



AJUNTAMENT D'ESPLUGUES



AJUNTAMENT D'ESPLUGUES

# Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Esplugues, 2018-2022





# Índex

Índex .....	2
1. Presentació .....	4
2. Metodologia .....	6
3. Resultats finals de l'avaluació .....	8
4. Diagnosi de gènere .....	10
4.1. Anàlisi de l'enquesta .....	11
a) Perfil de les persones enquestades .....	11
b) Valoració de la igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Esplugues .....	13
c) Coneixement de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Esplugues .....	17
d) Conciliació de la vida laboral, personal i familiar .....	20
e) Assetjament sexual i per raó de sexe .....	23
f) Propostes d'actuació .....	27
4.3. Línia 1. Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere ....	37
a) Cultura organitzativa amb igualtat de gènere .....	37
b) Estructura organitzativa .....	39
4.4. Línia 2. Condicions laborals en perspectiva de gènere .....	40
a) Presència de dones i homes a tota l'organització .....	40
b) Representativitat horitzontal en perspectiva de gènere .....	43
c) Representativitat vertical en perspectiva de gènere .....	45
d) Condicions contractuals .....	47
e) Tipologia de jornada de dones i homes .....	47
f) Retribucions des de la perspectiva de gènere .....	48
g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar .....	51
4.5. Línia 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere .....	53
a) Accés igualitari a l'organització .....	53
b) Formació interna i/o contínua .....	54
c) Promoció Laboral .....	55
4.6. Línia 4. Comunicació corporativa en perspectiva de gènere .....	56
a) Difusió de continguts d'igualtat .....	56
b) Ús del llenguatge no sexista .....	57
4.7. Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral .....	58
a) Prevenció de riscos .....	59
b) Baixes laborals .....	60
c) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual ...	61



d) Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI.....	61
5. Pla d'accions .....	62
6. Annex .....	70
Annex 1. Relació de persones que han format part de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat .....	70



# 1. Presentació

L'Ajuntament d'Esplugues del Llobregat és pioner en l'impuls i la consolidació de les polítiques d'igualtat de gènere. Així ho corrobora la seva trajectòria política i tècnica d'aposta decidida per la transformació cap a una societat més igualitària entre les dones i els homes.

El compromís envers a la igualtat de gènere queda reflectit des de la Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps, amb la creació del CIRD Vil·la Pepita, Centre d'Informació i Recursos per a les Dones, amb l'aprovació del III Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutadania (2017-2021), amb el Protocol Local per a l'abordatge integral de la violència masclista, 2018.

Des d'aquesta perspectiva el present Pla d'Igualtat Intern de la corporació és una eina clau per implantar i fer seguiment de l'estratègia d'igualtat de l'Ajuntament d'Esplugues. Hi ha una certa concepció que els ajuntaments i les administracions públiques en general, es perceben socialment com a espais lliures de discriminacions sexistes. El cert, però, és que els ajuntaments formen part de la societat androcèntrica, i si no s'inclouen mesures específiques, tendeixen a reproduir els mateixos estereotips que es poden donar a la resta d'empreses i organitzacions.

Per tant, l'objectiu del **Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Esplugues** és assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes de la corporació i eliminar els estereotips, actituds i obstacles que puguin dificultar a les dones accedir a les professions i llocs de treball en condicions d'igualtat amb els homes.

El present Pla d'Igualtat Intern compta amb dues parts principals: la diagnosi de gènere i el pla d'accions. Amb la diagnosi de gènere s'obté una anàlisi que detecta el nivell d'incorporació del principi d'igualtat efectiva entre les dones i els homes a la gestió interna de l'ajuntament d'Esplugues i a la vegada detecta els punts forts i els punts de millora de l'organització en relació a la igualtat de gènere. A partir d'aquesta diagnosi s'estableix un pla d'accions amb les mesures necessàries per a què l'Ajuntament esdevingui una organització referent, on dones i homes tinguin les mateixes condicions i la igualtat de gènere sigui una política transversal.

L'estratègia metodològica que s'ha seguit per desenvolupar el Pla d'Igualtat Intern combina la part qualitativa amb la part quantitativa, analitzant els diferents discursos entorn la igualtat de gènere en el si de l'Ajuntament i amb dades concretes dels diferents àmbits analitzats.



El Pla d'Igualtat Intern s'ha elaborat transversalment entre la Regidoria de Recursos Humans, la Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps i la participació de les persones representants de la plantilla, a través de la creació de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat que vetllarà per la implementació de les accions proposades.

Els **objectius específics** del Pla Intern d'Igualtat són:

- Promoure la **sensibilització en matèria d'igualtat de gènere** entre totes les persones treballadores de l'ens local.
- **Integrar la transversalitat de gènere** en tots els departaments, accions i nivells de l'organització.
- Introduir la **perspectiva de gènere en els processos de selecció i promoció professional de la plantilla.**
- Elaborar una **bateria de mesures d'actuació** que promoguin la igualtat d'oportunitats dins de la plantilla. Per tant, formalitzar en un document les accions que es realitzaran amb l'objecte de consolidar el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la seva gestió quotidiana.
- **Utilitzar i fomentar un llenguatge no sexista** a través de la documentació generada dins de l'empresa municipal, tant de comunicació interna com externa.
- **Promoure la coresponsabilitat familiar** dins del personal propi de l'Ajuntament d'Esplugues.

Aquest **Pla d'Igualtat intern, 2018-2022** parteix de l'avaluació de l'anterior Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, 2010, elaborat conjuntament entre l'Ajuntament d'Esplugues i la Diputació de Barcelona. L'avaluació ha permès identificar els aspectes o factors d'èxit i també els factors que han de ser revisats de cara a millorar-los amb el present document.



## 2. Metodologia

L'estratègia metodològica ha combinat una part quantitativa, d'una banda, amb una de qualitativa, de l'altra.

1) En la part **quantitativa** s'han considerat els següents elements:

<b>Recollida de dades</b>	Es recopilaran les Bases de Dades i/o registres de Personal, amb un conjunt de variables a analitzar, estadístiques existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi.
<b>Enquesta on line</b>	<p>Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal de l'ajuntament, s'ha realitzat una <b>enquesta on-line</b> amb un doble objectiu: copsar quina visió tenen els treballadors i treballadores sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i potenciar la implicació i difusió del Pla d'Igualtat entre la plantilla.</p> <p>L'enquesta, amb una estructura clara i breu, s'ha realitzat a través d'una plataforma on-line on el personal va accedir a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, l'anonimat i la confidencialitat de les dades.</p>

2) Per la part **qualitativa**, s'han emprat les següents tècniques d'investigació:

<b>Recollida de documentació</b>	<p>Es procedirà a recollir la documentació d'interès, concretament es prestarà especial èmfasi en la documentació i dades següents:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Organigrama</li><li>• Protocols Interns, de reclutament i selecció</li><li>• Convenis i pactes de condicions del personal</li><li>• Convocatòries de places</li><li>• Mesures de prevenció de riscos laborals</li><li>• Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament per raó de sexe</li><li>• Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament</li></ul>
<b>Formació</b>	<p>Per tal d'augmentar el coneixement sobre la realitat de la igualtat d'oportunitats interna a l'Ajuntament, es va realitzar una formació específica a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.</p> <p>L'objectiu d'aquesta formació ha estat assentar coneixement en els conceptes claus de les polítiques internes des de la perspectiva de gènere, per tal que les persones que formen part de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat puguin</p>



	contribuir de manera més directa al desenvolupament i seguiment del Pla Intern d'Igualtat.
<b>Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat</b>	La constitució de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat permetran elaborar una diagnosi més acurada així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere.



### 3. Resultats finals de l'avaluació

Aquest apartat recull una síntesis de l'avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, 2010 que ha servit de punt de partida del següent Pla.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, 2010 va definir 6 objectius amb 24 accions, d'aquestes es van realitzar 10, semi realitzades 8 i no realitzades 6. Això representa un 75% d'implementació del Pla. A la pràctica s'han programat i implementat moltes més accions que no han estat registrades en el Pla.

- Es detecta que hi ha molt desconeixement en tots els àmbits de l'existència del Pla Intern d'Igualtat, però no ha suposat que no s'incorporessin mesures d'igualtat de gènere en les accions dels àmbits de treball del Pla.
- Un dels punts a millorar és sens dubte el de definir una estructura i un lideratge concrets que ens permeti avaluar de forma continuada la implementació del Pla. A més que aconseguixi de forma real i efectiva que sigui viu i obert.
- Cal destacar el compromís polític per avançar en la igualtat entre dones i homes. És voluntat i aposta política molt explícita impulsada per l'Ajuntament l'any 2007 quan no era obligatori l'elaboració d'instruments com l'Auditoria de Gènere, el Procés Participatiu de les Dones d'Esplugues, el I Pla d'Igualtat de Ciutadania o aquest Pla Intern.
- És rellevant destacar que l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat transmet a la societat que és una institució compromesa amb la Igualtat.
- Es valora positivament el grau d'execució del I Pla d'Igualtat Intern que sens dubte és millorable i que ha portat a l'elaboració d'aquest II Pla d'Igualtat Intern.

En base als resultats de l'avaluació, es proposen algunes orientacions tècniques:

- La raó de ser d'un pla intern a l'administració és la defensa i interessos específics de les persones treballadores públiques, en si mateix, és l'eina per impulsar la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.
- La forma més habitual de realitzar una avaluació és que sigui independent de l'organització avaluada. És millor evitar que sigui una única persona de l'organització qui la realitzi, una forma participativa entre professionals externs i personal de diferents àmbits de l'organització seria més col·laborativa, eficient i objectiva.





- És molt important que el Pla d'igualtat no sigui una declaració d'intencions. Ha de ser d'aplicació efectiva de totes les mesures programades. Serà molt important definir quin serà el seguiment que es realitzarà.
- Convé que el II Pla Intern sigui liderat per Gestió a les Persones amb col·laboració d'Igualtat i la implicació transversal de tots els àmbits.
- Les accions programades han d'estar formulades amb claredat evitant la manca de concreció que dificulti la seva implementació.
- Ha de contemplar mesures que tinguin com a objectiu la integració de la igualtat en tots els departaments, accions i nivells de l'organització.
- Les accions programades poden ser canviades en qualsevol moment del procés, també poden programar-se de noves o eliminar altres, això no ha de significar cap problema en la implementació del Pla sempre que es porti un registre rigorós que permeti fer una avaluació correcta.
- Seria aconsellable una temporalitat aproximada de quatre anys, també pot ser que la vigència sigui menor o major, però molt important serà que respecti l'acord aprovat en el Pla.
- El desconeixement de l'existència del Pla entre la plantilla ha estat un punt feble que caldrà corregir en el següent Pla. Caldrà tenir en compte la comunicació a la plantilla en tot moment i de tot el referent al de Pla en totes les seves fases del seu desenvolupament.
- Tan important serà la comunicació com la participació de la plantilla en tot el procés. Serà convenient constituir una Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat que faci la coordinació i el seguiment: informar del desenvolupament, fomentar la participació de la plantilla, coordinar i fer seguiment de la implementació de les accions, respectar la calendarització, i molt important, fer una avaluació continuada durant tot el procés.
- Si es constitueix la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat caldria redactar i signar un reglament de funcionament que reguli les competències i funcionament d'aquest equip de treball.
- Per últim, molt important serà introduir mecanismes d'avaluació que facin possible quantificar i qualificar els resultats i identificar les possibles mancances.



## 4. Diagnosi de gènere

Aquesta primera fase del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Esplugues ha consistit en una diagnosi de gènere. Això vol dir fer un anàlisi rigorós de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament per conèixer, des de la perspectiva de gènere, la situació de la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per tal de poder obtenir la fotografia de la situació actual des de la perspectiva de gènere, s'han contemplat tots els aspectes interns que afecten a les dones i els homes dins l'organització.

Aquest serà, juntament amb l'avaluació, el punt clau del que partirà el Pla. És, doncs, la base a partir de la qual es dissenyaran les futures accions a implementar.

En concret, la diagnosi s'ha estructurat en 2 grans blocs. En primer lloc, s'ha realitzat un anàlisi dels resultats de l'enquesta online realitzada de manera voluntària per les persones que conformen la plantilla municipal. Obtenim amb això la informació sobre les percepcions de les persones envers diferents aspectes relacionats amb la igualtat i la perspectiva de gènere.

Seguidament s'han abordat una sèrie de línies estratègiques al voltant de les quals s'ha recollit la informació, tant a nivell quantitatiu com qualitatiu. Aquestes són les 5 línies estratègiques:

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

Com s'ha assenyalat anteriorment, la diagnosi de gènere parteix d'una enquesta específica pel personal que té la voluntat de copsar la percepció de la plantilla en matèria d'igualtat de gènere així com començar a implicar-la en l'elaboració del Pla per un millor seguiment posterior.

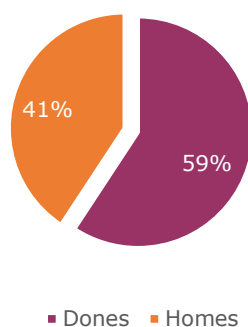
## 4.1. Anàlisi de l'enquesta

### a) Perfil de les persones enquestades

Per a extreure conclusions a través de l'enquesta sobre la percepció de la plantilla vers la igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Esplugues, cal tenir en compte els perfils dels treballadors i treballadores que l'han contestat.

Destaca en primer lloc que el qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament d'Esplugues l'han contestat 135 persones. Tenint en compte que la plantilla total de l'Ajuntament està composta per 295 persones, el qüestionari representa un 46% del total. De manera positiva cal subratllar que el percentatge de resposta es situaria per sobre de la mitjana, ja que en termes generals, els qüestionaris on-line fets a altres plantilles municipals situen la participació entre un 10% i un 30% de la plantilla.

**Gràfic 1. Indica si ets dona o home**

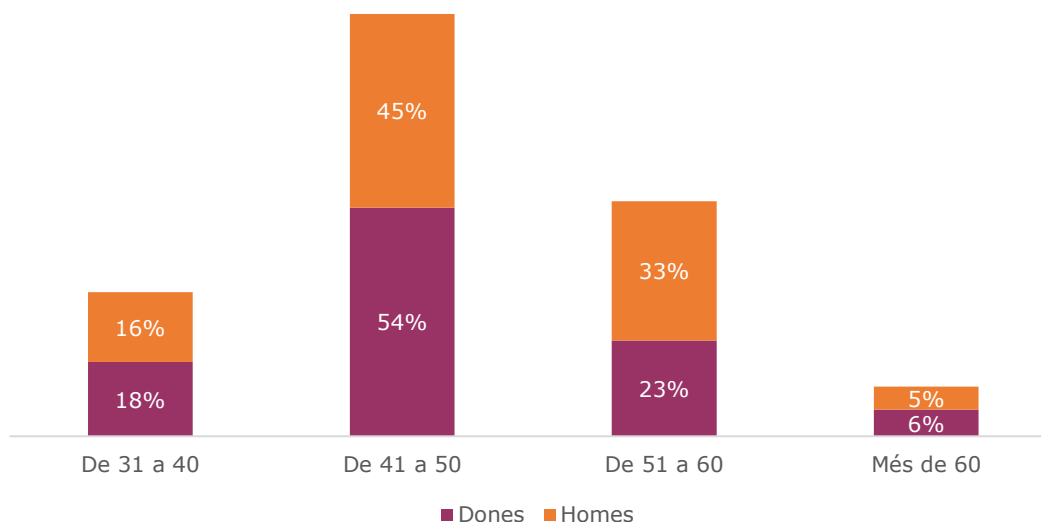


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

Tal i com s'observa al gràfic 1, **el 59% de les persones enquestades són dones, front el 41% d'homes**. Cal destacar que a l'Ajuntament d'Esplugues hi treballen més homes que dones (163 vers 132) mentre que el percentatge de resposta ha estat molt més elevat entre el col·lectiu de treballadores femenines. En concret, un 34% d'homes ha contestat el qüestionari mentre que de les dones ho ha fet un 61%. Per tant, és important tenir en compte en tot moment aquesta distribució de resposta a l'hora d'interpretar les dades.

En observar l'edat de les persones enquestades, la majoria es situa en la franja que va dels 41 als 50 anys (50%), i malgrat hi ha diferències per raó de sexe no són gaire destacables. En canvi, en la franja de 51 a 60 anys aquestes diferències s'accentuen notablement, on els homes representen el 33% i les dones el 23%. La resta de franges d'edat es troben força igualades pel que fa al sexe, tal i com es pot observar en el següent gràfic.

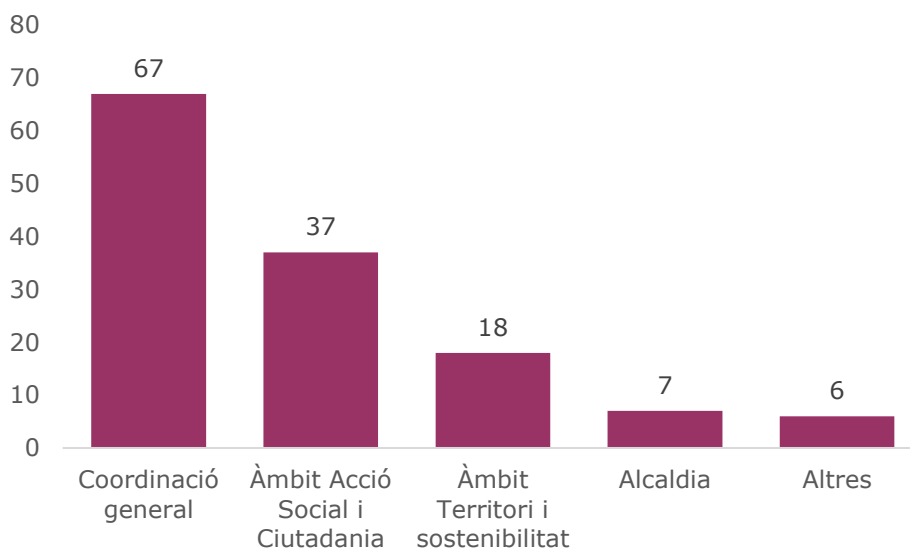
## Gràfic 2. Quina és la teva edat?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

Pel que fa a l'àmbit al que pertanyen les persones que han respost a l'enquesta, la major part de les respostes corresponen a persones de l'àmbit de coordinació general seguit pel d'acció social i ciutadania i el de territori i sostenibilitat. Per últim les persones d'alcaldia i 6 persones més que no han especificat l'àmbit al que pertanyen.

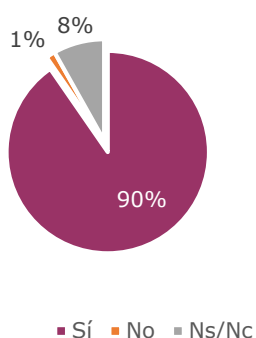
## Gràfic 3. Escriu el servei o el departament al que treballes



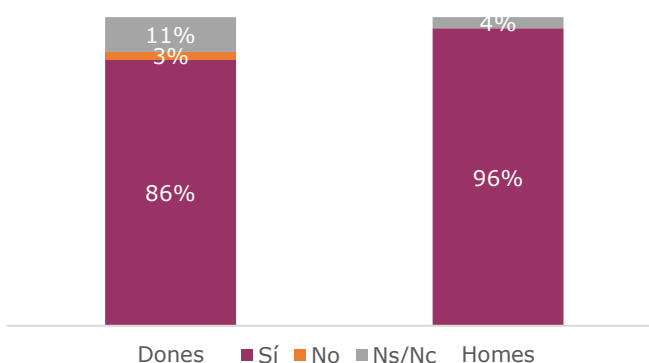
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (Novembre 2018). Total=135

## b) Valoració de la igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Esplugues

**Gràfic 4. En general, creus que a l'Ajuntament d'Esplugues es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?**



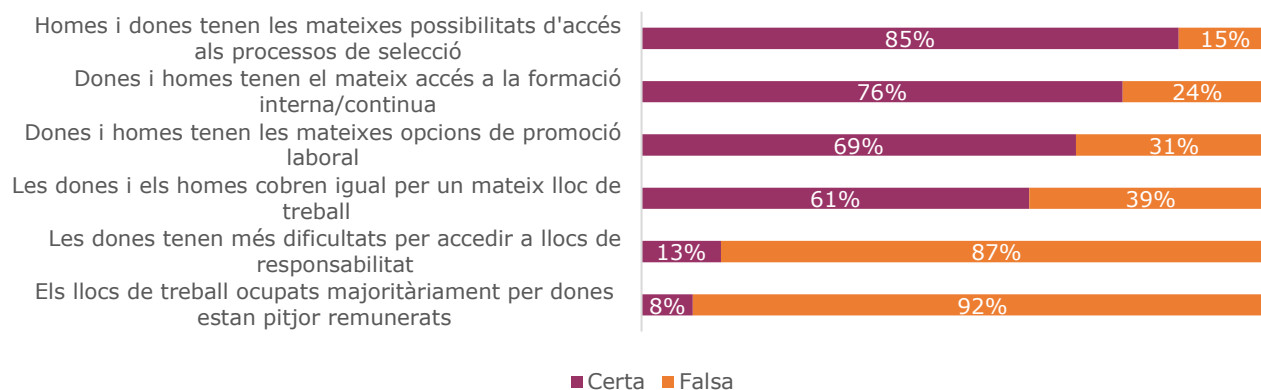
**Gràfic 5. Creus que a l'Ajuntament d'Esplugues es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes? Per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

Analitzant **la percepció de la plantilla davant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament d'Esplugues**, una molt àmplia majoria creu que sí que es té en compte aquesta igualtat (90%). Les dades, però, **aboquen resultats diferents si s'analitzen desagregades per sexe**. Cal destacar que entre les dones hi ha un 3% que creu que no es té en compte, i un 11% no sap que contestar, mentre que no hi ha cap home que tingui una percepció negativa.

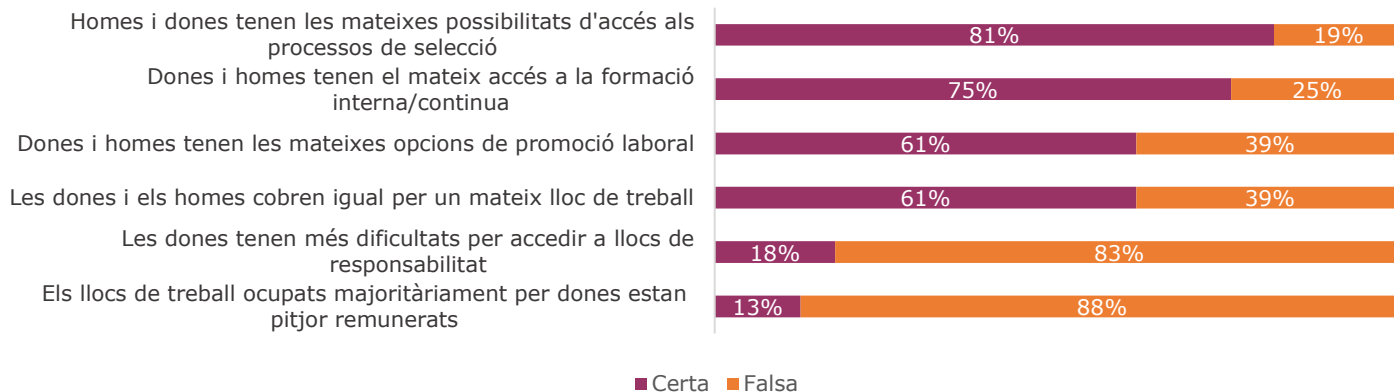
**Gràfic 6. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament d'Esplugues valoren com a certes o falses.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

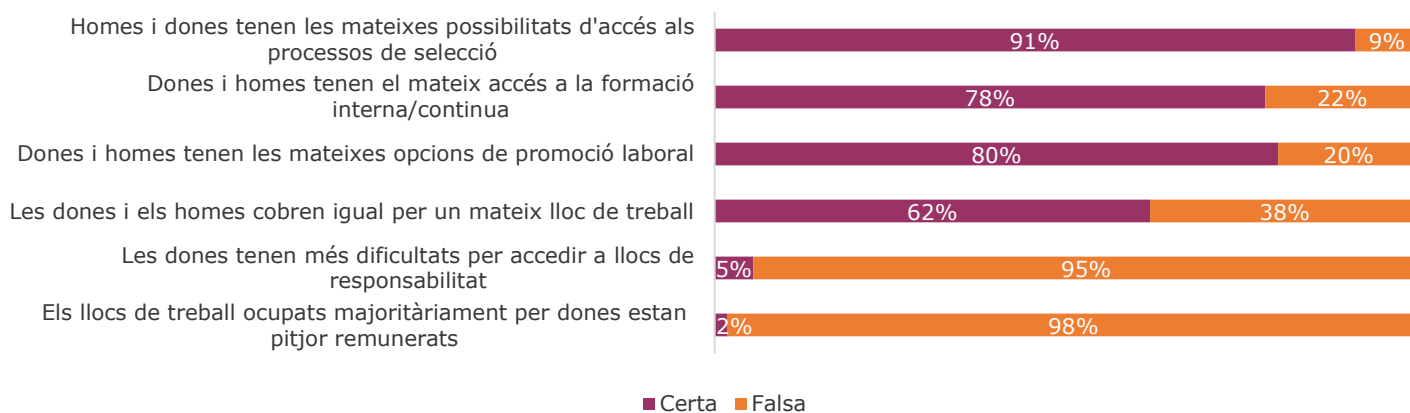


### Gràfic 7. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament d'Esplugues valoren com a certes o falses (dones).



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

### Gràfic 8. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament d'Esplugues valoren com a certes o falses (homes).



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

Tal i com s'observa als anteriors gràfics, en general, **la plantilla de l'Ajuntament d'Esplugues té una bona percepció de la igualtat de gènere a l'organització, sobretot en relació a l'accés als processos de selecció i a la formació**, ja que les afirmacions més recolzades són: "homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció" (85%) i "dones i homes tenen el mateix accés a la formació interna/continua" (76%).

Seguit a aquestes afirmacions, amb un nivell inferior d'acceptació es troben les següents afirmacions: "dones i homes tenen les mateixes opcions de promoció laboral" (69%) i "les dones i els homes cobren igual per un mateix lloc de treball" (61%).

Aquelles que tenen menys recolzament són "les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat" (13%) i "els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones estan pitjors remunerats" (8%). Fet que reforça la percepció positiva de les polítiques i actuacions en igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Esplugues.

En referència a les diferències entre dones i homes, s'observen algunes d'importantes en alguns aspectes. Pel que fa a les opcions de promoció laboral, **un 80% dels homes creuen que es donen les mateixes opcions de promoció entre tots dos sexes, mentre que només el 61% de les dones tenen aquesta percepció. Això significa que hi ha una diferència en la percepció de la possibilitat de promoció del 19%.**

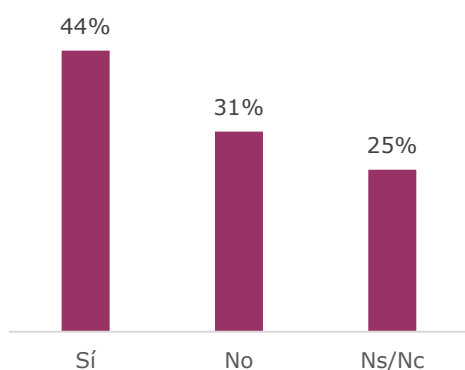
Aquestes menors oportunitats de promoció queden recolzades de nou: **el 18% de les dones consideren que tenen més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat, en canvi, només el 5% dels homes recolzen aquest argument, una diferència del 13%.**

A més, **tant sols el 2% dels homes consideren que "Els llocs ocupats per dones estan pitjor remunerats", mentre que el 13% de les dones donen suport a aquesta afirmació.** Hi ha, doncs, una diferència significativa, del 11%, també en la valoració d'aquest aspecte.

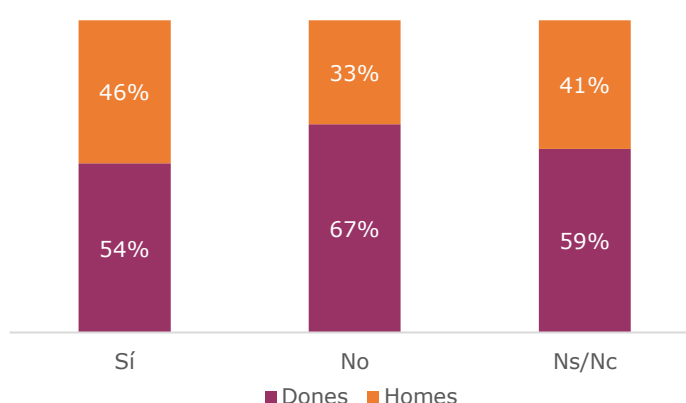
Per últim, tant homes com dones consideren de forma similar que cobren igual per un mateix lloc de treball (62% vers 61%).

Resumint, a pesar que la percepció general envers aquestes afirmacions és positiva, aquesta difereix entre la que tenen les dones que la dels homes. Aquesta diferència és més acusada en les qüestions relacionades amb la promoció i, en menor mesura, de la retribució.

**Gràfic 9. Creus que els diferents serveis de l'Ajuntament tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques?**



**Gràfic 10. Creus que els diferents serveis de l'Ajuntament tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques? Per sexe.**

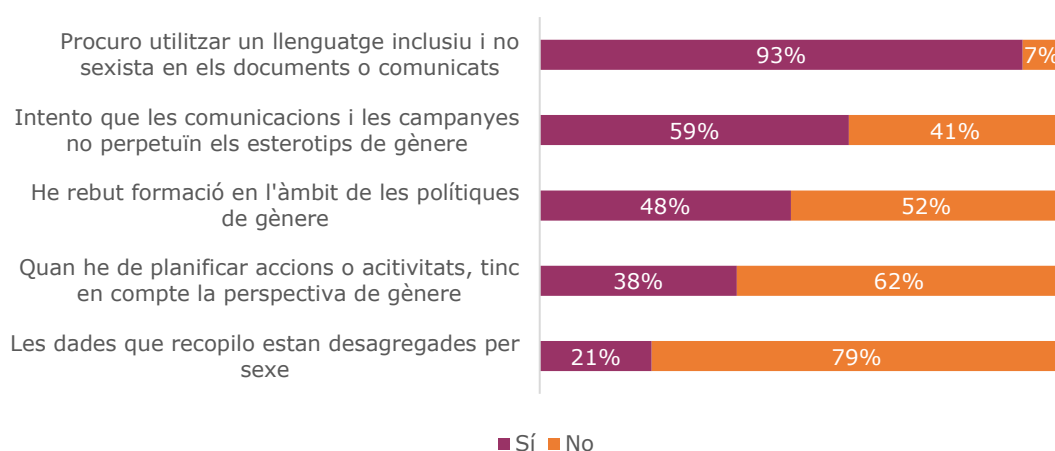


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

Davant la pregunta de si els diferents serveis de l'Ajuntament tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les seves tasques, el 44% de les persones que han contestat l'enquesta considera que sí. Així i tot, aquesta és la visió majoritària ja que el 31% de la plantilla opina que no es té en compte la perspectiva de gènere i un 25% no ha volgut o sabut respondre a la pregunta.

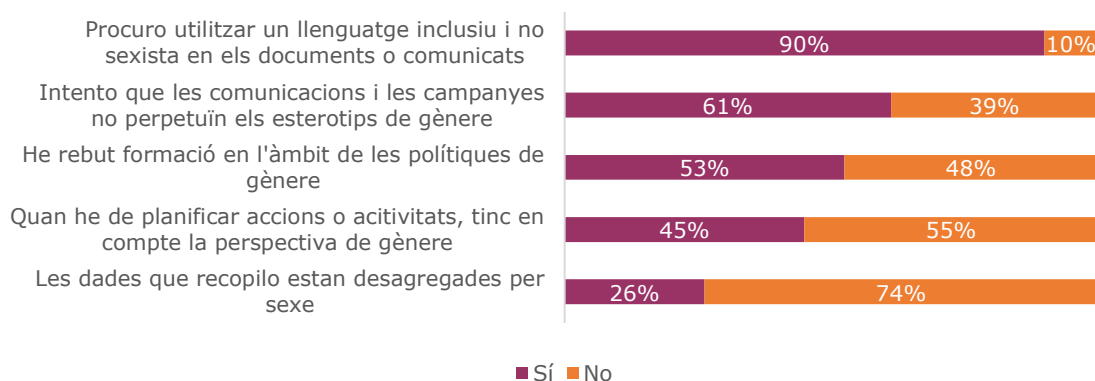
Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa una diferència en la percepció de les dones i homes. **El 67% de les persones que han opinat que no es té en compte la perspectiva de gènere són dones, mentre que el 33% restant són homes. En altres paraules, les dones contesten negativament el doble que els homes.**

### Gràfic 11. Incorporació de la perspectiva de gènere a les tasques habituals.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

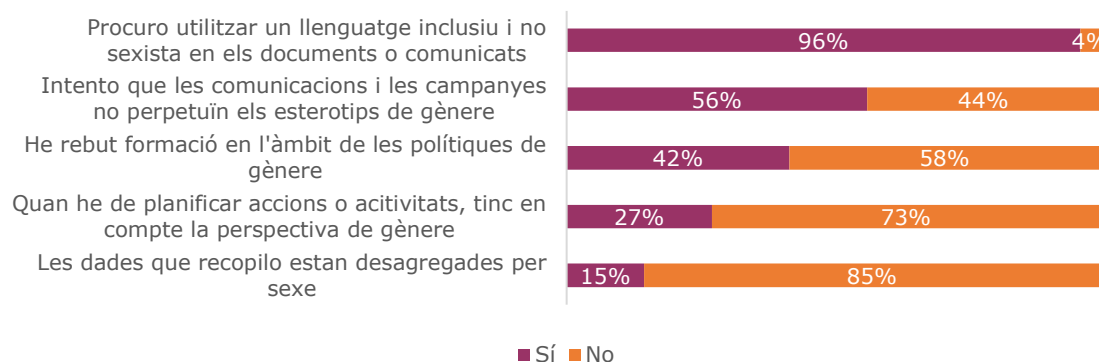
### Gràfic 12. Incorporació de la perspectiva de gènere a les tasques habituals (dones).



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135



### Gràfic 13. Incorporació de la perspectiva de gènere a les tasques habituals (homes).



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

Pel que fa a la **incorporació de la perspectiva de gènere en les tasques habituals, la major part de la plantilla enquestada, el 93%, procura utilitzar un llenguatge inclusiu** i no sexista en els documents o comunicats, i en menor mesura, el 59%, intenta que les comunicacions i les campanyes no perpetuïn els estereotips de gènere.

També cal destacar que **el 79% de les persones enquestades consideren que no recopilen dades desagregades per sexes i el 62% no tenen en compte la perspectiva de gènere a l'hora de planificar activitats o accions.**

Aquesta percepció varia entre dones i homes, on **el 26% de les dones recopilen les dades desagregades en major grau que els homes, un 15%**. També les dones, en major mesura que els homes (53% vers 42%), han rebut formació en l'àmbit de les polítiques de gènere. A pesar de les accions portades a terme, encara hi ha un percentatge elevat de la plantilla que no ha rebut formacions específiques en perspectiva de gènere.

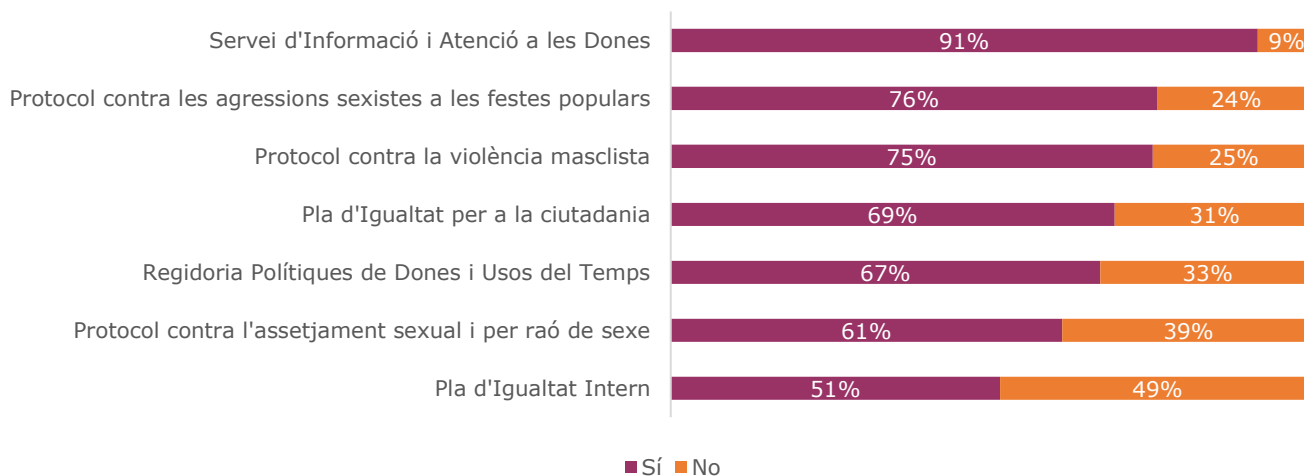
En vista dels resultats de les persones que han contestat l'enquesta, s'haurà de posar especial cura en el **reforç de la implantació efectiva de la perspectiva de gènere en el dia a dia** de les persones que configuren els diferents equips de l'Ajuntament d'Esplugues.

### c) Coneixement de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Esplugues

Sobre l'existència d'actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere, el 91% de les persones enquestades dona per fet l'existència del Servei d'Atenció a les Dones. La majoria de la plantilla també coneix l'existència dels diversos protocols d'actuació, davant agressions sexistes a les festes populars (76%) i davant la violència masclista (75%). També afirmen conèixer, però en menor mesura el pla d'igualtat per a la ciutadania (69%), la Regidoria Polítiques de Dones i Usos del Temps (67%) i el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe (61%). Cal destacar també que un 49% de la plantilla entrevistada no coneix l'existència del Pla d'Igualtat Intern.

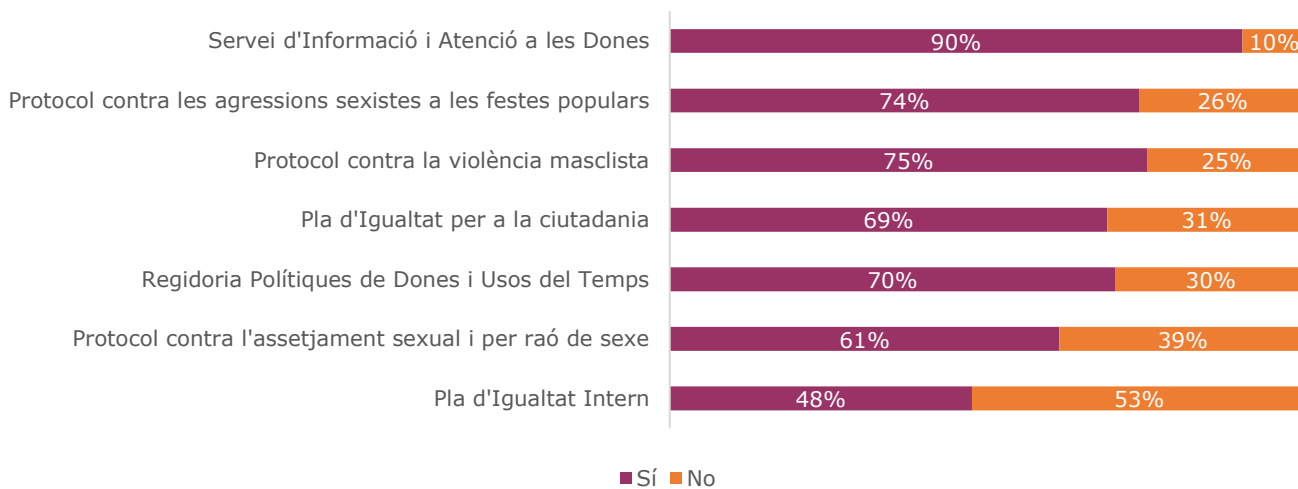


### Gràfic 14. Indica si a l'Ajuntament existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere.



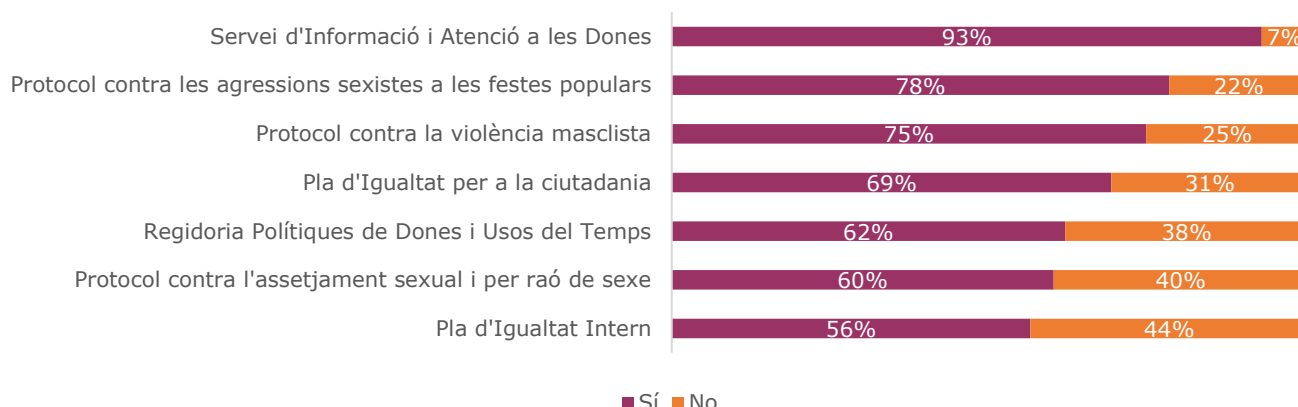
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

### Gràfic 15. Indica si a l'Ajuntament existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere (dones).



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

### Gràfic 16. Indica si a l'Ajuntament existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere (homes).

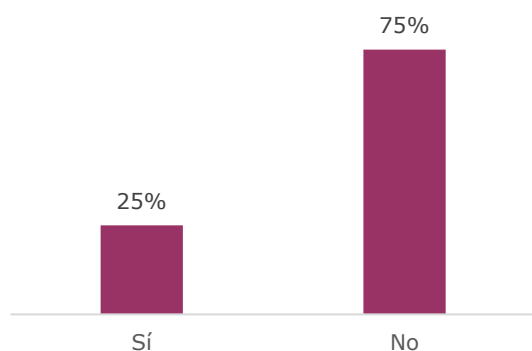


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

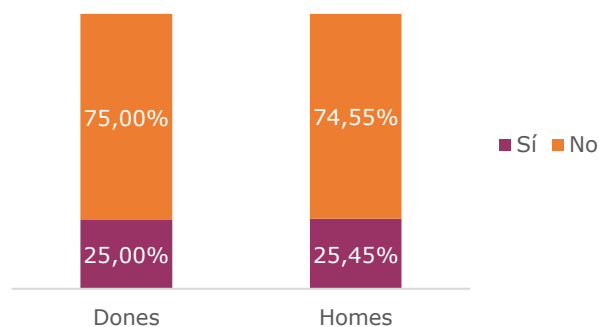
Pel que fa a les respostes de cada sexe, es pot afirmar que no hi ha grans diferències en les respostes de cada un dels grups. Dones i homes, en un 90% i un 93% respectivament, saben de l'existència del Servei d'Informació i Atenció a les Dones. S'observen lleugeres diferències pel que fa a la coneixença dels protocols: el protocol contra les agressions sexistes a les festes populars és més conegut pels homes que per les dones (78% vers 74%), mentre que el protocol de violència masclista i el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe són coneguts de forma similar en tots dos sexes, tal com s'observa als gràfics 14 i 15.

En relació al **Pla d'Igualtat per la ciutadania, dones i homes afirmen conèixer-lo en la mateixa mesura, 69%**. Mentre que la Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps és més coneguda per les dones (70%) que pels homes (62%), i per contra, la coneixença del Pla d'Igualtat Intern suposa el 56% en els homes enquestats mentre que de les dones només el 48%.

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



### Gràfic 18. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista? Per sexes.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135



Pel que fa **als drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista**, el 75% de la plantilla no els coneixen, enfront del 25% que sí que els coneix. No s'observen diferències entre el coneixement dels drets entre dones i homes, ja que aquest varia percentualment en un 0,5%.

A la pregunta oberta que recollia que, en cas afirmatiu anomenessin algun dels drets, laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, les persones enquestades han mencionat, entre d'altres:

- Els drets relacionats amb permisos retribuïts,
- Justificacions d'absències laborals i excedències,
- Reserva del lloc de treball o mobilitat geogràfica,
- Modificacions de les jornades laborals i flexibilitat en l'horari,
- Confidencialitat i mesures de protecció.

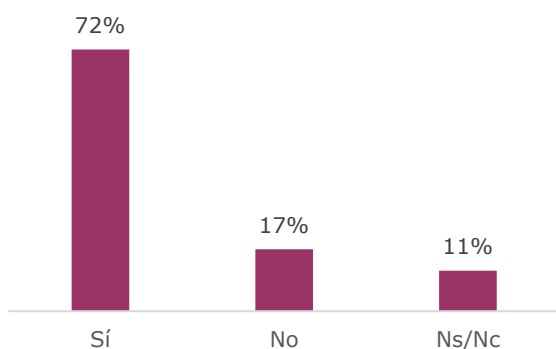
Aquest detall de la resposta, tot i que és positiu que es coneguin quins són els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, és minoritari, donat que únicament ho han respòs 20 dones i 13 homes del total de persones que han contestat l'enquesta que, recordem han estat 135.

Per tant, **s'hauria de tenir en compte a les accions del present Pla el foment de la comunicació tant de l'estructura dins l'Ajuntament, les actuacions i polítiques referents a la igualtat de gènere com dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.**

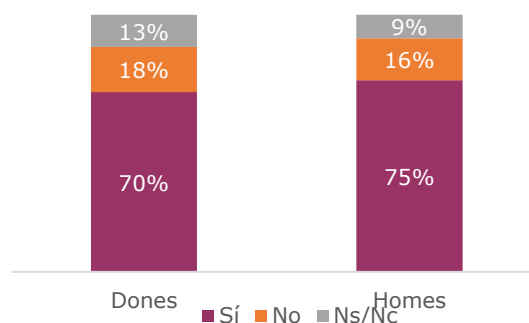
#### d) Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

En referència a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, **el 72% de les persones enquestades creu que a l'Ajuntament d'Esplugues s'afavoreix l'equilibri entre la vida professional i la personal i familiar**, mentre que el 17% ho nega i l'11% no ha respost la pregunta.

**Gràfic 19. En general creus que a l'Ajuntament d'Esplugues s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?**



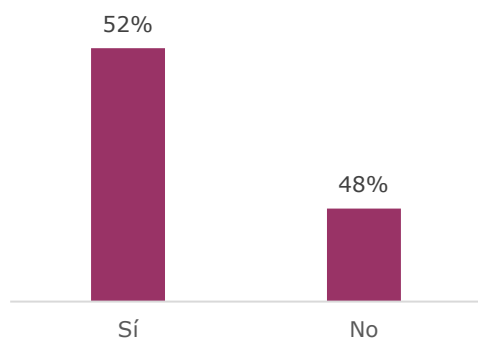
**Gràfic 20. En general creus que a l'Ajuntament d'Esplugues s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral? Per sexes.**



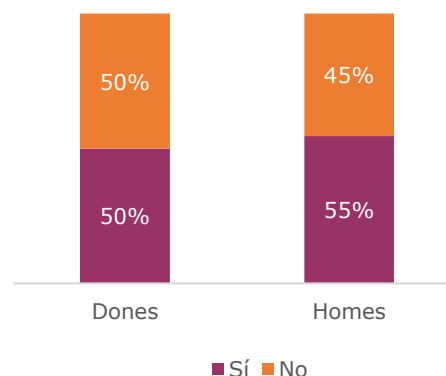
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

Tot i no observar-se diferències rellevants entre tots dos sexes, cal puntualitzar que la percepció masculina davant l'equilibri varia en un augment de 5 punts percentuals a la de les dones, tal com s'observa al gràfic 20.

**Gràfic 21. En general coneixes les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament d'Esplugues?**



**Gràfic 22. En general coneixes les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament d'Esplugues? Per sexes.**

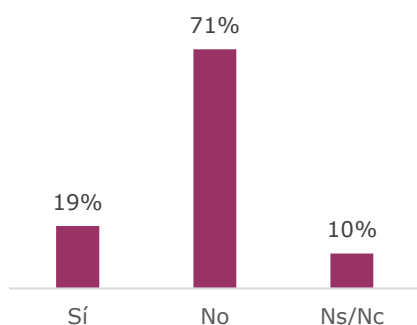


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

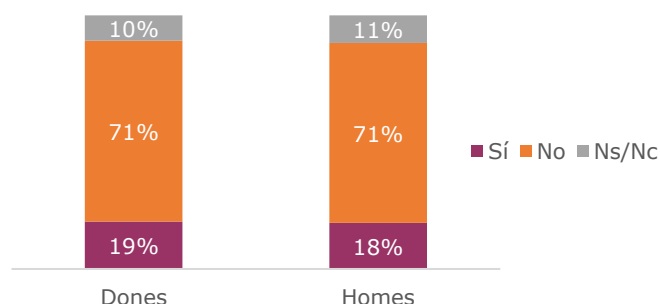
Les mesures de conciliació de l'Ajuntament d'Esplugues són conegudes per un 52% de la plantilla enquestada, mentre que el 48% d'aquesta no les coneix. Això implica que la meitat de la plantilla desconeix les mesures de conciliació. De cara al Pla d'Accions **caldrà plantejar la necessitat de realitzar algun tipus de comunicació interna que aportés la informació respecte a les mesures de conciliació** per a la meitat de la plantilla que no coneix la seva existència.

No hi ha diferències importants en relació al sexe; només la meitat d'homes i dones enquestades coneixen les mesures de conciliació.

**Gràfic 23. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional?**



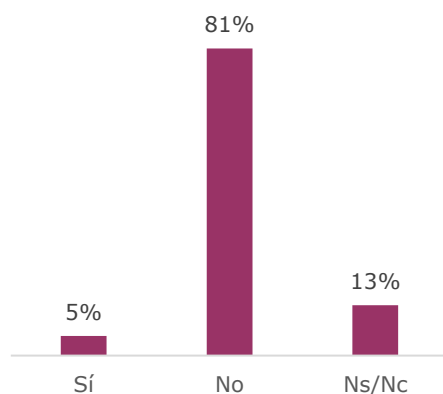
**Gràfic 24. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional? Per sexes.**



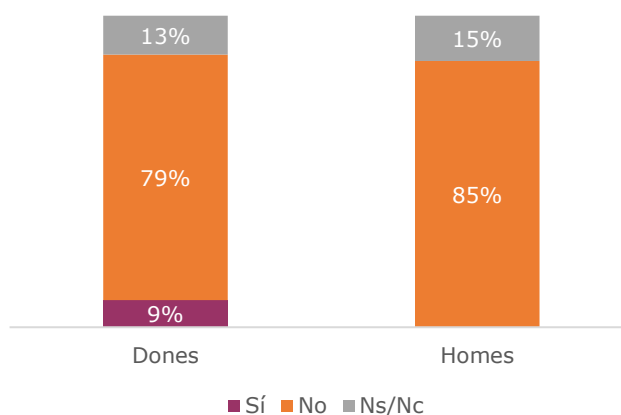
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

A la pregunta "Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional" el 71% de la plantilla enquestada ha contestat que no és un impediment per al desenvolupament de la carrera professional. Tant dones com homes opinen majoritàriament que no perjudica en la carrera professional, però **un 19% de les persones creuen que el permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional**. Aquesta és una xifra prou considerable per ser tinguda en compte dins les accions del present Pla.

**Gràfic 25. Des que treballes a l'Ajuntament d'Esplugues t'has plantejat a retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals?**



**Gràfic 26. Des que treballes a l'Ajuntament d'Esplugues t'has plantejat a retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals? Per sexes.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

Davant la pregunta de si s'han plantejat retardar la maternitat o paternitat per qüestions estrictament laborals, el 81% afirma que no però hi ha un 5% de persones que s'ho ha plantejat.

És important destacar que **sols les dones s'han plantejat a retardar la maternitat, un 9% del total d'enquestades**.

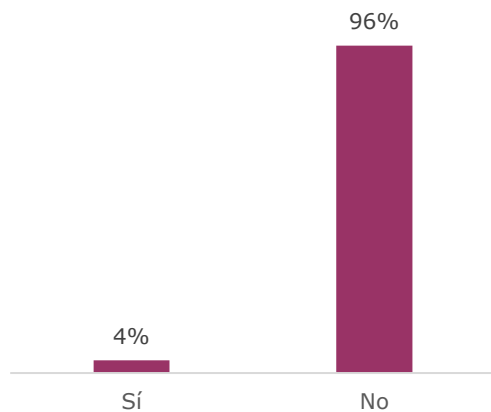
El 46% d'aquestes s'ho ha plantejat per la manca de flexibilitat horària, el 38% pel volum de feina i el 31% per les possibilitats de promocionar una vegada incorporada.

De manera general es pot afirmar, doncs, que malgrat que la percepció majoritària es troba en el sentit que l'Ajuntament d'Esplugues té polítiques i accions que afavoreixen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, els percentatges de respostes en sentit contrari són encara elevats. D'aquesta manera **s'evidencia la necessitat d'accions relacionades amb la conciliació laboral i familiar**.

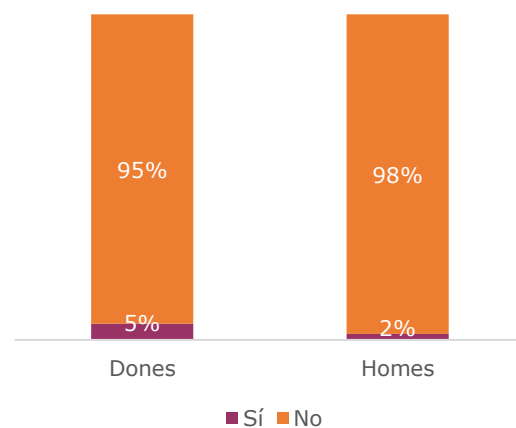
## e) Assetjament sexual i per raó de sexe

Davant de la pregunta "En alguna ocasió has sigut conscient d'un conflicte laboral relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament d'Esplugues?", el 96% de la plantilla que ha contestat l'enquesta afirma que no, mentre que el 4% sí. Aquesta afirmació es distribueix en **un 5% de les dones i un 2% dels homes afirmen haver viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat.**

**Gràfic 27. En alguna ocasió has viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament d'Esplugues.**

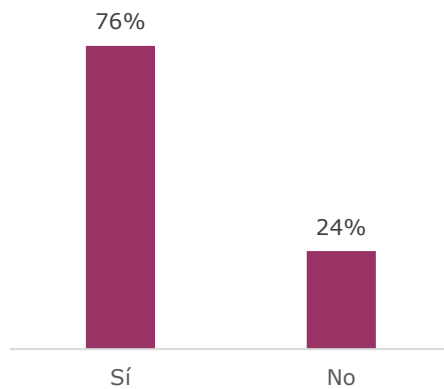


**Gràfic 28. En alguna ocasió has viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament d'Esplugues. Per sexes.**

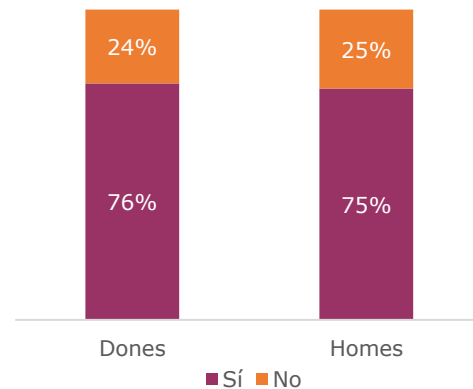


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

**Gràfic 29. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?**



**Gràfic 30. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe? Per sexes**



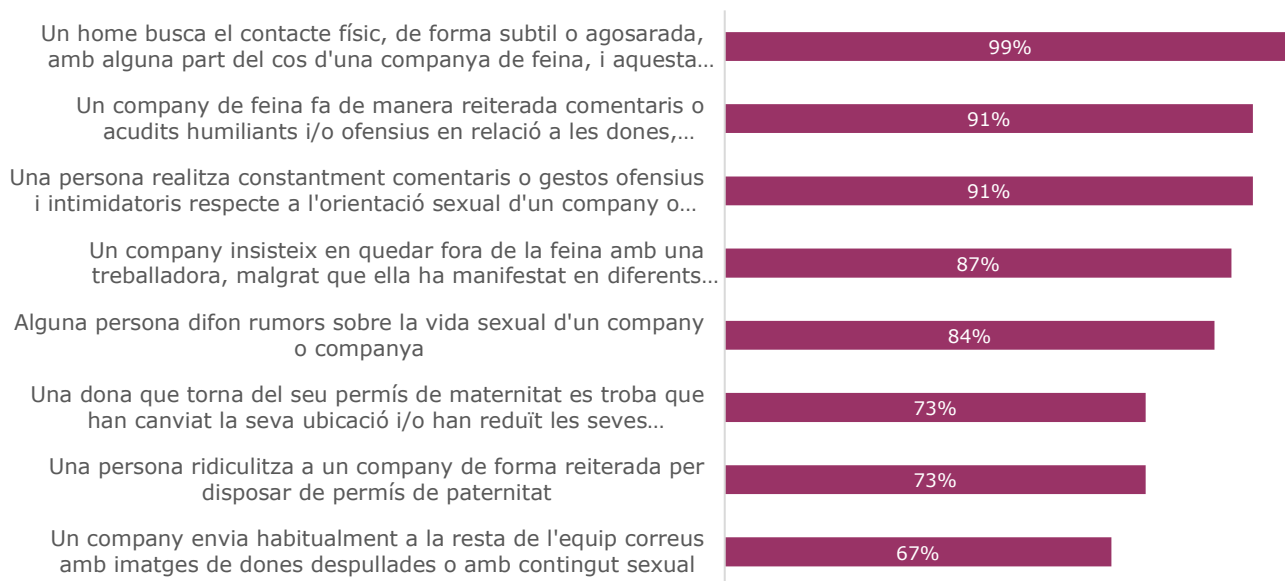
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

Pel que fa a l'actuació davant d'aquesta vulneració, el 76% del personal enquestat sabia que fer o a qui dirigir-se, però **el 24% no sabia què fer o a on dirigir-se**. No hi ha diferències per raó de gènere en aquesta consulta, ja que tant homes com dones afirmen en la mateixa mesura que saben que fer i a qui adreçar-se, tal com s'exposa al gràfic 30.

Els següents gràfics mostren quines accions són considerades assetjament sexual o per raó de sexe per la plantilla de l'Ajuntament d'Esplugues. D'entrada s'observa una elevada identificació de les situacions d'assetjament, entre un 99% i un 66%.

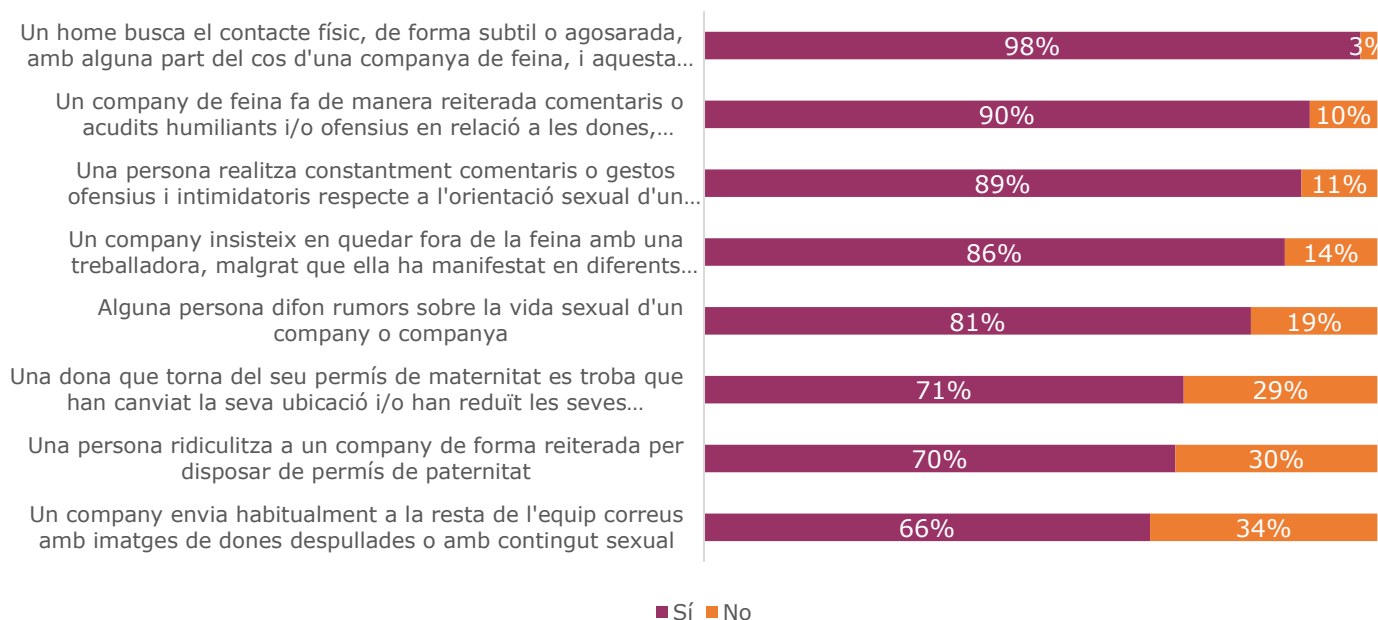


### Gràfic 31. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe.



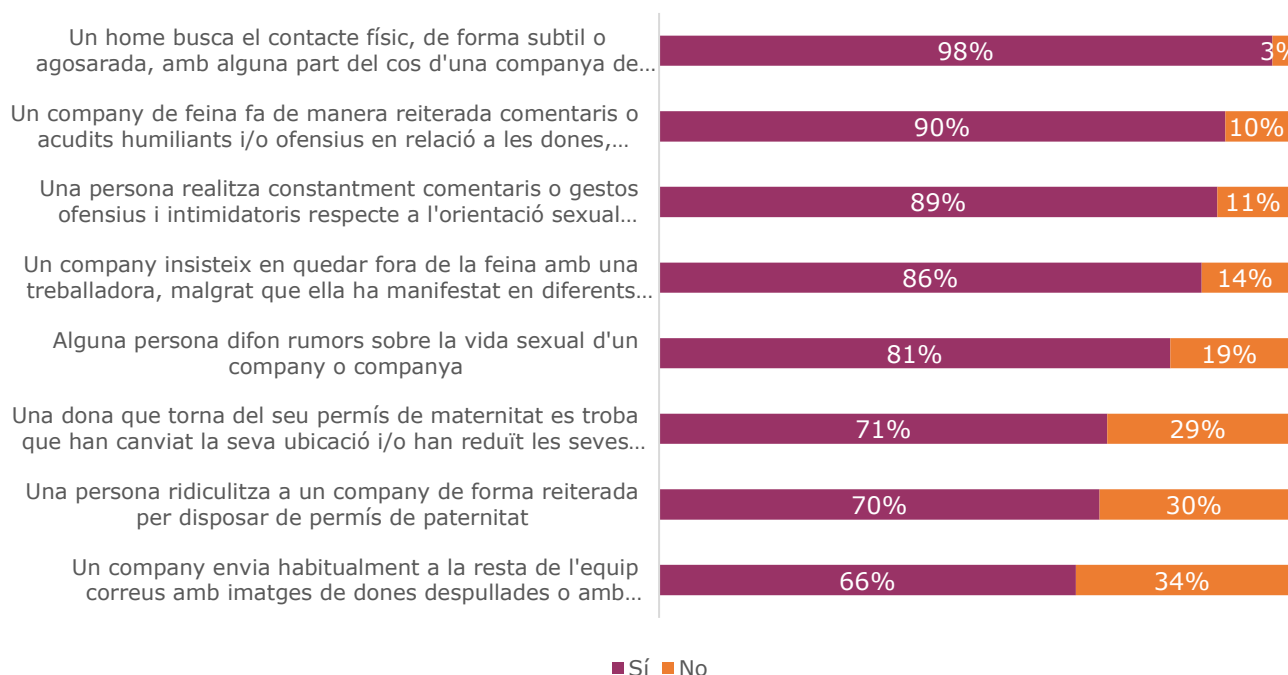
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

### Gràfic 32. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe (dones).



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

### Gràfic 33. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe (homes).



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

D'una banda, **l'acció més identificada com a assetjament sexual (99%) és quan un home busca contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya, malgrat que ella mostri el seu malestar**. Per contra, l'acció menys identificada com a tal és quan un company envia habitualment a la resta de l'equip correus amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual (67%). No hi ha diferències rellevants entre tots dos sexes, tal com es pot observar al gràfic 32 i 33.

S'hauria de tenir en compte les situacions en les que la identificació ha estat menor per incidir-hi de forma especial en les accions de comunicació i formació. Es tractarien de:

- Enviament de missatges amb contingut sexual
- Pressió social davant la utilització de permisos per la conciliació
- Canvis i accions envers la maternitat

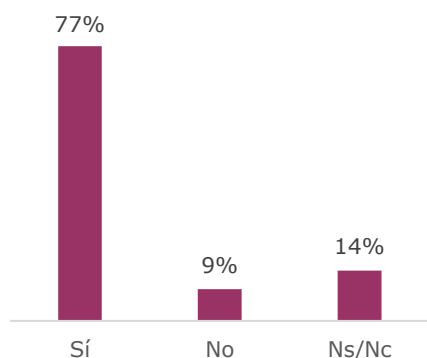
D'altra banda, malgrat no haver-hi gaire diferència entre les percepcions de tots dos sexes, cal assenyalar que un 95% dels homes considera que realitzar comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un company o de la seva parella és assetjament sexual, mentre que només ho considera com a tal el 89% de les dones.

En general les diferències entre tots dos sexes són lleugerament similars, tot i això, s'observa que els homes identifiquen en major mesura les accions esmentades com a assetjaments, mentre que les dones ho fan en menor mesura.

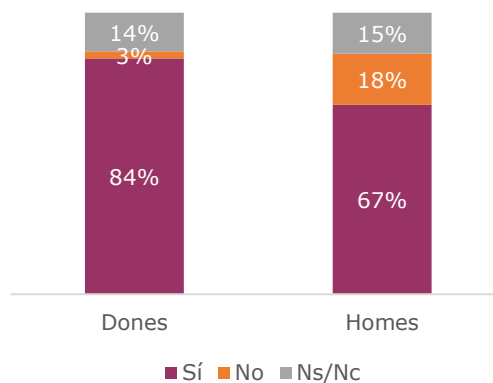
## f) Propostes d'actuació

Davant la implementació de polítiques d'igualtat internes, el 77% de les persones enquestades opinen que és necessari un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes, mentre que el 9% no ho considera necessari.

**Gràfic 34. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes a l'Ajuntament?**



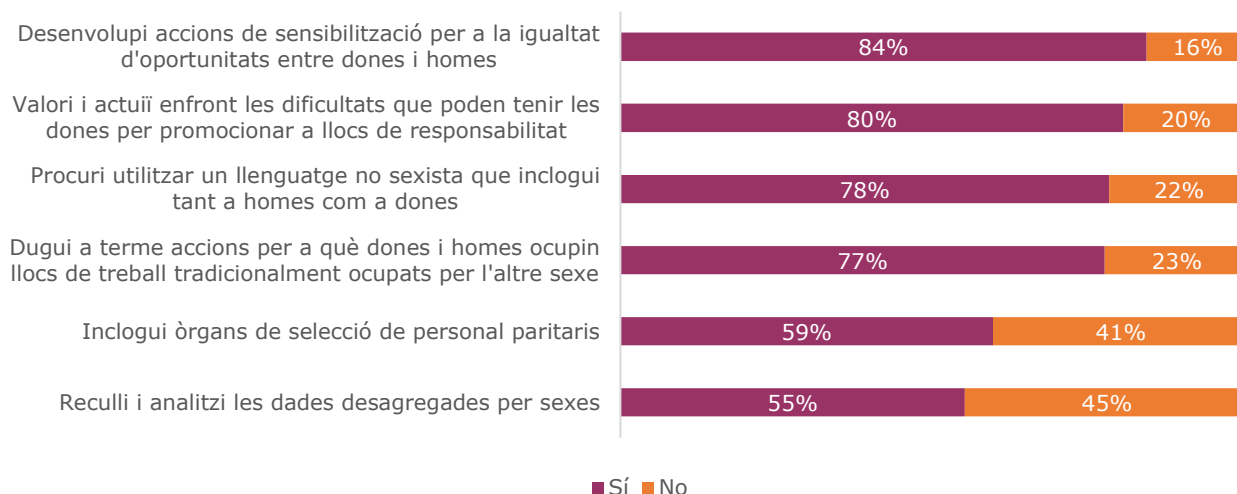
**Gràfic 35. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes a l'Ajuntament? Per sexes.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

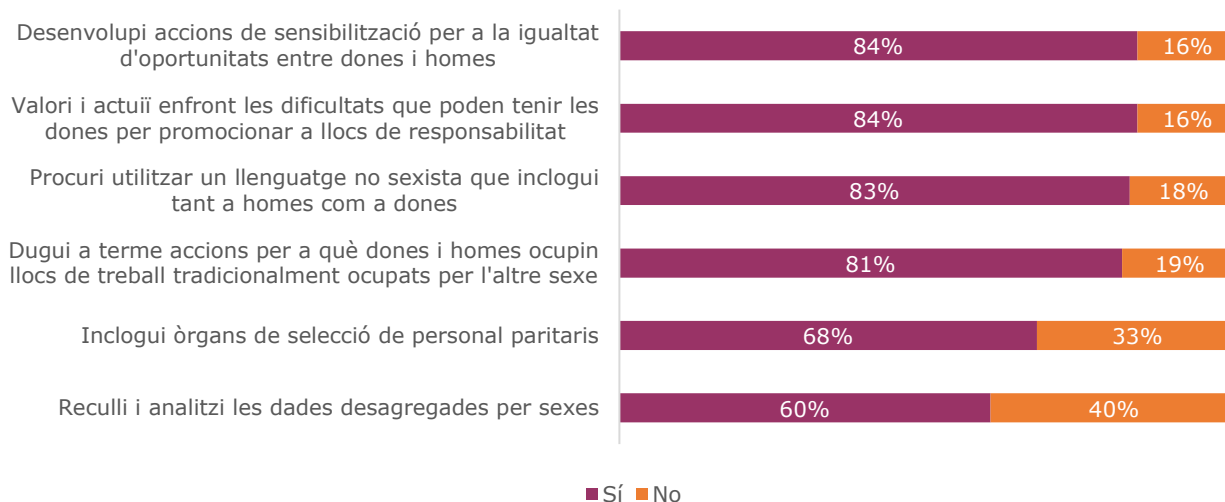
A l'observar els resultats per sexes, s'extreu que el 84% de les dones creu necessari aquest Pla, mentre que el percentatge dels homes baixa fins al 67%. De la mateixa manera, el 18% dels homes opina que no és necessari aquest Pla i només un 3% de les dones opinen que no ho és.

### Gràfic 36. Creus que és important que l'Ajuntament d'Esplugues:



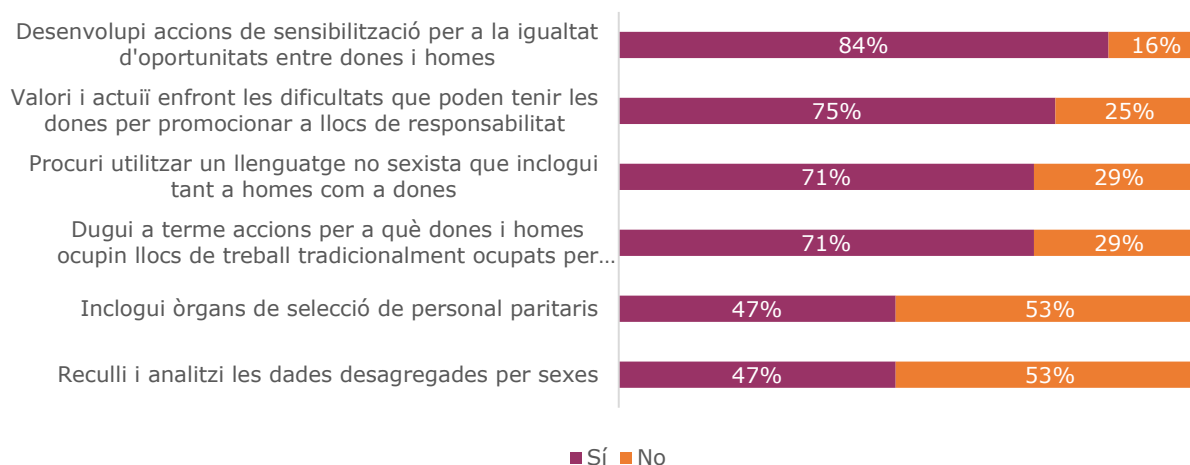
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

### Gràfic 37. Creus que és important que l'Ajuntament d'Esplugues (dones):



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

### Gràfic 38. Creus que és important que l'Ajuntament d'Esplugues (homes):



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

En clau de gènere:

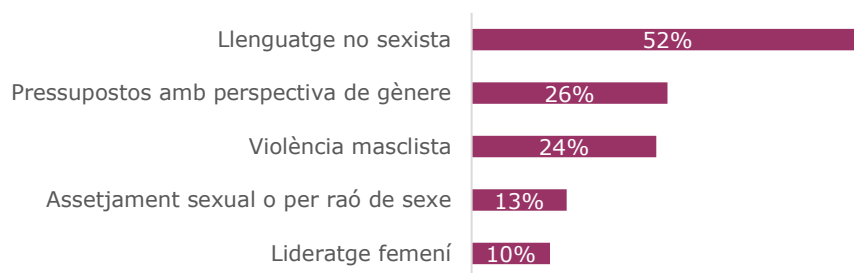
- **En primer lloc, la major part de la plantilla enquestada (84%) creu que és important que l'Ajuntament d'Esplugues desenvolupi accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**
- En segon lloc **es conceben com a prioritàries les accions relacionades amb valorar i actuar davant les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat (80%).**

En canvi, recollir i analitzar les dades desagregades per sexes és l'acció menys prioritària per a la plantilla (55%). Cal mencionar que el percentatge de dones que valora l'acció com a important és superior al dels homes (60% vers 47%).

Una altra diferència remarcable té a veure amb l'acció d'incloure òrgans de selecció de personal paritari, on el 68% de les dones ho considera important mentre només pel 47% dels homes ho és. També s'observen diferències amb el fet de dur a terme accions per a què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe, on un 81% de les dones creu que és important enfront el 71% dels homes. Per últim, cal tenir en compte que les dones consideren important utilitzar un llenguatge no sexista un 12% més que els homes.

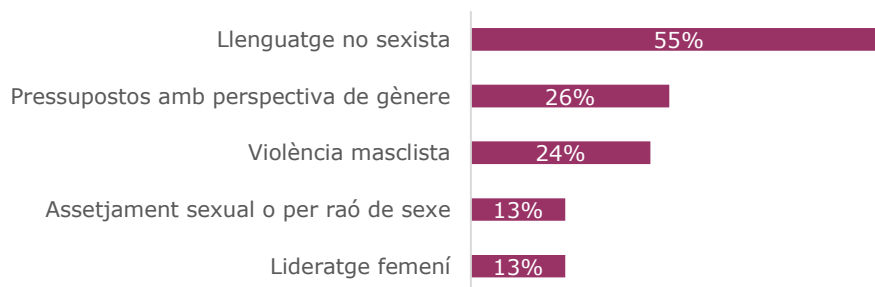
Així, globalment es pot considerar que les accions relacionades amb la formació i sensibilització són àmpliament ben rebudes per tota la plantilla però quan aquestes **impliquen canvis en el dia a dia de treball o en la pròpia organització, dones i homes tenen una opinió diferent de les necessitats.**

### Gràfic 39. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



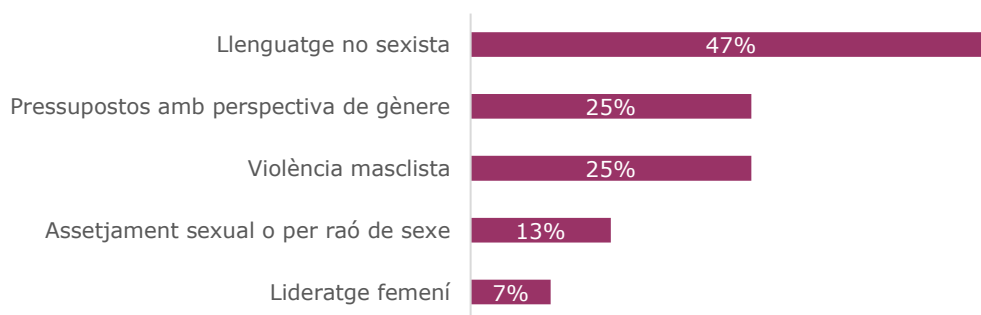
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

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



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

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



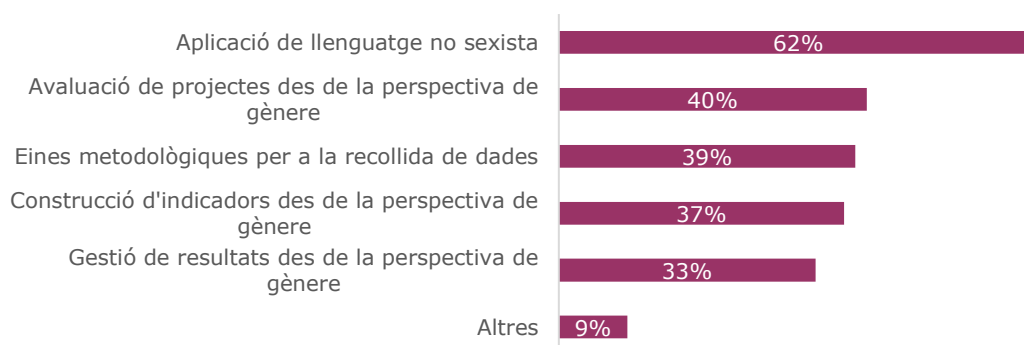
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

Pel que fa a la formació amb temes relacionats amb la igualtat entre dones i homes, la majoria de la plantilla enquestada ha participat en formacions de llenguatge no sexista (52%), mentre que la formació sobre lideratge femení és la menys participada, amb un 10%.

En referència a les diferències per raó de sexe, tant dones com homes han assistit més a formacions sobre llenguatge no sexista (55% i 47% respectivament) i de la mateixa manera, el 13% de les dones ha assistit a formacions de lideratge femení mentre que només un 7% dels homes ho ha fet.

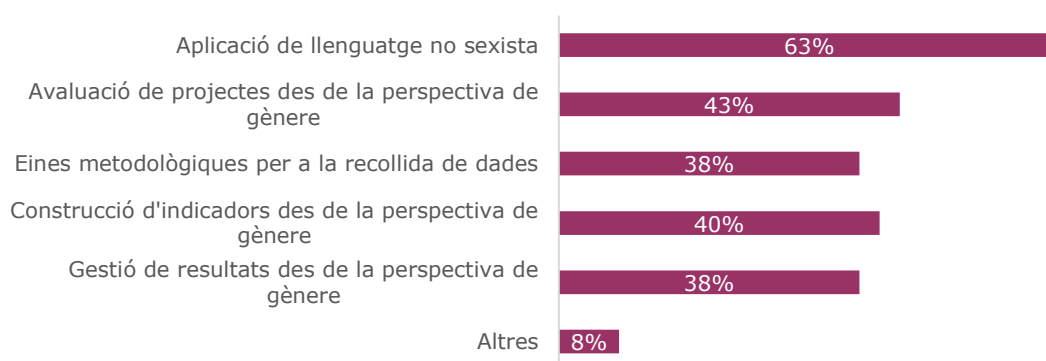
En definitiva, **malgrat els esforços realitzats per a la formació de la plantilla en aquestes qüestions i per ser formacions de caràcter transversal, cal seguir en aquesta línia incorporant-les al catàleg habitual de l'Ajuntament.**

#### Gràfic 42. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball?



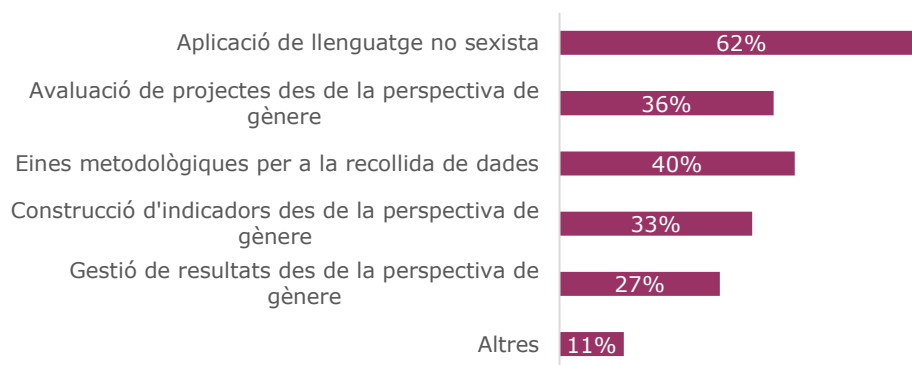
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

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



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

#### Gràfic 44. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball (homes)?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

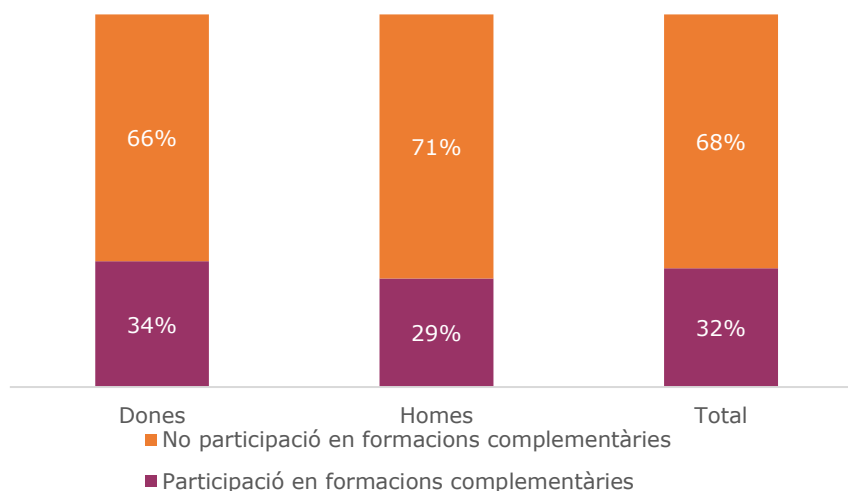
Pel que fa a **les formacions que les persones enquestades consideren útils per al seu lloc de treball, en primer lloc es situa l'aplicació del llenguatge no sexista amb un 62%**. Per contra, l'acció formativa considerada menys útil és aquella relacionada amb la gestió dels resultats des de la perspectiva de gènere, amb un 33%.

Tal com s'observa en els gràfics anteriors, entre les dones i els homes apareixen algunes diferències pel que fa a la percepció de necessitats de les formacions. D'una banda les dones situen en segona posició l'avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere (43%) mentre que pels homes és la tercera prioritats (36%). D'altra banda, la segona prioritats dels homes està relacionada amb la formació en eines metodològiques de recollida de dades (40%) mentre que per les dones és la quarta prioritats. A més, cal puntualitzar que un 38% de les dones creu necessària una formació de gestió de resultats des de la perspectiva de gènere enfront el 27% dels homes.

S'haurà de tenir en compte aquesta detecció de necessitats realitzada per cadascuna de les persones enquestades en la planificació de la formació dels propers cicles.



### Gràfic 45. Participació en altres formacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018). Total=135

En referència a **les formacions complementàries relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes** que s'han dut a terme per la plantilla enquestada de l'Ajuntament d'Esplugues, tal i com s'observa al gràfic anterior, **només el 32% n'ha participat**. No s'observen diferències remarcables al desagregar les dades per sexes, tot i una lleugera elevada participació en el cas de les dones (34% un 29%).

Positivament es recull que d'aquestes persones que, paral·lelament a les formacions ofertes per l'Ajuntament han participat a d'altres organitzades per altres entitats, hi ha casos en que n'han participat a més d'un parell d'elles, fet que demostra un interès en la formació sobre temes relacionats amb la igualtat.

També en aquesta pregunta oberta s'ha contestat en diverses ocasions que s'havia participat d'algunes formacions sobre gènere però no es recordava la informació degut al pas del temps. A més, s'ha recollit en diverses d'aquestes respostes que no s'ha potenciat l'interès en aquest tipus de formacions, sinó que hi havia altres prioritats.

Algunes de les formacions obtingudes són les següents:

- L'enfocament de gènere basat en drets humans en els projectes de cooperació.
- L'apoderament i la igualtat d'oportunitats en el cicle de vida de les dones a les ciutats de la regió de Marràqueich-Safí.
- Projecte de cooperació directa 2019-2021.
- Avaluació de projectes amb perspectiva de gènere.
- Curs sobre plans d'igualtat impartit a la Fundació Paco Puerto.
- Protocols contra l'assetjament sexual.
- Polítiques d'igualtat.
- Protocol d'actuació per unes festes lliures d'agressions sexistes.



- Apoderament de les dones
- Urbanisme des de la perspectiva de gènere.
- Formació a Vil·la Pepita i Consell de Dones.
- Perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació.
- Defensa personal.
- Formació LGTBI
- Igualtat de gènere
- L'assetjament sexual en el món de l'esport

Aquelles formacions que han tingut més participació són les relacionades amb l'apoderament de les dones, la confecció de protocols contra l'assetjament sexual i l'avaluació de projectes en perspectiva de gènere.

En referència a les altres accions formatives proposades per la plantilla enquestada a la pregunta oberta s'han recollit diverses, relacionades amb l'apoderament de les dones al lloc de treball i accions internes que potenciïn la igualtat en el si de l'Ajuntament.

A continuació s'incorpora una mostra d'aquestes formacions proposades per la plantilla:

- Formulació i redacció de normes jurídiques des de la perspectiva de gènere.
- Comunicació en públic per a ser una dona apoderada.
- Avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere.
- Informació sobre sexisme al treball.
- Formacions referents a la capacitat de la persona.
- Aplicació de la perspectiva de gènere en projectes d'obra i manteniment.
- Impacte de les accions i activitats amb perspectiva de gènere.
- Realitzar més campanyes de sensibilització efectives.

També s'han formulat algunes formacions no relacionades amb la perspectiva de gènere:

- Formacions relacionades amb idiomes, informàtica i actualitzacions temàtiques relacionades amb la feina
- Formació per la redacció dels diferents documents amb els que treballem al departament

En referència a **les preguntes obertes sobre les prioritats del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Esplugues**, contestada per 69 dones i 48 homes, és a dir, el 87% de les persones que han participat en l'enquesta, la percepció de la plantilla s'ha situat al voltant de cinc temes concrets:

- 1. La conciliació laboral,**
- 2. La promoció en igualtat d'oportunitats,**
- 3. La salut femenina,**
- 4. La difusió de la igualtat de gènere i**
- 5. L'aplicació de les accions proposades.**



A continuació s'exposen algunes de les respostes recollides:

- **Impulsar el teletreball** en períodes de major necessitat de conciliació familiar (menors a càrrec, gent gran a càrrec al domicili o a l'entorn, vacances del calendari escolar, familiars malalts o amb dependència...) i major flexibilitat horària adaptada als horaris escolars.
- **Flexibilitat horària adaptativa als trastorns de la menopausa**, indisposicions i/o adaptacions per trastorns de la salut femenina (menstruació, alletament, menopausa, dolors osteoarticulars...).
- **Generalitzar la perspectiva de la igualtat d'oportunitats** prenent la iniciativa i fent propostes com: plantejar millores de les condicions laborals incorporant la perspectiva de gènere o fer accions de sensibilització en col·lectius on les dones estiguin infrarepresentades.
- **Promoure una educació des de les escoles basada en el respecte entre dones i homes.**
- Donar **prioritat a la perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals, impulsant polítiques transversals.**
- **Eliminar els obstacles que perjudiquen i dificulten la conciliació familiar i laboral. Major flexibilitat horària. Més valoració dels resultats, i no tanta importància a les hores de permanència al lloc de treball.** Proporcionar uns recursos ajustats a les necessitats dels serveis per tal d'evitar la sobrecàrrega de treball, que dificulta la conciliació.
- L'alta direcció hauria de garantir una formació específica als treballadors i treballadores sobre la igualtat d'oportunitats, des d'una perspectiva de gènere (que no hem tingut fins ara), afavorint un espai per al diàleg i consens amb els representants sindicals. Però sobretot fer un seguiment de les accions consensuades durant tot el desenvolupament del Pla.
- **Prevenició d'actituds/conductes sexistes; prevenició d'assetjament sexual;** promoció interna en condicions d'igualtat; combat dels estereotips sexistes per raons culturals (per país/cultura de procedència); **acompanyament a les dones que es reincorporen de la baixa per maternitat.**
- **Creació d'un òrgan on acudir en cas d' assetjament per acompanyar a la persona i poder iniciar algun tipus d' activitat.**
- **Detectar i incidir sobre els casos d'assetjament verbal.**
- **Eliminar la bretxa salarial i el sostre de vidre.**
- **Formar i sensibilitzar als treballadors i treballadores en llenguatge sexista, micromasclismes,** i incorporació de la mirada de gènere en les nostres activitats i accions diàries.



- **Promoure la paritat en els càrrecs de més responsabilitat així com assegurar unes bones condicions laborals i de sou a les feines menys reconegudes i que habitualment les fan dones, com la neteja.**

A la secció de propostes, suggeriments o aportacions personals es fa incidència, sobretot, a la importància de la conciliació laboral. S'observa un problema en el fet d'haver de triar entre vida laboral i vida familiar, i **la penalització que suposa per a les dones la maternitat**. Moltes d'altres aportacions estan relacionades amb la **preocupació de que les accions que es proposin relacionades amb la igualtat no s'acabin de dur a terme**. A més, **es fa menció especial a la Policia Local, demanant que es fomenti l'entrada de les dones al cos**.

### 4.3. Línia 1. Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

L'objecte d'anàlisi d'aquesta línia serà de quina manera s'incorpora el compromís amb la igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Esplugues, especialment al que fa referència a la cultura i la gestió de l'organització.

S'han tingut en compte per aquest anàlisi els següents elements:

- **Cultura organitzativa amb igualtat de gènere:** compromís institucional i organitzatiu amb la igualtat de gènere.
- **Estructura organitzativa:** existència d'una estructura específica per implementar les polítiques d'igualtat de gènere.

#### a) Cultura organitzativa amb igualtat de gènere

**Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Esplugues**

- **Regidoria Polítiques de Dones i Usos del Temps**
- **CIRD Vil·la Pepita. Centre d'Informació i Recursos per a Dones**
- **I Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania**
- **II Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania**
- **III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania** (vigent, 2017-2021)
- **I Pla d'Igualtat Intern, 2010**
- **Protocol Local per a l'abordatge integral de la violència masclista, 2018, 2018**
- **Protocol per unes festes lliures d'agressions sexistes** (2017)

Com s'ha anunciat a l'inici d'aquesta diagnosi de gènere, l'Ajuntament d'Esplugues compta, d'una banda, amb un Pla d'Igualtat Intern, que data del 2010 i va finalitzat la seva vigència, prorrogada fins l'any 2018. Degut a l'antiguitat d'elaboració d'aquest i els canvis i reformes dels darrers anys es fa palesa la necessitat de renovació del mateix. D'altra banda disposa ja del III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania (2017-2022), el qual està en vigència actualment, que és la tercera edició del mateix.

Pel que fa als protocols, el municipi compta amb un **Protocol Local per a l'abordatge integral de la violència masclista, actualitzat al 2018**, on s'hi recullen tots els serveis de prevenció, detecció, atenció i reparació per a donar resposta a aquesta xacra social. A més, disposa del protocol d'actuació davant les agressions sexistes a les festes populars. Aquest identifica el tipus de violències que es poden donar en els espais d'oci, com es poden prevenir i s'estipula el tipus de resposta que s'ha de donar davant d'aquestes agressions.

El CIRD (Centre d'Informació i Recursos per a Dones) té doble capacitat d'acció, utilitza diversos mecanismes per a detectar la desigualtat de gènere i a la vegada planifica accions per a eradicar-la. Els serveis que ofereix són d'orientació jurídica, orientació psicològica i orientació i intervenció sociocomunitària.

## Figura 2. Presència de la igualtat de gènere en la documentació corporativa

- **Pactes de condicions socioeconòmiques i laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Esplugues. 2008-2011**
- **Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat. 2008-2011**

Art. 9, 13, 16 i Disposicions addicionals d'ambdós documents

L'article 9 d'aquests dos documents versa sobre la reducció de jornada. Concretament atorga el dret a una reducció de fins al 20% a qualsevol persona de la plantilla (funcionariat o personal laboral) per motius particulars. A més preveu i especifica el dret a les reduccions de jornada previstes legalment per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i en específic per persones amb fills al seu càrrec seguint la normativa d'aplicació en el moment de la redacció del Pacte i Conveni.

Destaca en l'article 13, referent a permisos, la concessió del permís per matrimoni o inici de convivència. En aquest últim cas es concedia el permís tot i no estar en el moment de la firma dels acords totalment desplegat els mecanismes de registre de parelles de fet. S'inclouen també permisos destinats a la cura de fills menors i altres familiars.

I també en aquest article es recullen mesures per a la protecció laboral de les víctimes de violència de gènere. En concret, estableix que les faltes d'assistència d'aquestes dones *tindran la consideració de justificades en el temps i condicions que determinin els serveis socials o de salut corresponents*. A més, estableix per elles el dret de reducció de jornada, amb reducció proporcional de salari i reordenació de la jornada sigui a través de l'adaptació d'horari, de la flexibilitat o altres formes.

En referència a la prevenció de riscos laborals, l'article 16 preveu el canvi provisional de lloc de treball quan aquest pugui comportar un risc per la dona embarassada o pel futur nadó. Per últim, **en les disposicions addicionals s'esmenta la redacció del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament indicant que s'incorporarà al propi document.**

Cal esmentar que la redacció d'aquests documents està realitzada en la pràctica totalitat amb llenguatge inclusiu i no sexista.

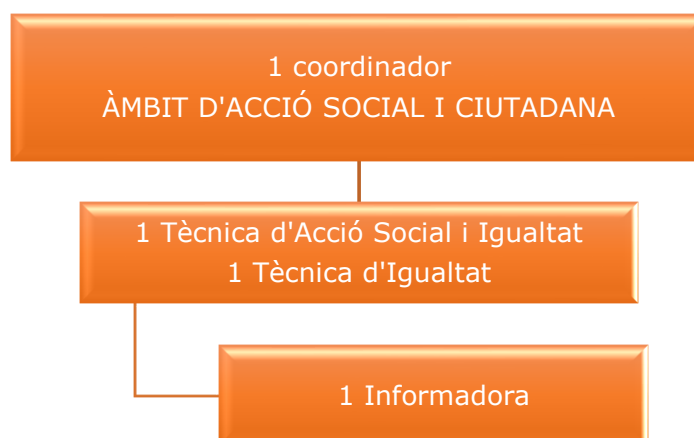
A mode de resum, la documentació recull les sensibilitats i realitats legals del moment en el que aquest Pacte i Conveni van ser redactats, l'any 2008. En cas de ser necessari una nova edició d'aquests documents seria recomanable incorporar actualitzacions respecte tant a la perspectiva de gènere com LGTBI.

## b) Estructura organitzativa

En referència a l'estructura organitzativa vers la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere, a l'Organigrama Polític de l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament d'Esplugues, la Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps s'emmarca dins de l'Àrea de Participació, Drets Civils i Ciutadania, juntament amb les regidories de Participació, Drets Civils i Qualitat Democràtica, Esports, Educació, Universitat i Cooperació al Desenvolupament, Acció Comunitària, Polítiques Socials d'Habitatge i Cultura i Agermanaments.

Totes elles s'emplacen dins l'Àmbit d'Acció Social i Ciutadania, juntament amb l'Àrea d'Acció Social, depenent directament de l'Alcaldia, on és precís ressaltar que és la pròpia Alcaldessa, la Regidora de Polítiques de Dones i Usos del Temps.

**Figura 3. Organigrama de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Esplugues.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'Organigrama Tècnic de l'Ajuntament d'Esplugues (2018)

Tal com s'observa a l'organigrama anterior, les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Esplugues es situen, a nivell tècnic, en l'àmbit d'Acció Social i Ciutadana. El personal que hi treballa consta d'una Tècnica d'Acció Social i Igualtat i una Informadora.

En el marc del Pla Intern d'Igualtat hi ha també constituïda la **Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat formada per representants de Recursos Humans, Comunicació, Igualtat i persones representants de la plantilla.**

## 4.4. Línia 2. Condicions laborals en perspectiva de gènere

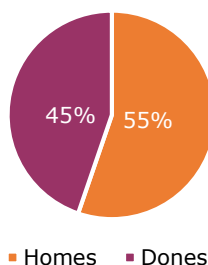
Dins aquesta línia de treball sobre les condicions laborals s'inclourà l'anàlisi de la realitat de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament d'Esplugues en relació a les seves condicions laborals per així comprovar que no existeix cap discriminació per raó de gènere.

Per completar aquest anàlisi es tindran en compte els següents aspectes:

- **Presència de dones i homes a tota l'organització:** distribució de la plantilla per sexe i característiques generals d'aquesta.
- **Representativitat horitzontal:** anàlisi de la distribució del personal per sexe i departament per tal d'analitzar l'existència de llocs de treball o àrees masculinitzades i/o feminitzades.
- **Representativitat vertical:** equilibri entre dones i homes en els llocs de responsabilitat i presa de decisions.
- **Condicions contractuals:** anàlisi de la tipologia de contractes de dones i homes
- **Tipologia de jornada de dones i homes:** es visualitza quin tipus de jornada tenen dones i homes i si existeixen diferències.
- **Retribució:** es té en compte quina és la política retributiva de l'Ajuntament i si aconsegueix el principi d'igualtat.
- **Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar:** anàlisi de les mesures de conciliació de la institució (permisos, horaris laborals, flexibilitat...) i com les percep l'organització

### a) Presència de dones i homes a tota l'organització

**Gràfic 46. Distribució de la plantilla, per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total=295

La plantilla de l'Ajuntament d'Esplugues és força paritària tot i que la presència d'homes és lleugerament predominant, hi ha 163 homes (55%) i 132 dones (45%).



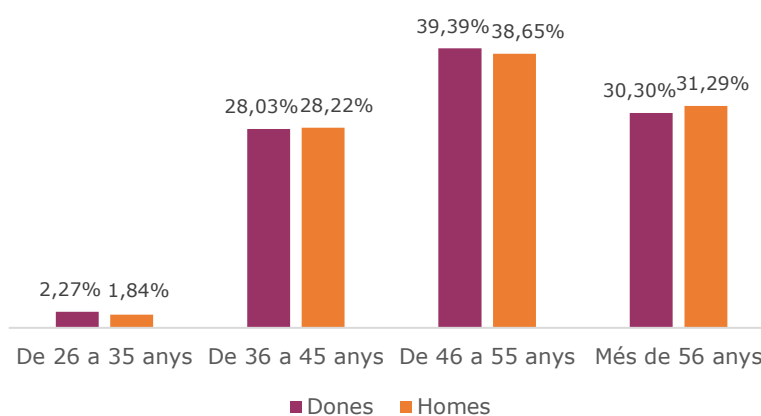
**Taula 1. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe**

	Dones	Homes	Total
1 any o menys	7%	7%	7%
De 2 a 5 anys	19%	20%	20%
De 6 a 10 anys	5%	5%	5%
D'11 a 15 anys	21%	18%	19%
De 16 a 20 anys	<b>38%</b>	<b>33%</b>	<b>35%</b>
Més de 20 anys	10%	17%	14%
Total	100%	100%	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163

Referent a l'antiguitat de la plantilla, **destaca que un terç fa entre 16 i 20 anys que treballa a l'Ajuntament d'Esplugues**. En la resta de franges la distribució estaria bastant equilibrada.

Aquesta concentració en la franja d'entre 16 i 20 anys és encara més acusada en les dones, amb un percentatge que arriba al 38% enfront del 33% dels homes mentre que en la franja de més de 20 anys la tendència s'inverteix amb un 17% d'ells i un 10% d'elles.

**Gràfic 47. Distribució de la plantilla, per sexe**


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163

**La distribució per edat ens mostra que pràcticament el 40% de la plantilla té entre 46 i 55 anys**, mentre que la resta es troba repartida entre els 36 i 45 anys i els més de 56 anys a parts quasi iguals. **És residual la plantilla menor de 35 anys**, només hi ha un 2.27% de dones i un 1.84% d'homes.

Val a dir que pràcticament no hi ha diferències respecte a la distribució per sexes, aquestes són inferiors al 1%.

**Taula 2. Distribució de la plantilla per efectius i dependència de treball i sexe**

<b>Dependència</b>	<b>% Dones</b>	<b>% Homes</b>	<b>Total</b>
BIBLIOTECA PARE MIQUEL	50%	50%	4
CASA CONSISTORIAL	64%	36%	45
CASAL DE CULTURA ROBERT BRILLAS	25%	75%	4
ESCOLES DE PRIMÀRIA	0%	100%	8
CEM LES MORERES	14%	86%	7
CEMENTIRIS	0%	100%	2
CENTRE MUNICIPAL PUIG COCA	63%	37%	19
CENTRE SOCIOCULTURAL MOLÍ CADÍ	67%	33%	3
ESCOLA BRESSOL LA MAINADA	100%	0%	1
ESCOLA D'ADULTS EUGENI D'ORS	100%	0%	1
ESPAI BARONDA	61%	39%	87
CIRD VIL·LA PEPITA	100%	0%	3
JOAQUIM ROSAL	75%	25%	4
MAGATZEM BRIGADES	0%	100%	17
MUSEU CAN TINTURÉ	100%	0%	4
OFICINA HABITATGE	100%	0%	1
PAC (PUNT ATENCIÓ A LA CIUTADANIA)	59%	41%	17
POLICIA LOCAL	5%	95%	61
SERVEIS SOCIALS BÀSICS – CAN VIDALET	86%	14%	7
<b>Total general</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>295</b>

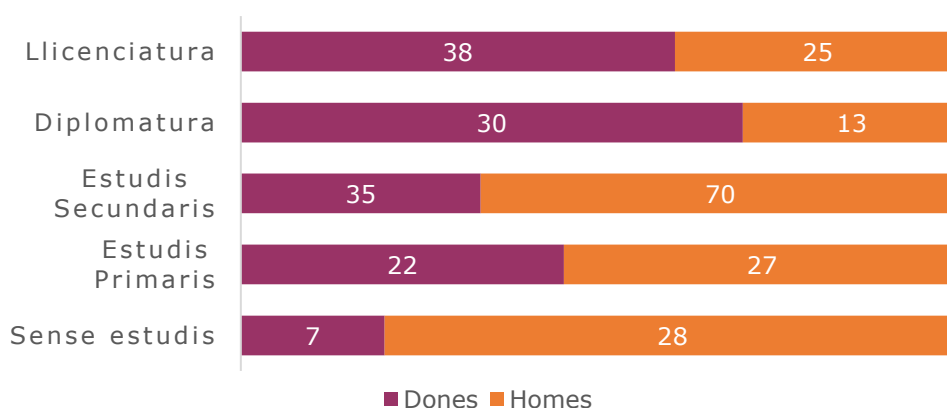
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163

Pel que fa als centres de treball destaca una desigual distribució: hi ha alguns centres que per estar formats per 3 o menys persones tenen una distribució del 100% de presència femenina o masculina. Serien totalment femenins l'Escola Bressol la Mainada, l'Escola d'Adults Eugeni d'Ors, l'Oficina d'habitatge i Informació i Recursos mentre que totalment masculins seria Cementiris. El Centre Sociocultural té un 67% de presència femenina.

Alguns dels centres estan clarament feminitzats: Museu Can Tintoré (100%), Serveis Socials Bàsics – Can Vidalet (86%) i Joaquim Rosal (75%). I altres estan masculinitzats: Magatzem Brigades (100%), Escoles de Primària (100%), Policia Local (95%), CEM les Moreres (86%) i Casal Cultura Robert Brillas (75%).

Aquesta distribució desigual en determinats centres de treball es deu a la tipologia de llocs de treball que s'hi ubiquen i la seva masculinització o feminització, que s'analitza en el següent apartat de representativitat horitzontal.

### Gràfic 48. Distribució de la plantilla, per nivell d'estudis i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163

En referència al nivell d'estudis, a l'anterior gràfic que s'han disposat les dades en números absoluts, s'observa cal esmentar que el grup més nombrós correspondria a les persones amb estudis secundaris en qualsevol de les seves modalitats (ESO, FP o batxillerat) seguit del grup de persones amb llicenciatura. La distribució per sexes mostra que en els nivells inferiors d'estudis i ha un clar predomini del sexe masculí mentre que en els estudis superiors (diplomatura i llicenciatura) són les dones la majoria.

### b) Representativitat horitzontal en perspectiva de gènere

**Taula 3. Distribució de la plantilla per departaments i àrees, per sexe.**

Departaments	Dones		Homes		Total general
Gabinet d'Alcaldia	2	66,7%	1	33,3%	3
Coordinació General	1	33,3%	2	66,7%	3
Comunicació	3	75,0%	1	25,0%	4
Secretaria	3	60,0%	2	40,0%	5
<b>Alcaldia i coordinació general</b>	<b>9</b>	<b>60,0%</b>	<b>6</b>	<b>40,0%</b>	<b>15</b>

Departaments	Dones		Homes		Total general
Àmbit de Territori i Sostenibilitat	4	66,7%	2	33,3%	6
UJA Territori i Sostenibilitat	7	77,8%	2	22,2%	9
Urbanisme	2	40,0%	3	60,0%	5
Obres Públiques	2	28,6%	5	71,4%	7
Manteniment i Espai Públic	2	7,7%	24	92,3%	26
<b>Àmbit de Territori i Sostenibilitat</b>	<b>17</b>	<b>32,1%</b>	<b>36</b>	<b>67,9%</b>	<b>53</b>



Departaments	Dones		Homes		Total general
Àmbit d'Acció Social i Ciutadania	1	50,0%	1	50,0%	2
UJA Acció Social i Ciutadania	8	80,0%	2	20,0%	10
Igualtat	3	100,0%	0	0,0%	3
Drets Civils	1	100,0%	0	0,0%	1
Acció Social	17	77,3%	5	22,7%	22
Cultura	5	50,0%	5	50,0%	10
Educació i Ciutadania	7	100,0%	0	0,0%	7
Esports i Equipaments	1	16,7%	5	83,3%	6
<b>Àmbit d'Acció Social i Ciutadania</b>	<b>43</b>	<b>70,5%</b>	<b>18</b>	<b>29,5%</b>	<b>61</b>

Departaments	Dones		Homes		Total general
UJA Serveis Generals	2	100,0%	0	0,0%	2
Intervenció	0	0,0%	1	100,0%	1
Tresoreria	3	100,0%	0	0,0%	3
Comptabilitat	3	75,0%	1	25,0%	4
Hisenda	2	100,0%	0	0,0%	2
Promoció Econòmica	8	88,9%	1	11,1%	9
Patrimoni Cultural	4	100,0%	0	0,0%	4
Atenció a la Ciutadania i Participació	10	58,8%	7	41,2%	17
Recursos Humans	8	100,0%	0	0,0%	8
Consergeria	6	20,0%	24	80,0%	30
Serveis Administratius i Inspecció	10	76,9%	3	23,1%	13
Arxiu	1	50,0%	1	50,0%	2
Planificació Estratègica	1	100,0%	0	0,0%	1
Seguretat Ciutadana	3	4,9%	58	95,1%	61
Sistemes d'Informació	0	0,0%	4	100,0%	4
Administració Electrònica	1	50,0%	1	50,0%	2
Innovació i Organització	2	66,7%	1	33,3%	3
<b>Àmbit de Recursos Generals i Econòmic</b>	<b>63</b>	<b>38,6%</b>	<b>103</b>	<b>61,4%</b>	<b>166</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).

S'observa que l'àmbit de Territori i Sostenibilitat està clarament masculinitzat amb dades superiors a la distribució total de la plantilla. En canvi, l'àmbit d'Acció Social i Ciutadania està clarament feminitzat. A l'àmbit de Recursos Generals i econòmic les dades globals també mostren una plantilla masculinitzada però el pes de Seguretat Ciutadana (Policia Local) i Consergeria amb una plantilla molt àmplia i on només hi ha 3 i 6 dones respectivament, inclina els resultats globals.

Per departaments, si analitzem els que tenen una certa dimensió, destaquen per la seva predominància masculina Obres Públiques i Manteniment i Espai Públic amb només 2 dones en cada un d'ells i els ja esmentats de Seguretat Ciutadana i Consergeria. En canvi, estan molt feminitzades totes les unitats UJA (Administració), Acció Social,

Educació i Ciutadania, Promoció Econòmica, Recursos Humans i Serveis Administratius i Inspecció.

Això respon a l'estructura clàssica de llocs de treball on les dones estan més relacionades amb professions relacionades amb la cura en el seu sentit més ampli. **S'hauran de tenir en compte aquestes dades en la redacció del Pla d'Accions per tal d'incentivar la incorporació del sexe menys representatiu en cada una de les àrees i serveis.**

### c) Representativitat vertical en perspectiva de gènere

**Figura 4. Representació política i sindical**

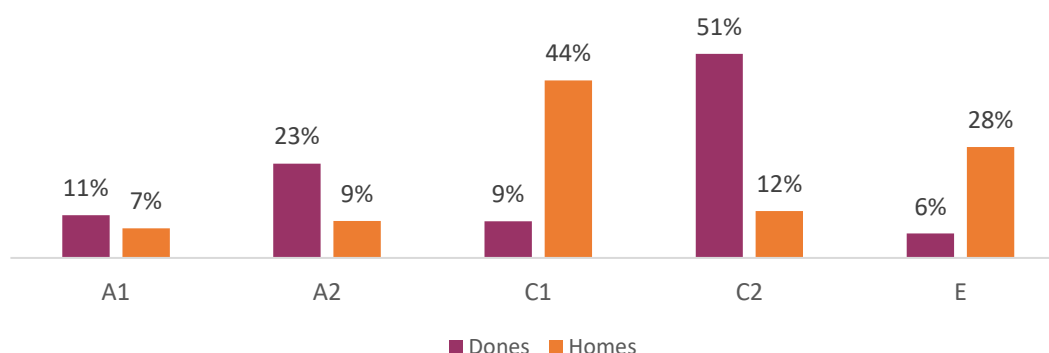
- **Equip de Govern: 5 dones (56%) i 4 homes (44%)**
- **Plenari Municipal: 11 dones (52%) i 10 homes (48%)**
- **Representació sindical:**
  - o Junta de personal: UGT 3 homes, CCOO 1 dona i 2 homes, CATAC 2 dones i SPPM 1 dona
  - o Comitè d'empresa: UGT 1 dona i 3 homes, CCOO 1 dona i 2 homes, CATAC 1 dona i 1 home.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).

La representació política de **l'Ajuntament d'Esplugues presenta una composició paritària tant en l'Equip de Govern amb 5 dones (56%) i 4 homes (44%)** com en el **Plenari Municipal amb 11 dones (52%) i 10 homes (48%)**.

Pel que fa a la representació sindical, predominen els homes i per sobre de la seva representació a la plantilla en tots els sindicats excepte a la Junta de Personal a CATAC I SPPM.

**Gràfic 49. Distribució de la plantilla per nivell professional, per sexe.**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163

Pel que fa a la **distribució de la plantilla segons nivell professional, s'identifica una segregació per sexe en pràcticament totes les categories professionals.**

L'A1 és el nivell amb més paritat en la distribució de la plantilla, sent un 11% de dones vers un 7% d'homes. A la resta de categories es donen biaixos de gènere: a l'A2 (23% de dones enfront un 9% d'homes), al C1 on destaca el major percentatge d'homes, un 44% vers un 9%, el C2 on destaca la majoria de la plantilla són dones (51% front 12%) i la categoria E on només un 6% són dones i un 28% són homes.

**Taula 4. Distribució de la plantilla per nivell professional i nivell d'estudis, per sexe.**

	% Dones	% Homes	Total
<b>A1</b>			
<i>Estudis superiors</i>	100,00%	100,00%	26
<i>Total per nivell</i>	14	12	
<b>A2</b>			
<i>Estudis superiors</i>	93,55%	100,00%	14
<i>Estudis secundaris</i>	6,45%	0,00%	2
<i>Total per nivell</i>	31	15	
<b>C1</b>			
<i>Estudis superiors</i>	<b>41,67%</b>	6,94%	6
<i>Estudis secundaris</i>	25,00%	<b>55,56%</b>	43
<i>Estudis primaris</i>	25,00%	16,67%	15
<i>Sense estudis</i>	8,33%	20,83%	16
<i>Total per nivell</i>	12	72	
<b>C2</b>			
<i>Estudis superiors</i>	29,85%	21,05%	15
<i>Estudis secundaris</i>	<b>41,79%</b>	<b>52,63%</b>	38
<i>Estudis primaris</i>	22,39%	15,79%	18
<i>Sense estudis</i>	5,97%	10,53%	6
<i>Total per nivell</i>	67	19	
<b>E</b>			
<i>Estudis superiors</i>	0,00%	4,44%	2
<i>Estudis secundaris</i>	25,00%	<b>44,44%</b>	22
<i>Estudis primaris</i>	<b>50,00%</b>	26,67%	16
<i>Sense estudis</i>	25,00%	24,44%	13
<i>Total per nivell</i>	8	45	
<i>Total</i>	132	163	295

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163

Si s'analitza el nivell d'estudis per nivell professional tenint en compte el sexe s'observa pel que fa a les categoria C1 les dones estan molt més formades, és a dir, hi ha una bretxa formativa. Els homes d'aquesta categoria, en major part, tenen estudis secundaris (55,56%).

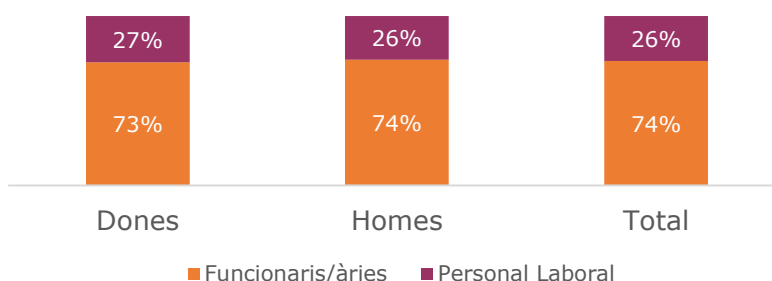
Pel que fa a la categoria C2 les dones també tenen un percentatge d'estudis universitaris més elevat que els homes (30% vers 20%), però la gran part de la plantilla es situa en els estudis secundaris.

En referència a la categoria E, la major part dels homes té fins a estudis secundaris, amb un 44% mentre que la major part de les dones, en un 50%, només té estudis primaris.

#### d) Condicions contractuals

En analitzar la distribució de la plantilla per tipus de contractació, **la proporció de persones funcionàries és molt més elevada, un 74% té aquest contracte vers un 26% de personal laboral.**

**Gràfic 50. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe**

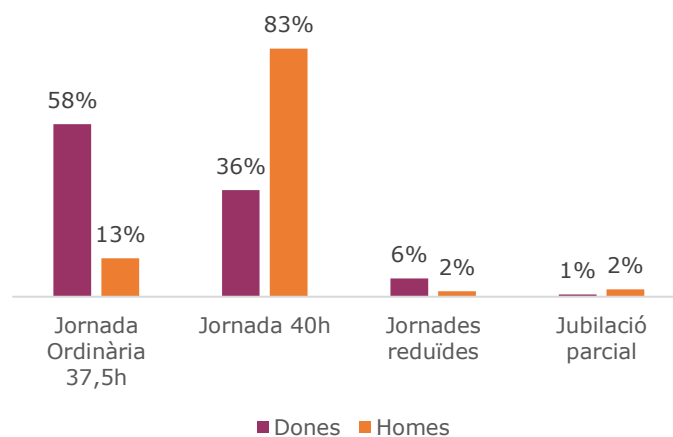


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163

Pel que fa a la diferència entre sexes, tal com s'observa al gràfic 50, **no hi ha diferències entre dones i homes en el tipus de contracte.**

#### e) Tipologia de jornada de dones i homes

**Gràfic 51. Distribució de la plantilla per tipus de jornada, per sexe.**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163



La gran majoria de la plantilla de l'Ajuntament d'Esplugues té una jornada completa (95%), que es reparteix en la jornada ordinària de 37,5h i la jornada de 40h. **Totes dues són jornades completes, però tal i com es pot observar al gràfic anterior existeix una diferència entre totes dues pel que fa al sexe.** El 58% de les dones treballa 37,5 hores mentre que només el 13% dels homes ho fa, per contra, el 83% dels homes treballa 40 hores setmanals, mentre que només el 36% de les dones fa aquesta jornada. Més endavant, a l'apartat de les retribucions, s'observarà que aquesta jornada de 40 hores té un plus complementari, de manera que ja marca una tendència desigual en relació al sexe.

Cal parar atenció també al 6% de dones que treballen amb jornades reduïdes vers el 2% dels homes que ho fa, pren importància en termes de coresponsabilitat i conciliació familiar i laboral.

## f) Retribucions des de la perspectiva de gènere

**Taula 5. Mitjans de la retribució bruta anual, per sexe.**

	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Mitjana retribució bruta anual	<b>33.339 €</b>	<b>36.594,35 €</b>	35.137,72 €
Guany salarial brut per hora	<b>21,49 €</b>	<b>23,53 €</b>	22,62 €
	<b>2,04 €/hora diferència</b>		

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada reduïda s'han proporcionat a la jornada completa

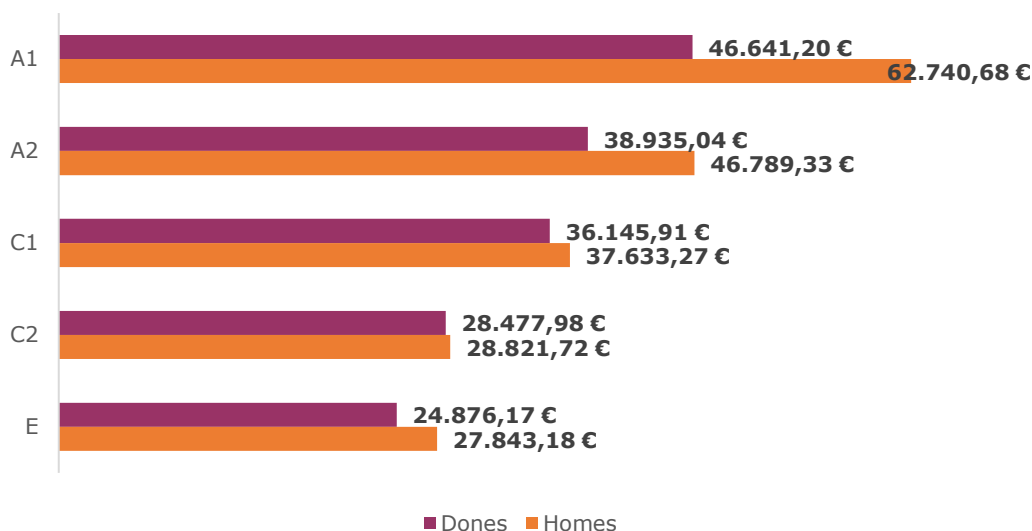
En el càlcul de la retribució de la plantilla es detecta que la dels homes és sensiblement superior a la de les dones, concretament en 3.255€ anuals. **Això representa que els homes cobren un 9,8% més que les dones, fent la mitjana de la retribució brutal anual.**

Si es calcula el guany salarial brut per hora s'observa que les diferències es redueixen, ells cobren de mitjana 22,26€ bruts l'hora mentre que elles 21,29€. **Aquesta diferència representa un 9,5% més de retribució l'hora dels homes sobre les dones.**

La diferència entre aquestes dades rau en la jornada anual. Segons ja s'ha vist en la present diagnosi, **hi ha un biaix de gènere entre les persones que realitzen jornades de 40 hores setmanals, majoritàriament homes, i les que treballen 37,5 hores setmanals, en la seva majoria dones.**

Per tant, en termes generals els homes tenen una retribució més elevada no només per un major salari sinó també per accedir en llocs amb una major jornada anual que es retribueix proporcionalment. Per obtenir una diagnosi més acurada cal analitzar aquestes diferències tenint en compte el grup professional al qual pertanyen les persones.

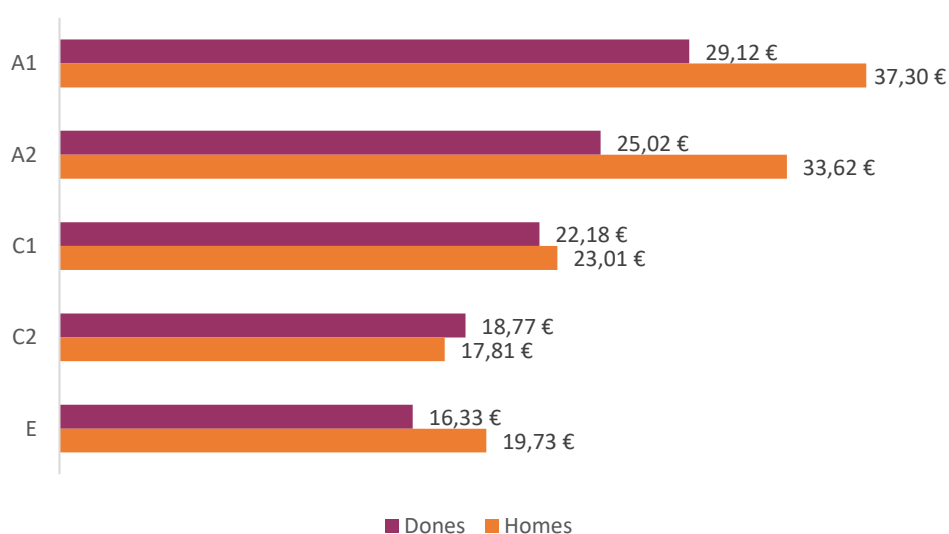


**Gràfic 52. Retribucions per sexe i grup professional**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada reduïda s'han proporcionat a la jornada completa

**Destaca en el gràfic anterior que en tots els nivells professionals hi ha biaixos de gènere en les retribucions, donat que en tots els nivells els homes cobren més que les dones. És el que s'anomena bretxa salarial, on pel mateix tipus de treball o d'igual valor es remunera de manera diferenciada.**

**Aquestes diferències són més acusades en extrems de l'escala (nivells A1, A2 i E) que en els centrals (C1 i C2).**

**Gràfic 53. Guany salarial brut per hora, per sexe i grup professional**

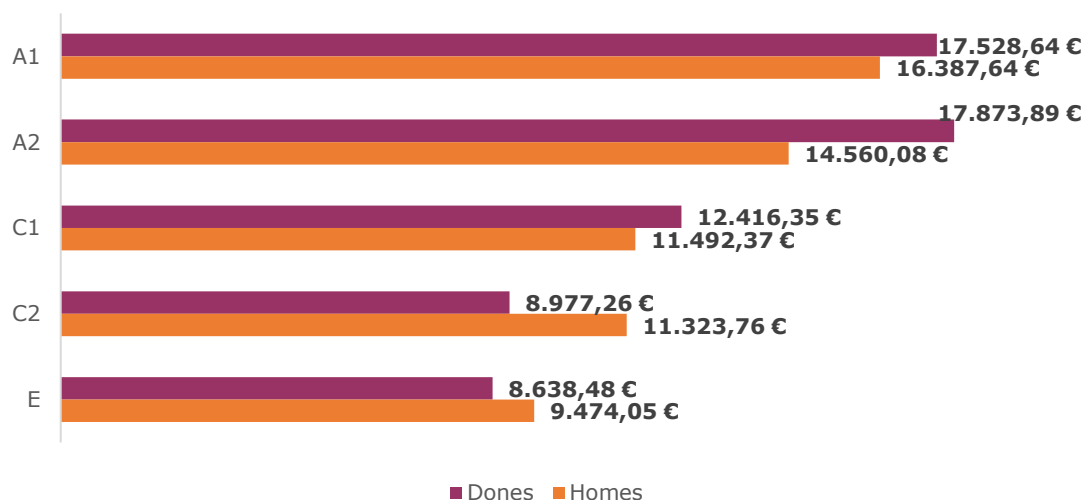
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada reduïda s'han proporcionat a la jornada completa

El comportament a nivell de guany salarial brut per hora per sexe i grup professional és diferent. Mentre que en els nivells A1 i A2 la diferència a favor dels homes continua sent molt evident, en els nivells C1 i C2 les retribucions per hora treballada estarien pràcticament igualades. En canvi, en el nivell E altra vegada els homes tindrien una retribució molt més elevada.

Comparant la informació dels dos últims gràfics es fa evident que s'ha de prendre consciència de les diferències en les remuneracions en els nivells A1, A2 i E mentre que el que mancava en els nivells C1 i C2 seria una revisió de les necessitats de diferents jornades i les àrees i serveis on aquestes es donen.

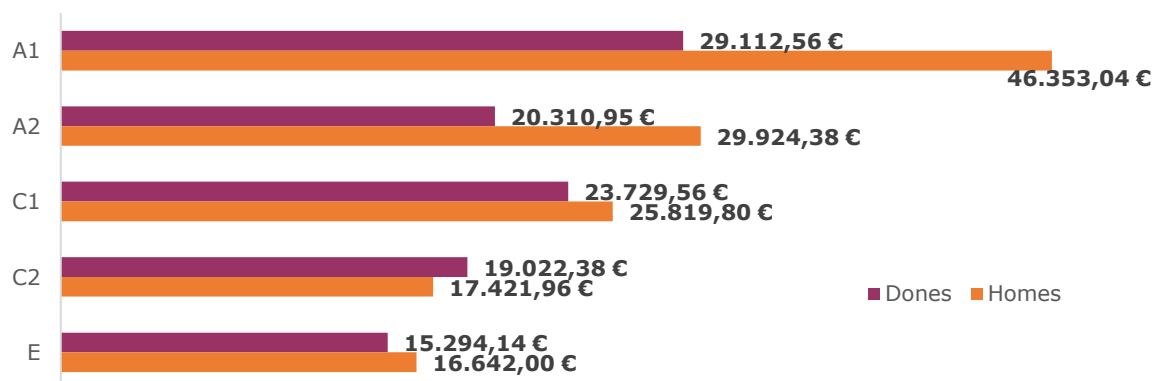
Tindria especial rellevància un anàlisi que inclogués, no només els nivells sinó també la informació de les àrees i serveis que ocupen les persones.

**Gràfic 54. Sou base, per sexe i grup professional**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues. Per les persones en jornada reduïda s'han proporcionat a la jornada completa

**Gràfic 55. Complementos, per sexe i grup professional**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada reduïda s'han proporcionat a la jornada completa



**Desagregant les dades retributives pel salari base, d'una banda, i els complements, de l'altra, s'observa que en algunes categories el salari base mitjà és sensiblement més elevat entre les dones que entre els homes (A1, A2 i C1). En aquests nivells, però, és a través dels diferents complements assignats on els homes passen a tenir una retribució mitjana superior a la de les dones.**

**En canvi, en els nivells inferiors, C2 i E, són les dones les que perceben un salari base més baix.** Aquesta diferència es veu compensada en la categoria C2 però no en la categoria E on també el complement dels homes és major.

Totes aquestes qüestions hauran de ser abordades en el Pla d'Accions a través d'una auditoria salarial i altres mesures correctores.

### **g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar**

Tant els Pactes de condicions socioeconòmiques i laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Esplugues com el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat de 2008-2011 inclouen mesures de conciliació en el seu articulat:

#### **Figura 5. Mesures de conciliació presents en Pactes del personal funcionari i Conveni col·lectiu del personal laboral per als anys 2008-2015**

- **Flexibilitat horària d'entrada i de sortida (art. 7):** dins l'articulat de l'horari es contempla la possibilitat de disposar de flexibilitat d'entrada i de sortida en els diferents horaris. Es dona fins i tot la opció de recuperar part del temps utilitzat en aquesta flexibilitat.
- **Reducció de jornada (art. 9):** es permet reduir la jornada amb la proporcional reducció de la retribució en diferents situacions relacionades amb la conciliació.
- **Llicències i permisos (art. 13):** en aquesta secció es descriuen tots els permisos que són dret dels empleats/des públics en els que s'inclouen els de maternitat, adopció, paternitat, lactància, atenció de fills/es prematurs o amb discapacitat, prenatal i per tràmits en relació a l'adopció o l'acolliment, per conciliació, etc.

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

Destaca la reducció de fins al 20% que es pot sol·licitar al·legant motius particulars, sempre que el servei ho permeti. Amb aquest dret es dona opció a multitud de necessitats que per no estar cobertes per alguna de les situacions legals podrien quedar desprotegides.

**Taula 6. Ús de les mesures de conciliació**

	Dones 2017	Homes 2017	Dones 2018	Homes 2018
<b>Excedències</b>	1	0	0	0
<b>Maternitat/paternitat</b>	0	1	0	8
<b>Hores lactància</b>	1	1	0	1
<b>Reducció de jornada</b>	9	6	12	4
<b>Cura menors</b>	1	1	0	0
<b>Cura familiars</b>	14	5	15	6

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

L'ús de les mesures de conciliació a l'Ajuntament d'Esplugues és superior per part de les dones que dels homes. Això és especialment significatiu si es té en compte que els homes representen una proporció més elevada dins la plantilla.

S'observa, que els homes són els que en aquests 2 anys han gaudit de manera exclusiva de permisos de maternitat/paternitat. No hi ha hagut en aquests 2 anys dones que hagin sigut mares. Mancaria analitzar si tots els homes que han sigut pares han accedit a aquest permís.

Destaca també el nombre de reduccions de jornada per cura de familiars. Tenint en compte aquesta informació i l'edat de la plantilla és aconsellable revisar les mesures que des de l'Ajuntament d'Esplugues es poden realitzar per tal d'acompanyar i facilitar la conciliació que les persones amb familiars a càrrec puguin seguir gaudint plenament de tots els seus drets laborals. Especialment perquè aquestes reduccions afecten en major mesura a les dones, que són les que tradicionalment han realitzat les tasques de cures dins la família.

## 4.5. Línia 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

L'objecte del present apartat és analitzar la realitat de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament d'Esplugues, segons accés, desenvolupament i promoció. Els aspectes concrets que s'analitzen són:

- **Accés igualitari a l'organització:** analitza quines mesures es duen a terme per garantir l'accés igual a dones i homes a l'Ajuntament
- **Formació:** contempla la formació que s'ha realitzat per part de la plantilla
- **Promoció:** observa com es distribueix la plantilla segons nivell professional

### a) Accés igualitari a l'organització

#### Figura 6. Documentació corporativa que fa referència a l'accés igualitari

- **Pactes de condicions socioeconòmiques i laborals del personal funcionari de l'ajuntament d'esplugues (2008-2011)**
- **Conveni laborals (2008-2011)**
- **Ofertes de treball redactades en llenguatge neutre**
- **Denominació neutra de la plantilla de personal en gran part de les categories**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).

No hi ha dins els Pactes de condicions socioeconòmiques i laborals del personal funcionari ni el Conveni laboral mencions expressives a la selecció de nou personal més enllà de la creació o manteniment de la Comissió de promoció interna, selecció, provisió de llocs de treball i "funcionarització" amb les funcions que la mateixa ha de fer.

En referència a la publicació de les places de treball ofertes des de l'administració pública d'Esplugues el 2017 i 2018, han estat redactades en llenguatge neutre.

En canvi, a la denominació dels llocs de treball de la Plantilla de personal de l'Ajuntament (2018), si bé la gran majoria compta amb categories desdoblades per masculí i femení (Tresorer/a, Subaltern/a...), s'han trobat algunes categories de "tècnics" de grau superior i mitjà sense redactar de forma neutra.

Destaca però en aquest àmbit **una pràctica pionera per l'impuls de la maternitat que en les bases per a la selecció de l'Ajuntament d'Esplugues**. S'inclouen dins la descripció de les proves i exercicis de l'oposició la opció per **assegurar a les**



**dones aspirants en situació de maternitat o lactància la possibilitat de realització de les mateixes al propi centre hospitalari o realitzant adaptacions pertinents.**

## b) Formació interna i/o contínua

**Taula 7. Formació realitzada per la plantilla**

	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Total mitjana d'hores d'accions formatives	22,45	12,15	16,76
Total persones formades	117	139	256
% de persones formades	89%	85%	87%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163

Durant el 2018 a l'Ajuntament d'Esplugues el 87% de la plantilla ha rebut formacions, sense trobar distincions rellevants per sexe, ja que tant dones i com homes han assistit a aquestes formacions (89% vers 85%).

Ara bé, cal puntualitzar que la distribució d'hores de formació varia molt pel que fa a dones i homes. La plantilla ha dedicat de mitjana unes 16,76 hores a formacions. Les dones han dedicat de mitjana 22,45 hores a formacions mentre que els homes n'han dedicat gairebé la meitat: 12,15 hores. Una de les accions que podrien implementar-se hauria d'anar enfocada a promocionar les accions formatives entre els homes.

Específicament en Igualtat de Gènere s'han realitzat diverses formacions durant l'any 2018:

**Taula 8. Formació en Igualtat de Gènere realitzada per la plantilla 2018**

<b>Cursos Formació</b>	<b>Nº hores</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>
Avaluació de plans d'igualtat: Eines per a l'elaboració nivell II	8	1	
Eines per la realització de pla d'Igualtat a les empreses	4	1	
Taller pla intern de igualtat	3	10	3
Pressupostos amb perspectiva de gènere – I	3	9	5
Pressupostos amb perspectiva de gènere – II	3	13	5
Espai de Capacitació Tècnica per treballar amb grups de mares i pares	22	1	
Estratègies per a garantir els drets de les persones LGBTI	5	1	
Seguretat i autoprotecció en esdeveniments i actes extraordinaris	16		1
Jornada 10 anys de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista	4:15	1	
El fenomen dels maltractaments a les persones grans. Prevenció, detecció i intervenció Nivell 1	20	1	
Taller "La violència masclista a les diferents etapes de vida de les dones"	4	2	1
Eines per abordar el sexisme en la comunicació dels nostres municipis	4	2	1

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues, 2018



### **c) Promoció Laboral**

En els últims 3 anys les úniques promocions internes han estat la de Caporals i Sergents.

Cal destacar com a pràctica pionera per l'impuls de la maternitat que en les bases per a la promoció interna de l'Ajuntament d'Esplugues s'inclouen opcions per assegurar a les dones aspirants en situació de maternitat o lactància la possibilitat de realització de les proves i exercicis de l'oposició al propi centre hospitalari o realitzant adaptacions pertinents.

## 4.6. Línia 4. Comunicació corporativa en perspectiva de gènere

Els aspectes que es tenen en compte en aquest apartat són els següents:

- **Difusió de continguts d'igualtat de gènere:** observar si als mitjans de comunicació corporatius hi ha continguts específics sobre igualtat de gènere.
- **Ús del llenguatge no sexista:** analitzar el llenguatge emprat als mitjans de comunicació corporatius tenint en compte l'ús d'un llenguatge no sexista.

### a) Difusió de continguts d'igualtat

#### Imatge 1. Imatge de l'apartat de notícies sobre igualtat de gènere de l'Ajuntament d'Esplugues



Font: web de l'Ajuntament d'Esplugues

Els mitjans de comunicació principals dels què disposa l'Ajuntament d'Esplugues són el web municipal, les xarxes socials (Facebook, Twitter, Instagram i Youtube principalment), la revista El Pont i l'agenda local i cal afegir que es mostra actiu en comunicar notícies d'interès vers la ciutadania.

En relació al web del municipi, a l'apartat d'Esplugues per temes hi ha específicament sobre la Igualtat de gènere, on s'expliquen els diversos serveis adreçats a les dones i els actes organitzats en relació a la igualtat, tant al propi municipi com a d'altres municipis que col·laboren amb Esplugues. És en aquest espai on hi apareix el Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2017-2021), diversos recursos per la



prevenció de la violència masclista, el protocol d'atenció a víctimes de violència masclista i les activitats que es duen a terme a la Vil·la Pepita (CIRD).

A les xarxes socials es difon el contingut web de l'Ajuntament, fent mencions especials a continguts relacionats amb la igualtat, sobretot en les dates del 8 de març i 25 de novembre.

## b) Ús del llenguatge no sexista

**Figura 7. Ús del llenguatge no sexista**

- **El Llibre d'estil de les publicacions de l'Ajuntament d'Esplugues** inclou un apartat amb indicacions sobre l'ús igualitari del llenguatge.
- **El web corporatiu i els comptes corporatius de les xarxes socials** utilitzen un llenguatge inclusiu i no sexista
- **La revista El Pont**
- **Les ofertes de treball estan redactades en llenguatge neutre**
- **Denominació neutra de la plantilla de personal en gran part de les categories**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).

Sobre la comunicació i l'ús del llenguatge no sexista, cal esmentar que és un tema que des de l'Ajuntament d'Esplugues es tracta de manera transversal incloent al Llibre d'estil de les publicacions de l'Ajuntament d'Esplugues un apartat sobre la introducció de la perspectiva de gènere a la informació i l'ús igualitari del llenguatge. A pesar d'això, la informació és tan breu que es podria ampliar en un manual o protocol per a una comunicació no sexista.

També el web corporatiu, la revista El Pont, l'Agenda i els comptes corporatius de les diferents xarxes socials són especialment curosos en utilitzar un llenguatge no sexista i inclusiu.

En la documentació relativa a processos de selecció, contractació, promoció, etc. es redacten les bases en llenguatge no sexista. A més, ja s'ha esmentat que es contempla de forma específica accions de protecció a la maternitat i a la carrera laboral de dones embarassades i en període de lactància.

Només s'ha detectat dins la relació de llocs de treball alguns que conserven únicament la nomenclatura masculina.

En conclusió, l'ús del llenguatge neutre és un dels punts forts de l'Ajuntament d'Esplugues. No s'han detectat usos sexistes ni en les comunicacions dirigides a la ciutadania ni en les comunicacions internes a les que s'ha tingut accés.



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

És la obligació de l'Ajuntament d'Esplugues vetllar per la salut de la seva plantilla, tal i com queda establert a la **Llei 31/1995, de 8 de novembre de prevenció de Riscos Laborals**. A més, la llei indica que s'han d'adaptar les condicions de treball a les característiques de la persona i no a la inversa pel que s'haurà d'incloure la perspectiva de gènere en el disseny dels llocs de treball doncs dones i homes no tenen les mateixes necessitats en aquests aspectes.

La **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** defineix l'assetjament sexual com "qualsevol comportament verbal o físic de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu".

Al mes d'octubre de 2014, es va aprovar una llei pionera, la **Llei 11/2014 per a garantir els drets de les lesbianes, gais, transgènere, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**. L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets del col·lectiu LGTBI i evitar situacions de discriminació i violència, per viure en plena llibertat, la diversitat sexual i afectiva. L'esmentada llei recull a l'article 3. Àmbit d'aplicació i garantia de compliment, que la Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment de la mateixa i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius. Per aquest motiu es considera necessari incorporar dins d'aquesta línia estratègica la mirada LGTBI.

És en aquest apartat en el que s'analitzen les mesures de l'Ajuntament d'Esplugues davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i els aspectes vinculats amb la salut laboral des de la perspectiva de gènere.

Així doncs, els elements analitzats són:

- **Prevenció de riscos en perspectiva de gènere:** recull de les mesures desenvolupades en matèria de prevenció de riscos des de la perspectiva de gènere.
- **Baixes:** anàlisi de les baixes de personal de l'Ajuntament d'Esplugues i la tipologia d'aquestes.
- **Assetjament sexual:** recopilació de les mesures de l'Ajuntament per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Protocol i actuacions específiques vers **el col·lectiu LGTBI**

## a) Prevenció de riscos

### Figura 8. Documentació relativa a la prevenció de riscos

- Planificació de la prevenció 2017-18
- Protocol de prevenció i gestió d'agressions als/les professionals de serveis socials

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).

Es preveu durant l'any 2017 i 2018 la revisió de l'avaluació de riscos dels diferents centres de treball tot i que no s'especifica si aquesta també inclourà la revisió de l'avaluació de riscos dels llocs de treball de cada centre o de l'Ajuntament en general.

Mancaria també analitzar aquestes avaluacions de riscos dels llocs de treball per assegurar que les mateixes inclouen, com a mínim, les adaptacions per a personal especialment sensible i en concret les dones en situació d'embaràs o alletament doncs així ho indica l'article 26 de la Llei 31/1995, on s'especifica la protecció de la maternitat en el dret de les dones en situació d'embaràs o part recent a que li siguin adaptades les condicions o el temps de treball a les seves necessitats. Seria **recomanable, doncs, incloure aquesta informació en les avaluacions individuals i fins i tot compilar-la en un informe específic en aquesta matèria.**

Es preveu també per l'any 2017 i 18 la realització d'un estudi psicosocial a la plantilla. S'hauria de tenir en compte també en aquest cas **la perspectiva de gènere, desagregant les dades per sexe, tant en la fase de recollida de dades com en l'informe final doncs tant els riscos com el seu possible impacte i per tant les mesures preventives a implantar també seran diferents en les dones que en els homes.**

A més, seria d'especial interès assegurar que el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, instrument que estableix la política en la matèria i a través del qual s'integra l'activitat preventiva de l'Ajuntament en el seu sistema general de gestió inclogui i faci referència explícita a la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos més enllà de la pròpia protecció a la maternitat.

Per últim, **seria altament recomanable que el Comitè de Seguretat i Salut, òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos, fos paritari també pel que fa al gènere de les persones que ho integren i aquestes tinguessin formació en perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.**

## b) Baixes laborals

En observar les baixes laborals no s'observen diferències elevades entre tots dos sexes el 2017. Pel que fa al 2018, es dona una diferència entre les baixes de dones i homes. Aquesta és deguda a les contingències professionals. On hi ha una diferència entre 10 baixes d'homes vers les dones.

**Taula 9. Baixes laborals (2017-2018)**

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Persones que han demanat la baixa	36	37	35	48
Mitjana baixes demandades per persona	1,28	1,16	1,31	1,21
Mitjana de dies de baixa	45,61	66,30	64,36	51,27

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163

**Taula 10. Tipus de baixes laborals (2017-2018)**

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Contingències comunes	28	27	31	33
Contingències professionals	3	6	2	12
Ambdues	0	3	1	1
ANL	5	1	1	2

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).  
Total dones=132; Total homes=163

La mitjana de dies de baixa presenta un canvi del 2017 al 2018. El primer any les dones han estat de baixa una mitjana de 21 dies menys que els homes, però el 2018 aquesta situació es dona a la inversa, els homes han estat de mitjana 13 dies menys de baixa que les dones.

## c) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual

### Figura 9. Documentació relativa a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Protocol per a la prevenció i actuació de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat davant possibles situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Esplugues (novembre 2018).

Tal com indica en el seu articulat, el Protocol té per objecte adoptar les mesures necessàries per assegurar el dret a tota persona a ser tractada amb dignitat i respecte a la seva intimitat, a la seva integritat física i moral i a la protecció de la seva seguretat i salut en un entorn laboral saludable.

Es descriuen les diferents situacions d'assetjament amb exemples per facilitar-ne la identificació. **Mancaria incloure en aquest Protocol les situacions d'assetjament per orientació sexual i identitat de gènere**, fet que ajudaria també a donar visibilitat expressa a les persones LGTBI.

S'estableix també el procediment d'actuació davant de la detecció de situacions d'assetjament així com el procediment administratiu que l'acompanya. A més, inclou les actuacions i responsabilitats de l'agent de mediació i les garanties del procediment.

## d) Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI

De moment, **no hi ha accions específiques que treballin per afavorir el ple reconeixement dels drets del col·lectiu LGTBI**. En el pla d'accions, es recomana incorporar alguna acció inclusiva.



## 5. Pla d'accions

Línia 1 Cultura i gestió organitzativa en perspectiva de gènere				
Objectiu				
<b>Afermar el compromís institucional de l'Ajuntament d'Esplugues amb la igualtat de gènere, tant amb la cultura organitzativa com amb les polítiques internes de personal i fomentar a la vegada la sensibilització del personal vers les polítiques de gènere.</b>				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Donar a conèixer el Pla Intern d'Igualtat entre tota la plantilla i facilitar-lo a la intranet.	Recursos Humans Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enviament de la comunicació</li></ul>
2	Constituir formalment la Comissió d'Igualtat amb un Decret d'Alcaldia, on quedin representats els Serveis següents: Recursos Humans, Igualtat, Comunicació a més dels sindicats i tècnics implicats en les accions del Pla.	Recursos Humans Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Decret de Constitució de la Comissió d'Igualtat</li></ul>
3	Establir un pla de treball anual de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pla de treball anual</li></ul>
4	Nomenar una persona referent de RRHH amb responsabilitat directa sobre la implementació del Present Pla.	Recursos Humans	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acte de nomenament</li></ul>
5	Facilitar documentació de benvinguda sobre igualtat efectiva, adreçada als càrrecs electes, on	Recursos Humans Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Facilitació de documentació</li><li>• Incorporació del Protocol i el Pla</li></ul>



	s'incorpori el Manual d'acollida, el Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament per raó de sexe i el Pla Intern d'Igualtat			<ul style="list-style-type: none"><li>• Núm. de Manuals d'acollida entregats</li></ul>
6	Realitzar una formació específica en polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit laboral a la Comissió d'Igualtat.	Recursos Humans	2018/ 2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número d'hores formatives per sexe</li></ul>
7	Realitzar una memòria anual sobre el grau d'implementació del Pla d'Igualtat Intern i aprovar-la per Junta de Govern.	Comissió d'Igualtat	2018/ 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Memòria anual de seguiment</li><li>• Aprovació per Junta de Govern</li></ul>
8	Vetllar perquè els diferents aplicatius informàtics introdueixin la desagregació de dades per sexe a través d'una campanya de sensibilització.	Comissió d'Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• % de variables desagregades per sexe respecte del total que es recullen a cada Servei.</li></ul>
9	Actualitzar les dades de la plantilla en base a: sexe, tram d'edat, servei, nivell comandament, estudis, nº fills i filles a càrrec, nº persones dependents a càrrec, i altres d'interès	Recursos Humans	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tractament de l'indicador</li></ul>
10	Afavorir la contractació de les empreses que disposin d'un Pla d'Igualtat i d'un Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI	Contractació Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre i tipus de requisits alternatius al Pla d'Igualtat per petites empreses</li><li>• % de petites empreses d'Esplugues que guanyen licitacions respecte del total</li></ul>
11	Formació en equitat de gènere dirigida a càrrecs polítics i comandaments.	Igualtat Recursos Humans	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realització de la formació per sexe</li></ul>
12	Avaluació "in itinere" del Pla d'Igualtat Intern als 2 anys de la seva aprovació	Recursos Humans Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realització de l'avaluació</li><li>• Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe</li></ul>
13	Avaluació final del Pla d'Igualtat Intern	Recursos Humans Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realització de l'avaluació</li><li>• Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe</li></ul>

**Línia 2 Condicions laborals en perspectiva de gènere****Objectiu****Seguir impulsant unes condicions laborals no discriminatòries entre les dones i els homes i avançar en el clausurat de gènere**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Recomanar i valorar a empreses municipals o externalitzades que disposin d'un Pla d'igualtat i d'un Protocol contra l'Assetjament per sexe i/o raó de gènere i orientació i diversitat sexual.	Promoció Econòmica Contractació	2018/2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assignació i tipus de requisits</li></ul>
2	Realitzar una auditoria salarial de tota la plantilla de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat.	Recursos Humans	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auditoria salarial</li></ul>
3	Dissenyar una campanya sobre la coresponsabilitat familiar per posar en valor les tasques de cura que realitzen majoritàriament les dones.	Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps Recursos Humans Comunicació	2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de formacions realitzades entorn la temàtica</li><li>• % d'assistents per sexe</li><li>• Grau de satisfacció en l'avaluació del curs</li></ul>
4	Implantar un sistema de gestió que permeti portar un control i extreure tots els ratis necessaris per al seguiment de la presència d'homes i dones en els diferents nivells retributius.	Comissió d'Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sistema de ratis de seguiment de la presència masculina i femenina</li></ul>
5	En la redacció de les descripcions de les ofertes de treball de la borsa de l'Ajuntament, incidir en habilitats i les competències per trencar estereotips associats a professions i sexe.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre d'ofertes publicades amb la descripció competencial</li><li>• % de dones seleccionades en feines tradicionalment més masculinitzades</li></ul>
6	Identificar i implantar noves mesures de conciliació amb perspectiva de gènere.	Comissió d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Noves mesures de conciliació</li></ul>



**Línia 3 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere****Objectiu****Incorporar la perspectiva de gènere a la cultura de treball interna de l'Ajuntament d'Esplugues facilitant la valorització de l'ètica de les cures.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Incorporar la formació en equitat de gènere com a matèria singular i com a matèria transversal al Pla de Formació anual aplicat a tota la plantilla.	Recursos Humans Sindicats	2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incorporació de la formació al Pla de Formació anual</li></ul>
2	Incorporar el principi de la paritat en els Tribunals processos de selecció en totes les convocatòries de places de funcionariat i personal laboral.	Recursos Humans	2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Paritat en els Tribunals</li></ul>
3	Creació d'una Base de dades on se sistematitzi la recollida de l'absentisme, les incapacitats temporals i les excedències i permisos, per sexe, trams d'edat i causa de tota la plantilla per a generar-ne un històric que pugui ser analitzat i avaluat	Recursos Humans	2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Creació de la base de dades</li><li>• Nombre i tipus de variables incorporades</li></ul>
4	Creació d'una Base de dades on es sistematitzi la recollida de l'absentisme per sexe i causa de tota la plantilla per a generar-ne un històric que pugui ser analitzat i avaluat.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Creació de la base de dades</li></ul>
5	A partir de l'aprovació del Pla de Formació Anual vetllar pel seu compliment equilibrat per raó de sexe.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• % de dones i homes formats anualment</li></ul>
6	Realitzar Jornades i accions de sensibilització de treball i cures.	Recursos Humans	2021/ 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de Jornades i accions de treball i cures</li></ul>

**Línia 4 Comunicació corporativa en perspectiva de gènere****Objectiu****Garantir que l'Ajuntament d'Esplugues projecti una imatge no sexista i continuï tenint cura del llenguatge i la comunicació en tots els nivells.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Crear una bústia de suggeriments virtual com una manera de fomentar la participació per la millora de les mesures d'igualtat efectiva entre dones i homes.	Comunicació Igualtat	2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Creació de la bústia</li><li>• Núm. de suggeriments, per sexe</li></ul>
2	Continuar amb la revisió de la documentació de l'ajuntament amb clau de llenguatge no sexista.	Comunicació Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre i tipus de recursos revisats</li></ul>
3	Continuar amb la revisió de la web municipal de l'ajuntament des de la perspectiva de gènere.	Comunicació Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisió de la web</li></ul>
4	Donar a conèixer i facilitar els Manuals de comunicació no sexista per a les Administracions Públiques.	Comunicació Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enviament de correu electrònic</li><li>• Manuals a la Intranet</li></ul>
5	Facilitar la informació treballada amb l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació, com la Guia Jurídica orientativa sobre l'Ús d'una Comunicació No Sexista.	Comunicació Igualtat Informàtica Coordinació General	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Facilitar informació</li></ul>

**Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral****Objectiu****Mantenir i promoure actuacions per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció, l'avaluació dels riscos laborals i la seguretat en el treball.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Revisar i actualitzar el Protocol d'Assetjament laboral del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps Sindicats	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisar i actualitzar els protocols</li></ul>
2	Aprovació del nou Protocol de Prevenció i actuació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aprovació del Protocol</li></ul>
4	Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant l'assetjament, l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de cursos realitzats.</li><li>• % de participació del personal de l'Ajuntament</li><li>• Grau de satisfacció</li></ul>
5	Actualització de la Comissió de Seguiment i avaluació dels possibles cassos d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualització de la Comissió</li><li>• Nombre de reunions</li></ul>



6	Aplicar mesures encaminades als objectius de la Reforma Horària.	Recursos Humans	2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplicació de mesures</li></ul>
7	Fer difusió i pedagogia del nou Protocol l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Comunicació Comissió d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre d'accions i canals de difusió emprats</li></ul>
8	Acció comunicativa a la plantilla per informar sobre dels drets laborals de les dones víctimes de la violència.	Comunicació Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps Comissió d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registre acció comunicativa</li></ul>
9	Incloure al programa de la Setmana de la Qualitat formació/sensibilització en relació: - Violència masclista i drets laborals. - Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual.	Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realització de la jornada</li></ul>
10	Revisió del Pla de Prevenció Protocol de Riscos Laborals des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisió del Pla</li></ul>
11	Elaborar una auditoria de les càrregues de treball des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auditoria</li></ul>
12	En la planificació dels objectius de Seguretat en el treball, incorporar la perspectiva de gènere (mesures específiques tant per dones com per homes).	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planificació amb perspectiva de gènere</li></ul>
13	Realització de l'enquesta de Clima Laboral i càrregues de treball des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Comitè de Seguretat i Salut	2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realització de l'enquesta</li><li>• % de respostes per sexe</li></ul>
14	Impulsar que la formació del Comitè de Seguretat i Salut sigui paritari en gènere de les persones que formen part.	Comitè de Seguretat i Salut	2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Composició del comitè</li></ul>
15	Realitzar formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere al Comitè de Seguretat i Salut.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Certificats de formació</li></ul>



16	Revisió dels edificis municipals des de la perspectiva de gènere (vestidors, lavabos...), especialment els utilitzats per Brigades, Policia Local, Llars d'Infants i altres categories masculinitzades o feminitzades.	Serveis Territorials	2018/ 2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisió d'edificis</li><li>• Tipus de mesures plantejades</li></ul>
17	Càpsules informatives sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de sexe a la Intranet i als taulers d'anuncis (consergeria, Policia Local, llars d'infants, brigada,...).	Recursos Humans	2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre d'accions informatives realitzades</li><li>• Assistència a les accions formatives per àrea i sexe</li></ul>



## 6. Annex

### Annex 1. Relació de persones que han format part de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

<b>Nom i cognoms</b>	<b>Càrrec</b>
Assumpta Pastor Torres	Tècnica d'Igualtat
Àfrica Parra Rubio	Tècnica de Ciutadania, Drets Civils i Infància
Juan Carlos Ruiz Salido	Coordinador Tècnic de comunicació
Maria Luz Sánchez Santos	Coordinadora Tècnica de Recursos Humans
Maribel Montes Gómez	Representant de CCOO Secretària de la Junta de Personal
Francisco Durán Piñero	Representant de CATAC Secretari del Comitè d'Empresa
Manuela Huertas Álvarez	Representant d'UGT
Elvira Martínez Serrano	Representant de SPL-CME
Jose Antonio Jiménez Paez	Representant de CSIF