pel que fa al personal temporal, observem com hi havia 4 dones en aquesta situació.

JORNADA LABORAL

Pel que fa al **tipus de jornada laboral**, observem com els valors mostren un clar desequilibri entre dones i homes. En relació a les persones que treballen a jornada completa (100%), concretament són 14 dones i 15 homes. Una dona realitza el 53% i una altra el 63%, i dues el 80% (una d'elles per cura de menors). Per tant, els 15 homes integrants de la plantilla treballen el 100% de la jornada.

Gràfic 3. Jornada laboral per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

Tal i com hem esmentat anteriorment, 4 persones (dones) finalitzaren el seu contracte l'any 2022, al ser un contracte de caràcter temporal. Dues d'elles realitzaven el 50% de la jornada, una el 100% i la restant no disposem de la dada.

Cap de les 33 persones que formen part de la plantilla ha gaudit d'una promoció laboral l'últim any.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla en relació a les condicions laborals i a la cooperació i bona organització que es dona entre els companys i companyes de feina, com també amb les persones de categoria laboral superior (els i les caps) es varen realitzar un seguit de preguntes per tal que fossin una aproximació a quina és la sensació que tenen els treballadors i treballadores del Consistori respecte a aquesta qüestió.

ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

Les persones entrevistades afirmen que els horaris s'adapten a les necessitats familiars de cada persona i que el grau de flexibilitat horària és força elevat. Per tant, hi ha un significatiu nivell de satisfacció en aquest aspecte, element absolutament essencial per tal que hi hagi un bon ambient de treball.

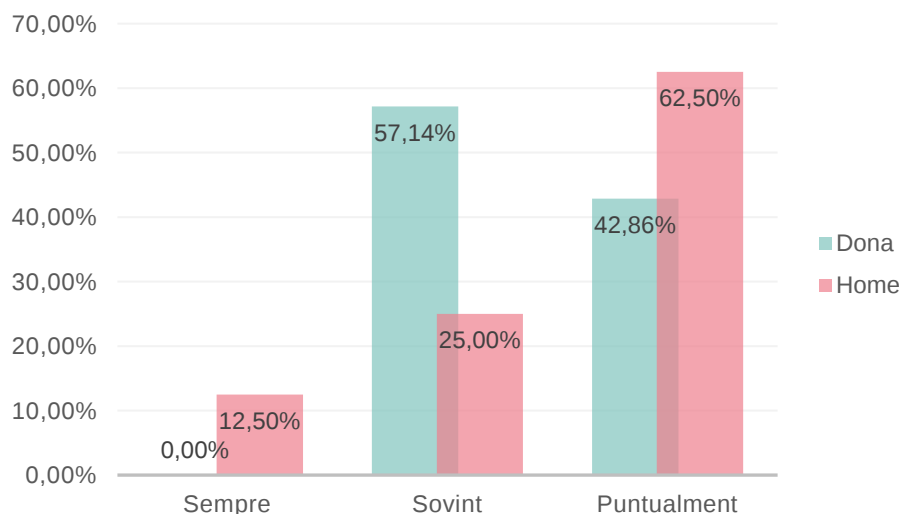
Pel que fa a les contractacions, les persones entrevistades desconeixen com s'ha desenvolupat el procés de contractació, coincideixen en afirmar que el procediment es realitza segons els criteris de l'oferta pública d'ocupació, de la mateixa manera que les noves places han de ser cobertes per personal qualificat i competent. Generalment les persones entrevistades exposen que, en la mesura en què es pot, s'intenta fomentar una major paritat a l'hora de seleccionar els i les professionals respectant sempre els criteris de capacitats i competències.

Per altra banda, quan plantejarem la qüestió de la prevenció de riscos laborals, tothom acordà que aquesta és igual per tothom tal i com estableix la llei. Però quan s'incidí en si aquesta prevenció contempla els riscos específics de gènere en l'àmbit laboral hi hagué diversitat d'opinions al respecte.

QÜESTIONARI

En el primer gràfic observem com davant l'afirmació "**L'exigència de la feina em genera saturació**", el **12,5% dels homes ha respost que sempre** i cap dona a senyalat aquesta opció. Ara bé, **pel que fa a la resposta de "sovint" l'ha marcat el 57,14% de les dones i el 25% dels homes**. Finalment, el 62,5% dels homes i el 42,86% de les dones responen que "puntualment".

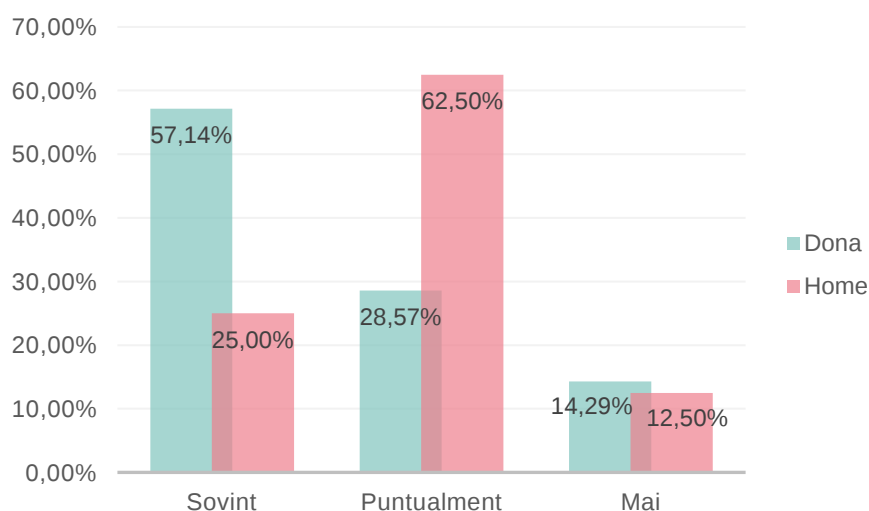
Gràfic 1. Indica la teva opinió respecte les següents afirmacions: L'exigència de la feina em genera sensació de saturació.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Quan demanem l'opinió en relació a si **"T'has sentit o et sents físicament esgotat/da"**, el 57,14% de les dones ha respost que sovint. I pel que fa a l'opció de "puntualment" l'han escollit el 62,50% dels homes i el 28,57% de les dones. Per tant, en general parlem de dades significativament elevades quan fem referència a l'esgotament físic de la plantilla del Consistori, especialment pel que fa a les dones, aspecte que a la llarga pot suposar una pèrdua de salut.

Gràfic 2. Indica la teva opinió respecte les següents afirmacions: T'has sentit o et sents físicament esgotat/da.

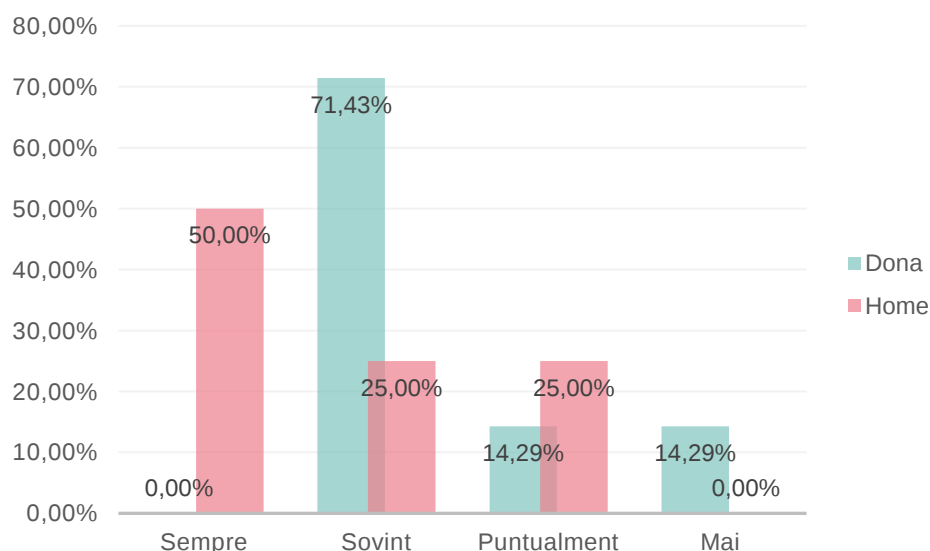


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

A la pregunta de si "Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares", el 50% dels homes ha respost que "sempre", mentre que

no ho ha fet cap dona. Però responen “sovint” el 71,43% de les dones i el 25% dels homes. Finalment, a l’altre extrem de l’opció de “sempre” escollida per la meitat dels homes, trobem l’opció de “mai” que l’ha indicada el 14,29% de les dones, però cap home.

Gràfic 3. Indica la teva opinió respecte les següents afirmacions: Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares.

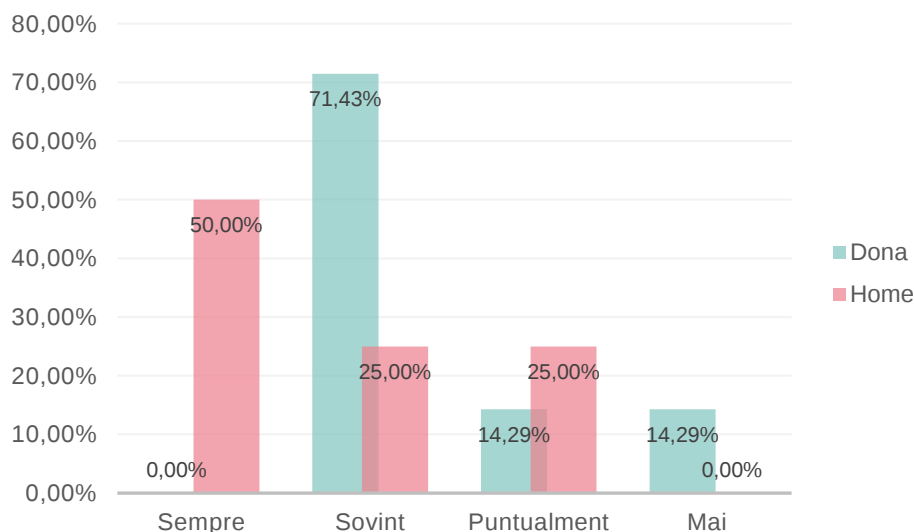


Font: Elaboració pròpia a partir de l’enquesta adreçada a la plantilla de percepció d’igualtat de gènere, abril 2023.

A la pregunta de **si els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares**, i observant els resultats de l’enquesta, podem afirmar que tot i que les dones accepten les feines que els hi són assignades i consideren que les tasques estan repartides d’una forma equitativa, clara i coherent, un 71,43% ha respost sovint, també observem un elevat percentatge d’homes, el 50%, que afirma que “sempre”.

La complaença de les dones en l’acceptació de les tasques assignades és un aspecte molt relacionat amb la socialització, molt basada en la submissió, alhora que, tal i com hem vist, majoritàriament estan ubicades en categories laborals inferiors i amb reduccions de jornada laboral. En canvi, la socialització de l’home ha estat més centrada en fer valer la seva opinió, la seva veu en situacions que potser pot trobar injustes o poc equitatives. L’acceptació de l’autoritat no és tan complaent. Malgrat això, les dones són les úniques que en un 14,29% han respost “mai”.

Gràfic 4. Indica la teva opinió respecte les següents afirmacions: Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

També vam preguntar sobre la diferent valoració de determinats sectors o àrees ja que, sovint, les àrees més feminitzades obtenen menys reconeixement que les àrees masculinitzades.

"L'Escola Bressol o la Neteja, per exemple, són àrees molt poc reconegudes i valorades socialment."
(Entrevista personal tècnic)

Algunes de les percepcions recollides durant les entrevistes van anar en la línia de no sentir-se que formen part del conjunt de l'Ajuntament i les informacions no arriben de forma adequada. En aquest sentit, per part de les educadores de l'Escola Bressol hi ha un sentiment de poca visibilitat de la seva tasca i de la manca d'espais per participar en diferents esdeveniments o accions.

Aquest no és una percepció aïllada d'aquesta Escola Bressol, ja que és una percepció generalitzada de moltes que es veu reflectit amb la manca de perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball.

La necessitat d'integrar la visió de gènere en la visibilització, reconeixement i també en la prevenció de riscos laborals és una reivindicació que s'inicia des del moviment de les dones en els sindicats.

D'una banda, pensem que és molt important fer una feina d'**autoempoderament de les educadores de l'Escola Bressol, d'autoconsciència de la importància de la pròpia feina, en tant que és un treball de sosteniment de la vida, de gran responsabilitat de benestar físic i emocional d'infants de 0 a 3 anys**. Tot comença per reflexionar entorn a on posem el valor i a què hi donem importància: les cures, l'educació emocional i la infància té valor i té importància. I comptem amb eines per carregar-nos d'arguments per defensar aquest treball i l'impacte per al benestar cap a la ciutadania, ja que es treballa l'educació, els hàbits saludables, la relació amb les famílies, la responsabilitat de treball amb els infants.

Per tant, cal posar atenció en la situació laboral d'aquestes treballadores:

"Estem desbordades amb el fet que som educadores amb molta mainada".

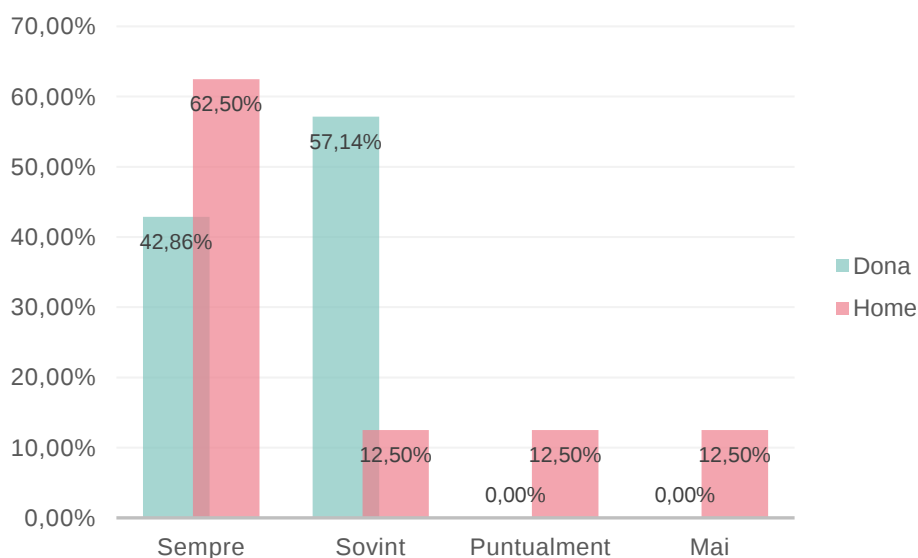
(Entrevista personal tècnic)

S'ha recollit la sensació, doncs, de manca de recursos i una necessitat d'aquest personal de ser escoltades i recolzades.

Pel que fa a **la confiança que el/la cap mostra en ell i ella**, el 62,5% dels homes ha respost que "sempre" i ho ha fet el 42,86% de les dones. Malgrat aquest percentatge tan elevat d'homes que ha respost "sempre" també són els únics que han indicat que "puntualment" i "mai" en un 12,5% respectivament. El 57,14% de les dones ha respost que "sovint".

És significatiu el resultat d'aquesta pregunta, ja que denota que existeix una bona comunicació basada en el respecte i la confiança entre el/la cap i la resta de la plantilla.

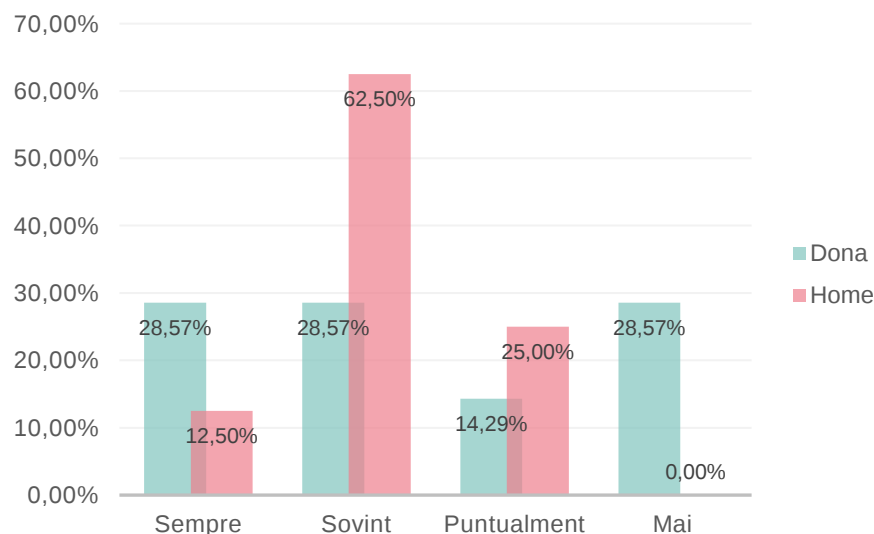
Gràfic 5. Indica la teva opinió respecte les següents afirmacions: El/la meua cap em demostra que confia en mi.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Quan preguntem si **entre els companys i companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup**, és significativa la dada que el 28,57% de les dones ha respost "sempre", mateix percentatge quan escullen l'opció de "mai". Per altra banda, destaca el 62,50% dels homes que han respost que sovint hi ha suport, ajut i cohesió de grup entre companys i companyes.

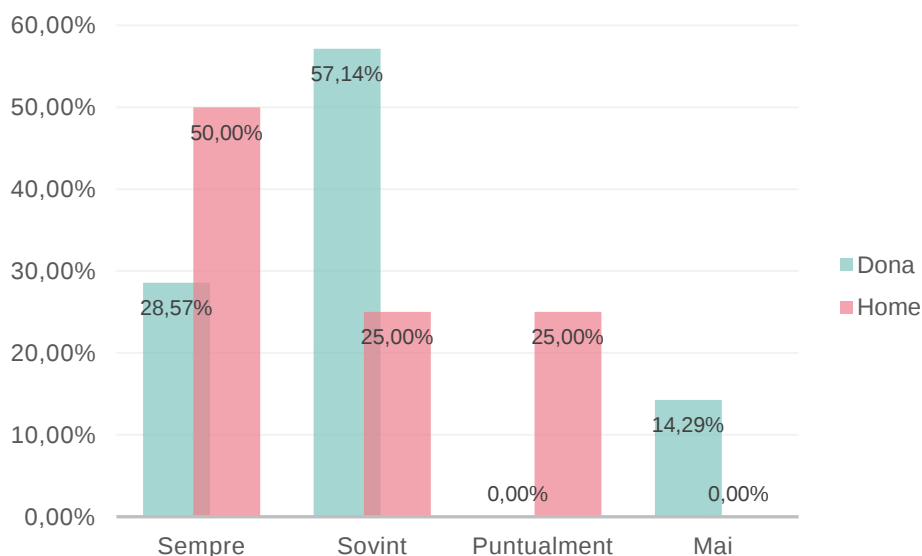
Gràfic 6. Indica la teva opinió respecte les següents afirmacions: Entre els companys i companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Finalment, **quan plantejarem si les condicions del lloc de treball són les adequades a nivell d'ergonomia, il·luminació, soroll, etc.**, tant homes com dones responen amb percentatges elevats a través de respostes com "sempre" o "sovint". Ara bé, també destaca el 25% dels homes que ha respost "puntualment" i el 14,29% de les dones "mai".

Gràfic 7. Indica la teva opinió respecte les següents afirmacions: Les condicions del meu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Moltes de les tasques que fan dones i homes als seus llocs de treball es veuen afectades per demandes físiques com adoptar postures mantingudes i/o forçades, aixecar o moure persones i càrregues, realitzar una força important, fer moviments repetitius de mans o braços i l'esforç físic (hi podem trobar les educadores de la Llar d'Infants o els treballadors de la Brigada, entre d'altres). Per tant, també són diferents els trastorns que es poden produir davant de condicions ergonòmiques inadequades. Així doncs, una revisió dels llocs de treball amb perspectiva de gènere per ajudar a pal·liar alguns d'aquests factors que generen trastorns musculoesquelètics.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.	A l'Ajuntament de Camprodon les dones gaudeixen de més estabilitat laboral que els homes. Ara bé, quan s'ha produït una contractació de caràcter temporal, aquesta ha estat protagonitzada per una dona. Però de forma general, podem afirmar que l'estabilitat laboral és quelcom que en gaudeixen els dos gèneres.
2. Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit	Les dades desagregades per gènere ens mostren que hi ha més dones que es troben en un contracte estable (funcionariat/fixe) que els homes.
3. Jornada laboral de la plantilla per sexe	Les dades mostren com les dones són les úniques que s'acullen a una reducció de jornada. El 100% dels homes realitzen la jornada completa. En aquest sentit, hi ha un cert desequilibri en la realització de les jornades laborals a la plantilla.
4. Incorporacions per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 2 anys.	L'any 2022 s'incorporaren 4 persones (dones) a la plantilla a través d'una contractació de caràcter temporal que finalitzà el mateix 2022.
5. Nombre d'acomiadaments per sexe.	No hi ha hagut acomiadaments, sinó finalització de contracte temporal.
6. Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.	Els criteris utilitzats per assignar els horaris de la plantilla venen condicionats per les condicions i necessitats dels llocs de treball.
7. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora	El Conveni Col·lectiu que afecta al Personal Laboral i Funcionari recull les condicions de treball que tenen caràcter genèric i resten condicionades als sectors i llocs de feina concrets. La jornada setmanal ordinària de treball és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu de mitjana setmanal

	distribuïda de dilluns a divendres a raó d'un mínim de sis hores i mitja diàries.
8.S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere	S'ha realitzat una valoració dels llocs de treball però no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere.
9. Es fa un registre desglossat per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores.	No disposem d'aquesta informació.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 8

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
8.1.	Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.	X		
8.2.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.	X		
8.3.	Jornada laboral de la plantilla per sexe.			X
8.4.	Incorporacions per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 4 anys.	X		
8.5.	Nombre d'acomiadaments per sexe.	X		
8.6.	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.			X

8.7.	Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.	X		
8.8.	S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.		X	
8.9.	Es fa un registre per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevant sobre les malalties que afecten les treballadores.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

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

Aspectes a millorar

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

À M B I T



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

ÀMBIT 9: USOS DELS TEMPS

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

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

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

- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (Art. 56, 57 i 58)
- L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Art. 49)
- Els Pressupostos Generals de l'Estat, en la disposició final trigèsima octava es fa referència a l'ampliació del permís de paternitat i a la disposició addicional centèsima quadragèsima quarta, es dedica a la bossa d'hores per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral.

INDICADORS

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

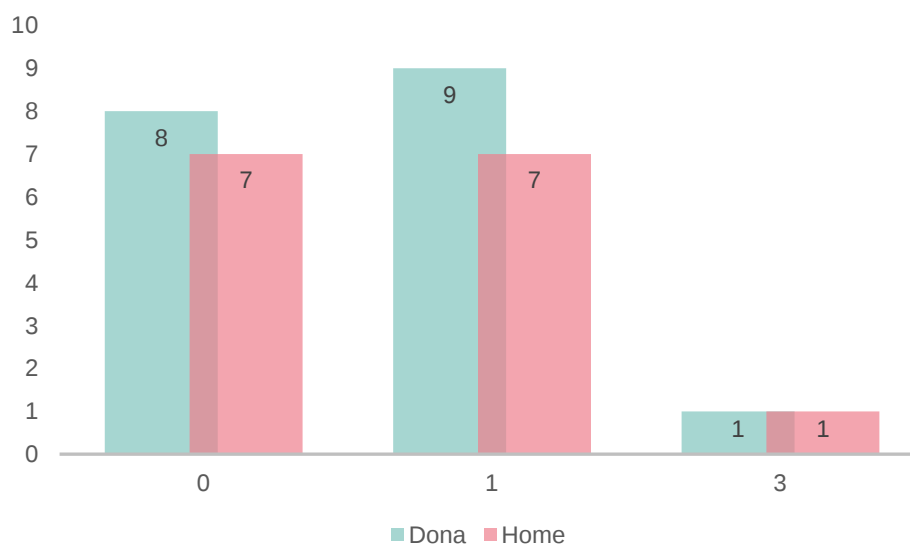
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

Per tal de dur a terme l'anàlisi d'aquest àmbit ens basarem en les dades facilitades per l'Àrea de Recursos Humans com són el nombre i el tipus de **mesures de conciliació familiar concedides en els darrers anys** i que mostrem a continuació: des de l'any 2013 només **una persona s'ha acollit a la reducció de jornada per cura de fills i filles**.

Pel que fa a les baixes laborals temporals, observem com 9 dones i 7 homes han sol·licitat la baixa temporal una sola vegada. I una dona i un home s'hi han acollit 3 cops. **Les baixes laborals** mostren d'una forma molt significativa com són les dones les que sol·liciten en major mesura la baixa, concretament la baixa per incapacitat temporal per malaltia comuna.

Gràfic 1. Baixes laborals (2022-2023)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Camprodon, 2023.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla en relació la conciliació laboral, familiar i personal, es realitzaren un seguit de preguntes que poden esdevenir una bona aproximació de quina és la percepció que té la plantilla respecte a aquesta qüestió.

ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

S'han detectat 3 sub-àmbits estretament vinculats: reunions, hores més enllà de la jornada laboral i flexibilitat horària per conciliació o reduccions de jornada laboral. Pel que fa a les reunions s'ha exposat que normalment s'estableixen les reunions en l'horari laboral, llevat d'algun cas excepcional.

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

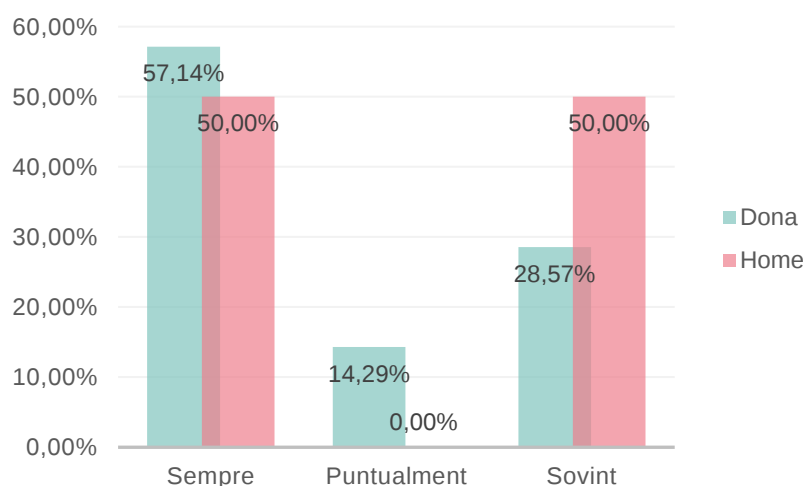
Pel que fa a les entrevistes, subratllen de forma significativa que la flexibilitat horària facilita la conciliació, ara bé, les reduccions de jornada també impliquen menys sou però amb el mateix volum de feina. Tot i això, algunes persones esmentaren el fet que el Consistori no disposi d'una àrea específica de Recursos Humans fa que tot allò associat amb aquesta qüestió sigui gestionat per Secretaria o Alcaldia, cosa que pot suposar que, en alguns moments, sorgeixin certs impediments a l'hora de sol·licitar una mesura de conciliació o que aquesta no es gestioni amb la delicadesa pertinent.

QÜESTIONARI

En el primer gràfic observem com davant la pregunta **"Amb el teu horari laboral, pots conciliar vida personal, familiar i laboral?"**, el **57,14% de les dones ha respost que sempre**, mentre que ho ha fet el 50% dels homes. En canvi, el 14,29% de dones ha respost que "puntualment".

Les respostes evidencien que tot i que l'Administració és un espai privilegiat per gaudir d'aquestes mesures, aspecte àmpliament compartit per bona part de les persones entrevistades i en el grup de discussió.

Gràfic 1. Amb el teu horari laboral, pots conciliar vida personal, familiar i laboral?

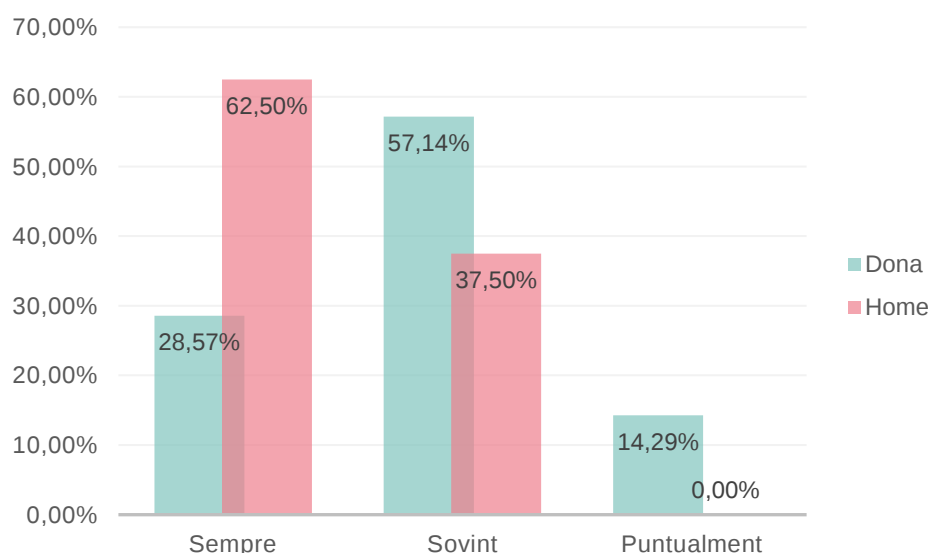


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Quan preguntem si **"Les activitats que s'organitzen a l'Ajuntament, com reunions o jornades, es fan en horaris que permeten compaginar la vida personal, familiar i laboral del personal?"**, en aquest cas observem com són els homes que amb un 62,5% han

respost que sempre, mentre que les dones ho han respost amb un 28,57%. Seguidament trobem com han respost que "sovint" amb un 57,14% i "puntualment" amb un 14,29%.

Gràfic 2. Les activitats que s'organitzen a l'Ajuntament, com reunions o jornades, es fan en horaris que permeten compaginar la vida personal, familiar i laboral del personal?

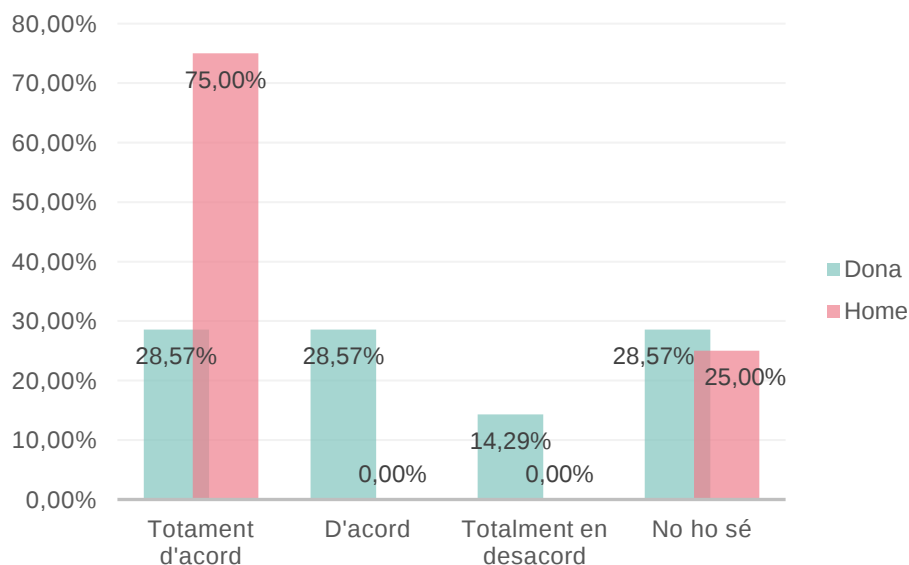


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Per tant, **de forma genèrica ambdós gràfics fan palès que els horaris del Consistori i la flexibilitat que ofereix, permet compaginar la vida laboral amb la familiar**, també quan s'organitzen reunions i jornades, les quals habitualment es realitzen durant l'horari laboral.

Davant l'afirmació "**L'Ajuntament ofereix facilitats en les reduccions de jornada per poder conciliar vida personal i laboral**", destaca el 75% dels homes que han afirmat estar-hi totalment d'acord. Però pel que fa a les respostes de les dones, observem com aquestes estan distribuïdes entre les diferents opcions plantejades, essent significatiu **el 14,29% que respon que està totalment en desacord amb l'afirmació i un 28,57% ho desconeix**. Per tant, denota, per una banda, una política de recursos humans que no sempre s'acull a les possibles demandes de conciliació laboral, i, per l'altra, la necessitat d'una major transparència respecte quines són les mesures de conciliació que ofereix l'Ajuntament i les quals pot sol·licitar la plantilla.

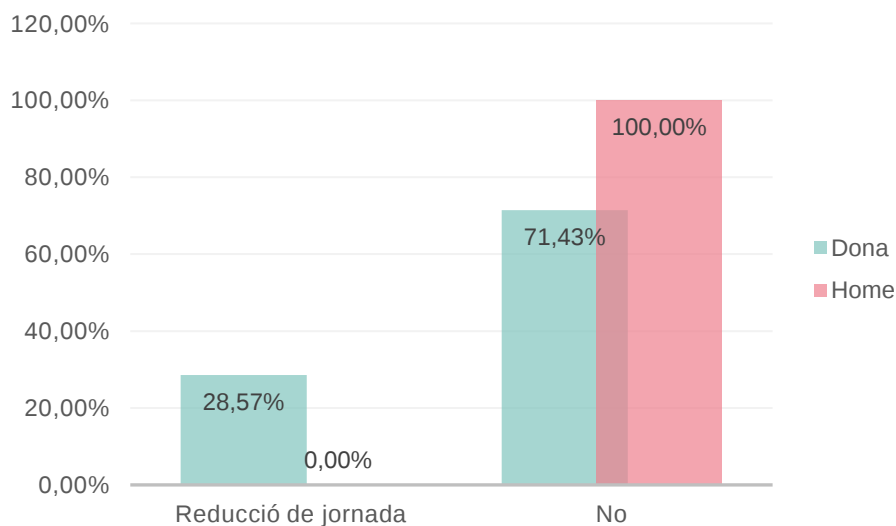
Gràfic 3. L'Ajuntament ofereix facilitats en les reduccions de jornada per poder conciliar vida personal i laboral.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Pel que fa a la pregunta "**Alguna vegada has demanat una excedència per cura de familiars?**", el 100% dels homes ha respost que no, mentre que ho ha fet el 71,43% de les dones. De la mateixa manera que el 28,57% de dones ha respost que s'ha acollit a una reducció de jornada per cura de familiars. Aquest gràfic, és doncs, una petita fotografia de quina és la situació actual pel que fa a la cura de persones dependents que encara recau en bona mesura en la dona.

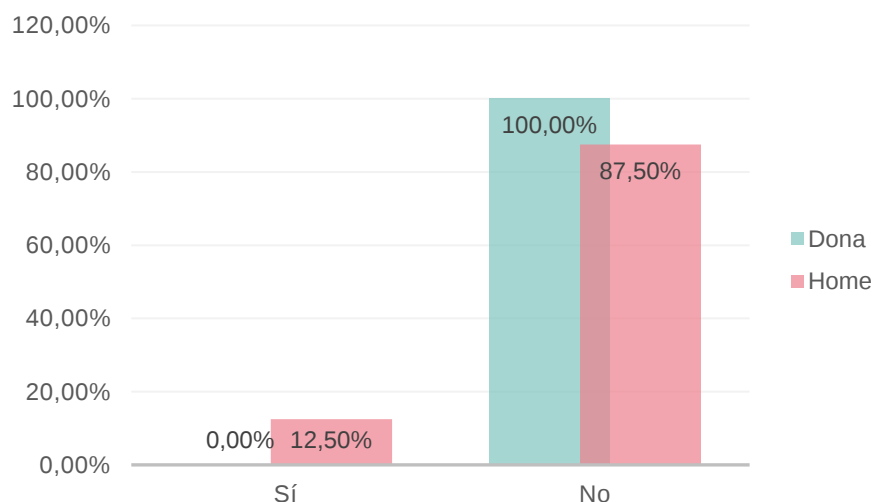
Gràfic 4. Alguna vegada has demanat una excedència per la cura de familiars?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

En el següent gràfic, **observem com el 100% de les dones no han sol·licitat una modificació del seu horari laboral**, però en canvi, sí que ho han fet els homes, que han respost afirmativament en un 12,5%.

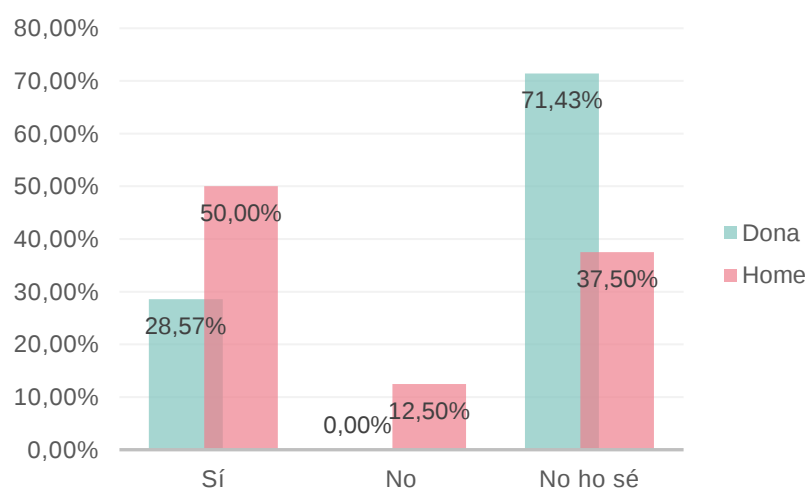
Gràfic 5. Aquest últim any, has sol·licitat modificacions del seu horari laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

La pregunta "**Creus que hi ha persones que, tot i tenir dret a gaudir de les mesures de conciliació, no ho fan?**" està estretament lligada amb algunes algunes respostes que sorgiren tant en les entrevistes com en el grup de discussió, on s'afirmà que certs comentaris o el fet de ser un Consistori petit, pot ser un obstacle a l'hora de gaudir d'alguna mesura de conciliació. Així doncs, observem com el 50% dels homes i el 28,57% de les dones han respost que "Sí". Ara bé, un elevat percentatge de dones i homes, el 71,43% i el 37,5% respectivament, afirma desconèixer-ho.

Gràfic 6. Creus que hi ha persones que, tot i tenir dret a gaudir de les mesures de conciliació, no ho fan?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

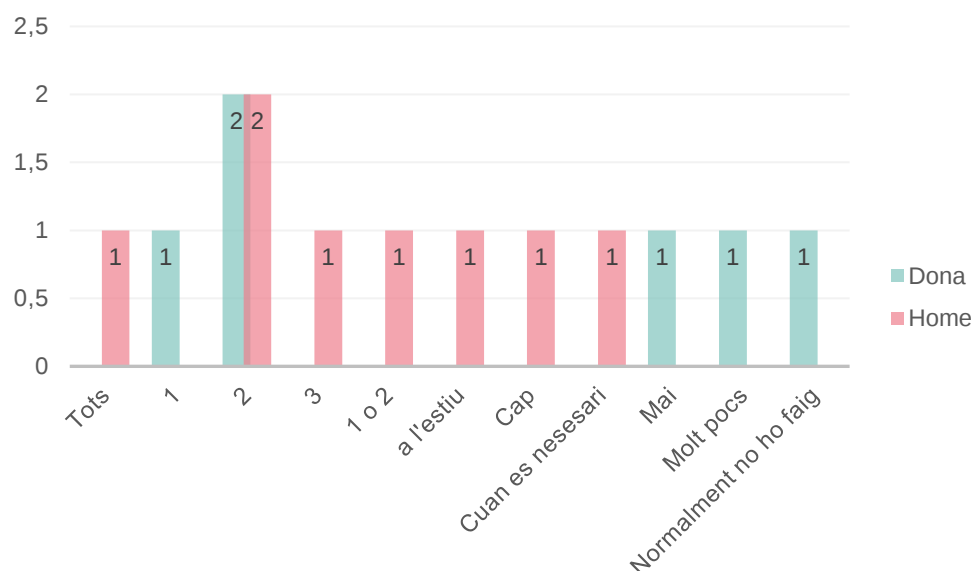
Algunes de les respostes del qüestionari que traslladaren les persones que el varen respondre van ser:

Tenia un horari concret per poder arribar a la sortida de l'escola del meu fill i se'm va obligar a canviar-lo. Impedint així poder anar a buscar-lo.

Pels comentaris que has de sentir despectius.

Finalment, a la pregunta “**De mitjana, quants dies a la setmana allargues la teva jornada més de mitja hora?**”, veiem com un elevat nombre de persones tendeix a allargar la seva jornada laboral més de mitja hora. Només una dona ha respost que mai o que normalment no ho fa. I 4 persones, dues dones i dos homes, han respost que ho fan dos dies a la setmana.

Gràfic 7. De mitjana, quants dies a la setmana allargues la teva jornada més de mitja hora?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, abril 2023.

Aquests resultats ens permet afirmar que són les dones les que tendeixen a sol·licitar en major mesura permisos per motius de conciliació, fet altament relacionat amb la conciliació familiar, personal i laboral i la corresponsabilitat a la llar que encara ara recau principalment en la dona.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Les mesures per tal que la plantilla pugui compaginar els seus temps i espais (conciliació) es troben establerts en la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya, sent la Generalitat de Catalunya l'administració de referència d'acord amb allò previst a l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, permisos que tenen afectació a nivell de la Seguretat social, de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya. Per tant, aquestes mesures han quedat recollides en el conveni, el qual recull la jornada laboral, el calendari laboral, les vacances, permisos i llicències, reduccions de jornada, excedències, etc.
2.Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.	En general, totes les persones que han demanat permisos o excedències han estat facilitades.
3.Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	En les entrevistes s'ha coincidit a afirmar que les reunions es realitzen en horari laboral –llevat d'alguns casos excepcionals com poden ser els Plens- i, per tant, permeten a totes les persones treballadores distribuir la seva dedicació en la vida privada i laboral.
4.Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.	No disposem de les dades relatives als permisos de maternitat i paternitat. Però són les dones les que han sol·licitat exclusivament una reducció de jornada, una d'elles per cura de fills i filles.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 9

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
9.1.	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		
9.2.	Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.		X	
9.3.	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

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

Aspectes a millorar

- Creació d'una àrea de Recursos Humans que faciliti la gestió de les mesures específiques de conciliació (baixes, permisos, reduccions de jornada, flexibilitat horària, etc.).
- Fomentar el coneixement de totes les mesures de conciliació que existeixen a l'Ajuntament, creant, per exemple, un espai en la Intranet explicant les mesures.
- Fomentar i promocionar les mesures de conciliació com és l'horari flexible i altres mesures com és el teletreball davant situacions familiars que requereixin la cura de persones dependents.
- Fomentar l'ús de mesures de conciliació relacionades amb les tasques reproductives i de cura de la família en els homes.

GLOSSARI,
BIBLIOGRAFIA I
WEBGRAFIA

GLOSSARI

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

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

Acció positiva

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

Agent per a la igualtat

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

Androcentrisme

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

Anàlisi de Gènere

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

Apoderament

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

Assetjament sexual

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

Avaluació de l'impacte segons el gènere

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

Barreres Invisibles

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

Bones Pràctiques

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

Bretxa de gènere

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

Capacitació

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

Coeducació = Educació en igualtat

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

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

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

Democràcia paritària

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

Discriminació directa

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

Discriminació indirecta

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

Discriminació múltiple

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

Discriminació per raó de sexe

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

Equitat de gènere

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

Estereotip de gènere

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

Feminització de la pobresa

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

Gènere

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

Igualtat de gènere

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

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

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

Igualtat de tracte entre dones i homes

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

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

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

Mainstreaming

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

Paritat

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

Perspectiva de Gènere

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

Polítiques d'igualtat

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

Quota de gènere

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

Representació equilibrada

La situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària

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

Segregació horitzontal

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

Segregació vertical

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

Sexe

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

Sexe/Gènere

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

Sexisme en el llenguatge

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

Sostre de vidre

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

Transversalització de gènere

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

Violència masclista

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

Visibilitzar/Visualitzar

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya.

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

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.

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

Ajuntament de Camprodon.

www.camprodon.cat



COEDUCACIÓ I PLANS D'IGUALTAT