

PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE (2021-2025)

Ajuntament de Tona



**Diputació
Barcelona**

Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social



Ajuntament de Tona

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona

Octubre 2021

Coordinació

Oficina de Polítiques d'Igualtat. Diputació de Barcelona

Elaboració

iServeis Einstic SL

- Eva López Ballester
- Montserrat Mir Pla
- Buchra Oushi (col·laboració a la maquetació)



Amb la col·laboració de

- Xavier Aumatell Serrabassa, tècnic de comunicació i membre del Comitè d'Empresa.
- Imma Mestres i Santacreu, codirectora del Centre d'Interpretació del Camp de les Lloses.
- Cristina Puigdesens Sánchez, suport a l'àrea d'urbanisme, membre del Comitè d'Empresa.
- Bet Pol Montmany, tècnica d'igualtat de l'àrea de Feminismes i LGTBI.
- Xavier Bonet Alcàntara, tècnic de recursos humans.
- Margarida Fité i Girvés, regidora de Feminisme i LGTBI, Cicles de Vida, Serveis Socials, Acol·lida, Habitatge i Cooperació i Solidaritat.
- Amadeu Lleopart i Costa, alcalde i regidor de Règim intern, Relacions Institucionals, Cultura i Educació.

ÍNDEX

PRESENTACIÓ.....	- 7 -
INTRODUCCIÓ	- 8 -
OBJECTIUS.....	- 10 -
MARC NORMATIU	- 11 -
PROCÉS METODOLÒGIC	- 22 -
DIAGNOSI DE GÈNERE	- 24 -
ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	- 26 -
TREBALL PREVI EN IGUALTAT.....	- 26 -
GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS.....	- 29 -
ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ	- 31 -
COMUNICACIÓ I IMATGE CORPORATIVA.	- 34 -
COMPORTAMENTS CONTRARIS AL VALOR DE LA IGUALTAT	- 38 -
PERCEPCIÓ, CREENCES I MENTALITAT DE LES PERSONES	- 39 -
ANÀLISI DE LES DADES. RESUM.....	- 42 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	- 43 -
ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS.....	- 44 -
PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A TOTA L'ORGANITZACIÓ	- 44 -
CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA.....	- 45 -
DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES AL CONJUNT DE L'ORGANITZACIÓ.....	- 46 -
CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES.....	- 52 -
TIPOLOGIA DE JORNADA DE DONES I HOMES	- 53 -
ANÀLISI DE LES DADES. RESUM.....	- 54 -

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT CONDICIONS LABORALS	- 54 -
ÀMBIT 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	- 55 -
PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 55 -
IGUALTAT D'OPORTUNITATS A L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	- 56 -
EVOLUCIÓ DE LES CONTRACTACIONS.....	- 58 -
ANÀLISI DE LES DADES. RESUM.....	- 61 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	- 61 -
ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA.....	- 62 -
PERCEPCIÓ DE LES PERSONES.....	- 62 -
IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA GESTIÓ DE LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	- 62 -
PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES EN LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA. FORMACIÓ ESPECÍFICA EN IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES	- 62 -
ANÀLISI DE LES DADES. RESUM.....	- 64 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA.....	- 64 -
ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	- 65 -
PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 65 -
IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA PROMOCIÓ I/O EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	- 65 -
ANÀLISI DE LES DADES.....	- 66 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	- 66 -
ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ	- 66 -
PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 66 -
POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL	- 67 -

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

ANÀLISI DE LES DADES. RESUM.....	- 74 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT RETRIBUCIÓ	- 75 -
ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	- 75 -
PERCEPCIÓ DE LES PERSONES.....	- 75 -
ÚS DE LES DIFERENTS MESURES	- 77 -
ANÀLISI DE LES DADES. RESUM.....	- 78 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	- 78 -
ÀMBIT 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	- 78 -
PERCEPCIÓ DE LES PERSONES.....	- 78 -
COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ	- 79 -
ANÀLISI DE LES DADES. RESUM.....	- 82 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT COMUNICACIÓ NO SEXISTA	- 82 -
ÀMBIT 9. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 82 -
CONEXEMENT DE LES PERSONES SOBRE QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 83 -
ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 84 -
EXISTÈNCIA DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 84 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 85 -
ÀMBIT 10. SALUT LABORAL	- 85 -
GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DEL PERIODE DE LACTÀNCIA..	- 85 -
BAIXES PER ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIA PROFESSIONAL.....	- 86 -

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT SALUT LABORAL.....	- 87 -
PLA D'ACCIÓ.....	- 88 -
GLOSSARI	- 109 -
BIBLIOGRAFIA.....	- 114 -
ANNEXOS	- 116 -
ANNEX 1. CONTINGUT DE L'ENQUESTA EN LÍNIA.....	- 116 -
ANNEX 2. PREGUNTES DE LES ENTREVISTES.....	- 118 -
ANNEX 3. ÍNDEX DE TAULES.....	- 119 -
ANNEX 4. ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS.....	- 122 -



PRESENTACIÓ

El compromís de l'Equip d'Alcaldia de l'Ajuntament de Tona amb la igualtat, amb l'equitat de gènere, és una base necessària en totes les polítiques públiques que es duiguin a terme ara i en un futur. Però això ens obliga a analitzar-nos, o sigui, a mirar el propi Ajuntament amb total transparència, sense defugir la realitat, i així adonar-nos de tot allò que cal esforçar-nos a canviar, és a dir, del camí que –per coherència i per justícia– hem de recórrer.

En l'inici d'aquest camí, en què cal destacar els propòsits d'acció d'aquest Pla Intern d'Igualtat de Gènere, establerts a partir dels treballs de la comissió d'igualtat creada per promoure i validar el procés, hi ha hagut el suport de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona i el treball d'iServeis.

Sabem que, a poc a poc, però amb ple convenciment, anirem fent via, ja que és a partir de la implicació clara amb la perspectiva i la transversalitat de gènere dins la institució que es podrà construir, de debò, un model de societat més just i igualitari.

I moltes gràcies a totes i tots els que, d'una manera o altra, heu fet possible l'elaboració d'aquest document.

Amadeu Lleopart Costa

Alcalde de Tona

Margarida Fité i Girvés

Regidora de Feminismes i LGTBI

INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. La consecució d'aquest principi polític es troba present i es desenvolupa en la teoria i en els moviments feministes al llarg de la història i és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'administració pública.

Els ajuntaments desenvolupen polítiques relacionades amb la igualtat de gènere adreçades a la ciutadania i a les entitats i institucions dels municipis. A més del treball extern, però, és igualment important assolir la igualtat en el si dels consistoris. Això inclou la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques internes de gestió, en els processos organitzatius i en la cultura institucional. Tot i que certes formes de discriminació cap a les dones –com ara la discriminació retributiva– es troben més a les empreses privades, altres com ara les discriminacions en l'accés, la promoció i la representació de les dones en els òrgans de decisió, també es produeixen en el si de les organitzacions públiques. Igualment, sovint les discriminacions són indirectes, més difícils de detectar i resoldre i relacionades, per exemple, amb els estereotips de gènere. Són responsables que la teòrica igualtat de possibilitats entre dones i homes no s'hi assoleixi. Així, les formes de discriminació envers les dones són presents també a les organitzacions públiques, tot i l'aparent estabilitat laboral i retributiva que hi trobem¹.

La legislació sobre igualtat de dones i homes –Lleis d'Igualtat catalana i estatal, Llei de l'Estatut de l'empleat públic– i la mateixa coherència dels ens locals amb el compromís per la igualtat de gènere incorporen una nova eina de treball, els plans interns d'igualtat, per treballar les seves polítiques de gestió interna i la seva cultura institucional amb perspectiva de gènere.

En aquest context, l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tona pretén dotar aquesta organització d'una eina per desenvolupar i establir com a prioritàries accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la corporació.

¹ Paràgraf adaptat de la *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments* (veure bibliografia).

Un pla d'igualtat en un ajuntament² és una estratègia adreçada a assolir la igualtat real entre dones i homes, treballant per eliminar els obstacles que dificulten l'accés de les dones a determinades professions i llocs de treball en condicions d'igualtat amb els homes. El pla d'igualtat proposa i promou mesures per obtenir una representació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat. El pla d'igualtat esdevé així l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de l'organització. Els objectius principals d'un pla d'igualtat són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes, la discriminació per raó de sexe, assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Un pla d'igualtat és una eina de treball a llarg termini en què, a partir d'una diagnosi, es defineixen accions concretes, avaluables, amb terminis de temps establerts quant al seu desenvolupament, que conduiran progressivament l'ajuntament cap al seu objectiu.

² Ibídem

OBJECTIUS

Les estructures laborals, polítiques, socials –també els ajuntaments–, són un mirall de les societats. Així, a les organitzacions es reflecteixen les relacions de poder dels homes envers les dones i els rols i estereotips de gènere difosos com a naturals i universals principalment durant el desenvolupament industrial occidental del segle XIX. Igualment, les organitzacions contribueixen a perpetuar les característiques de la societat patriarcal en què vivim, a través de les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que hi treballen. És per això que un pla intern d'igualtat ha de promoure la igualtat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar canvis formals i informals a l'organització.

Així, l'objectiu general del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Tona és **definir una estratègia per avançar cap a la igualtat real de dones i homes pel que fa a les polítiques internes de l'organització**. Aquesta idea comprèn treballar per eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones el treball en igualtat real de condicions amb els homes.

Els objectius específics del pla són:

- **Identificar obstacles a la igualtat real de gènere en el si de l'organització.** El pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Tona ha de detectar els aspectes d'organització, de funcionament, de relació entre les persones, implicats en les desigualtats de gènere, com ara la reproducció dels estereotips i rols de gènere.
- **Desenvolupar mesures concretes per avançar cap a la igualtat real entre dones i homes en l'organització.** El Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Tona ha d'esdevenir una eina efectiva d'avenç cap a la igualtat laboral de dones i homes. Això inclou l'accés, la promoció o desenvolupament laboral.
- **Incorporar el compromís amb la igualtat real entre dones i homes a la cultura i les polítiques de l'ajuntament,** com a ens líder i exemplar en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.

MARC NORMATIU³⁴

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida. El reconeixement formal d'aquest principi es tradueix en un progrés en el cos legislatiu i en el context institucional, amb el desenvolupament d'estructures, organitzacions específiques i polítiques públiques relacionades amb la igualtat de gènere.

NORMATIVA INTERNACIONAL

La **Carta de les Nacions Unides, de l'any 1945** prohibeix la discriminació per raó de sexe. Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. Aquest document precedeix la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979, i que entra en vigor com a tractat internacional l'any 1981. Igualment, de les quatre conferències mundials sobre la dona organitzades per les Nacions Unides, és especialment important la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquest esdeveniment es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, que reconeixen la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

NORMATIVA A LA UNIÓ EUROPEA

En l'àmbit europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa als Estats membres l'obligació de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en l'article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i, progressivament, a l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles,

³Tota la normativa vigent està disponible a l'apartat sobre normativa dins l'espai web Igualtat d'oportunitats de dones i homes de la Generalitat de Catalunya: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/recursos/normativa/> [última data de consulta, 19 agost 2021] i també a l'apartat d'actualitat normativa de l'Àrea de polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona: <https://www.diba.cat/es/web/politiques-igualtat/actualitat-normativa> [última data de consulta, 19 agost 2021]

⁴ Al llarg del document, hem mantingut les possibles mostres de llenguatge androcèntric, principalment el masculí genèric, en les citacions textuais. Són especialment nombroses en aquest apartat.

destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte d'homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball. Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam l'any 1999**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. D'una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE). D'una altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional". El **Tractat de Niça, de 2001**, també reconeix la necessitat de les accions positives i la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea, de 2012**, fa del principi d'igualtat de dones i homes un valor comú que els estats membres han de garantir i respectar, i que la Unió Europea ha de fomentar. La **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea** inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. La Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional.

NORMATIVA ESTATAL

En l'àmbit estatal, la Constitució, que estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic, expressa aquest dret a la igualtat i prohibeix expressament la discriminació per raó de sexe a l'article 14. El desenvolupament d'aquesta obligació constitucional i de les que deriven del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat dona lloc a la **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**. Aquesta llei preveu mesures concretes que tant les empreses com les administracions públiques han d'implantar, hi destaquem els articles:

1. Article 5, sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. Indica que la igualtat s'ha de garantir tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

2. Articles 45 i 46, la redacció dels quals es modifica al Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
3. L'article 45, sobre l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat i, després de la modificació, recull els següents punts que citem textualment:
 - a. «Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i [...] hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si és el cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - b. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat [...] hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i els continguts establerts en aquest capítol, que haurà de ser també objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - c. Sens perjudici d'allò disposat a l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.
 - d. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.
 - e. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.»
4. L'article 46, sobre el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses, recull, després de la modificació, els següents punts, textualment:
 - a. «Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, adreçades a que l'empresa assoleixi la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
 - b. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir, almenys, les matèries:

- 1) Procés de selecció i contractació.
- 2) Classificació professional.
- 3) Formació.
- 4) Promoció professional.
- 5) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- 6) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- 7) Infrarepresentació femenina.
- 8) Retribucions.
- 9) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració de la diagnosi es realitzarà en el si de la comissió negociadora del pla d'igualtat [...] la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària [...]

- c. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
- d. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.
- e. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.
- f. S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.»
5. L'article 47, sobre transparència en la implantació del pla d'igualtat, no es modifica pel Reial decret-llei 6/2019, de l'1 de març. Expressa que "es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius."
6. L'article 51, sobre els criteris d'actuació de les administracions públiques, expressa que «les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes han de:
 - a. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de [...] discriminació amb la finalitat d'oferir [...] igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional

- b. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.
- c. Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e. Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f. Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.»

També a l'àmbit estatal, hi ha el text refós de la **Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat pel **Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre**. A la seva disposició addicional setena, expressa l'obligació de les administracions públiques "d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin." Igualment, al **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre**, pel qual s'aprova el **text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors**, s'expressa la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral en diversos articles:

- o L'article 4 explicita que les treballadores i els treballadors tenen dret a no ser discriminades directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupades per motius de sexe o d'orientació sexual.
- o A l'article 17 hi ha la menció de l'establiment de plans d'igualtat de dones i homes d'acord amb el marc normatiu, que inclou la Llei 3/2007, de 22 de març.
- o L'article 28, d'igualtat de remuneració per motiu de sexe, indica, textualment que "L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta."
- o Als articles 37 i 40 hi ha també els drets laborals de les víctimes de violència de gènere, en relació amb la reordenació del temps de treball, amb la reducció de jornada i salari i amb la mobilitat geogràfica.

Així mateix, en relació amb les entitats locals, la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local**, recull punts a tenir en compte en l'elaboració de plans d'igualtat: els articles 19 a 24 incorporen els aspectes relatius a l'organització municipal; els articles 73 a 75 –dins el capítol V, sobre l'estatut dels membres de les corporacions locals– fan

referència a les retribucions per l'exercici dels càrrecs; els articles 90 i 91 al·ludeixen a l'aprovació de l'anomenada Relació de llocs de treball i a la formulació pública de l'oferta d'ocupació segons indica la normativa bàsica estatal.

També s'ha de considerar l'**Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març**, a través de la qual s'estableixen **diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes**, com ara les esmentades als articles següents:

- Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que hi depenguin, els òrgans de selecció de personal hauran de ser paritaris.
- Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.
- Art 7.2è: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

Més recentment, l'aprovació del **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**, modifica el text refós de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, així com el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, a més de modificar la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, com ja hem esmentat anteriorment. Els canvis que aporta el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, tant en relació amb el treball públic com amb el privat són, en resum:

- Es remarca el dret de treballadores i treballadors a l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral.
- S'estableix expressament el dret de treballadores i treballadors a la "remuneració corresponent al seu treball i planteja la igualtat de remuneració sense discriminació".

Així, comença a parlar-se d'igual remuneració per treballs d'igual valor, atenent la **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació**. El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, diu: "A causa de la persistència de desigualtats salarials, el 2014 la Comissió Europea va adoptar la Recomanació de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència [...] en aquest context s'inscriu aquest Reial decret llei. En particular, tal com preveu la recomanació, s'introdueix en el nostre ordenament el concepte de treball d'un valor igual."

En aquest context, en 2020 s'aproven dues normes d'especial importància. Una és el **Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre**. L'altra és el **Reial decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones**. Aquest reial decret diu que “el gran repte de la discriminació retributiva per raó de sexe en aquest moment és la discriminació indirecta per valoració incorrecta dels llocs de treball”. Així, s'hi estableixen, d'una banda els elements bàsics per fer efectiva la igualtat retributiva: principi de transparència per tenir accés a la informació necessària i obligació de retribuir igualment els treballs d'igual valor. D'una altra, s'hi indiquen els instruments de transparència retributiva: registre retributiu, auditoria retributiva (inclosa una valoració de llocs de treball). D'aquest text destaquem:

- Capítol II. Article 3. Principi de transparència retributiva. Exposa les idees de transparència retributiva i d'obligació de mateixa retribució per treballs d'igual valor, com ara: “El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a valoracions incorrectes de llocs de treball, cosa que ocorre quan, per desenvolupar un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament [...]”
- Capítol II. Article 4. L'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor. Entre els punts d'aquest article, el punt 4 exposa “Una valoració correcta dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser els relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorren, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori. L'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.”
- Capítol III. Instruments de transparència retributiva.
 - Registre retributiu. De vigència anual, complementa i precisa l'anàlisi de les retribucions del pla d'igualtat. És una anàlisi de totes les percepcions reals del conjunt de la plantilla (salari, tots els complements, totes les percepcions extrasalarials) desglossades per sexes i per grup professional, lloc de treball d'igual valor, nivell o qualsevol altra categoria aplicable. S'hi documenten les dades amitjanades i desglossades. Garanteix la transparència en la configuració de les percepcions i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses.
 - Auditoria retributiva. En principi, té la mateixa vigència que el pla d'igualtat. Amb l'auditoria retributiva es verifica si el sistema retributiu de l'empresa compleix el principi d'igualtat entre dones i homes quant a les retribucions. Inclou una

valoració de llocs de treball, per tal d'acomplir el principi d'igual retribució per treball d'igual valor.

- Transparència en la negociació col·lectiva. L'article 9 exposa: "amb l'objectiu de comprovar que la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i l'aplicació correcta del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'han d'assegurar que els factors i les condicions concurrents a cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes que estableix l'article 4."

Finalment, també en l'àmbit estatal, convé fer esment de la **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**. Hi trobem la menció a la protecció de les treballadores en situació d'embaràs o part recent pel que fa als riscos per l'embaràs o la lactància. És rellevant també en relació amb l'elaboració de protocols interns de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

NORMATIVA A CATALUNYA

La igualtat entre dones i homes també es recull a diversos textos de l'ordenament jurídic català. L'Estatut d'autonomia de Catalunya, de l'any 2006, parla dels drets de les dones en diversos articles, com ara:

- Article 19. Drets de les dones
 1. «Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.»
- Art 41. Perspectiva de gènere
 1. «Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
 2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els

àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
 5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.»
- o Article 45. Àmbit socioeconòmic. El punt 3 d'aquest article explicita que els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per garantir la no discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral.
 - o Article 56. Composició i règim electoral. El punt 3 d'aquest article expressa que “La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals.”
 - o Article 153: Polítiques de gènere. L'article diu: “Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:
 - a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir erradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
 - b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.
 - c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.”

També en l'àmbit català mencionem la **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**. Aquesta llei, al seu preàmbul, afirma que “impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral [...], promou el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la vàlua de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció

de mesures que afavoreixin la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents.”

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

Finalment, la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. D'aquesta llei destaquem:

- o Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya. S'hi troben, per exemple “elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.”
- o Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic. Citem textualment:
 1. «Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.
 2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.
 3. La Generalitat ha de vetllar perquè [...] tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat.
 4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:
 - a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

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

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

PROCÉS METODOLÒGIC

ETAPES

Les fases d'elaboració del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Tona han estat les següents:

- Iniciativa. Materialització del compromís de l'ajuntament per iniciar el projecte i desenvolupar-lo amb els recursos necessaris.
 - a. Comunicació del compromís de desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere al conjunt del personal de l'organització, tot promovent la seva participació i col·laboració amb el projecte.
 - b. Reunió inicial amb la consultora iServeis. Explicació i planificació del procés i les etapes que constitueixen el pla d'igualtat. S'hi concreten les persones de referència la informació necessària per treballar.
- Constitució de la Comissió d'Igualtat. Equip de treball format per representants tant de l'empresa com de les treballadores i els treballadors, incloent-s'hi la tècnica d'igualtat. La comissió ha fomentat la participació de l'organització en el desenvolupament del pla intern d'igualtat i s'ha reunit periòdicament amb la consultora. Igualment, ha consensuat i acordat l'informe de diagnosi presentat per la consultora iServeis, així com les accions que es reuneixen al pla d'acció. Així mateix, coordinarà la implementació d'aquestes accions i en farà el seguiment i l'avaluació.
- Elaboració de la diagnosi. Per preparar l'informe, la consultora ha analitzat informació procedent de:
 - a. El recull de la documentació –quantitativa i qualitativa– aportada per l'organització o obtinguda a partir del seu portal web, xarxes socials, etc.
 - b. La realització d'una enquesta en línia, voluntària i anònima, adreçada a tot el personal de l'organització, així com de diverses entrevistes a persones representatives del conjunt de l'organització. Així, s'han intentat recollir les percepcions de les persones que hi ha participat sobre els diversos àmbits que componen la diagnosi de gènere.
- Presentació de l'informe de diagnosi a la comissió per part de la consultora. Després de les esmenes i millores escaients, l'informe de diagnosi de gènere del pla és aprovat.
- A partir dels punts forts i àrees de millora exposats a la diagnosi aprovada, la Comissió d'Igualtat, amb la dinamització de la consultora iServeis, ha consensuat el pla d'acció que completa el Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona.
- Validació i aprovació del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona.

ENQUESTA I ENTREVISTES

L'enquesta en línia –anònima i d'emplenament voluntari– ha estat distribuïda als càrrecs polítics (8 homes i 5 dones), a les 38 empleades públiques i als 31 empleats públics de l'Ajuntament de Tona. Del conjunt de les 82 persones, n'han respost el formulari 38: 31 dones (81,58% de la participació total) i 7 homes (18,42% de la participació total). El nombre de respostes representa, doncs, el 46,34% del total del personal. A la taula 1 veiem, a més, els percentatges de participació de dones sobre el total de dones i d'homes sobre el total d'homes. El contingut de l'enquesta es detalla a l'annex 1 d'aquest informe.

Taula 1. Respostes a l'enquesta en línia.

Conjunt de càrrecs electes, empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona que han emplenat l'enquesta	Nombre de dones	Nombre d'homes	% dones sobre el total	% dones sobre el total de dones	% homes sobre el total	% homes sobre el total d'homes
Càrrecs polítics	2	2	50%	40%	50%	25%
Empleades públiques i empleats públics	29	5	85%	76%	15%	16%
Total	31	7	82%	72%	18%	18%

Elaboració pròpia a partir de les respostes al formulari

Pel que fa a les entrevistes, s'han realitzat durant el mes de juliol de 2021, per videoconferència, amb 11 persones, 7 dones i 4 homes, representatives de diverses àrees de treball i grups professionals de l'ajuntament. S'hi han inclòs càrrecs electes i personal tècnic o de gestió, així com representants de les treballadores i treballadors. El conjunt de les persones a entrevistar va estar consensuat per la Comissió d'Igualtat. Detallem la relació de preguntes plantejades a les entrevistes a l'annex 2 d'aquest document.

DIAGNOSI DE GÈNERE

DADES DE L'ORGANITZACIÓ

Ajuntament de Tona: <http://www.tona.cat>

Adreça postal: Carrer de la Font, 8. 08551, Tona.

Tècnica d'igualtat: Bet Pol Montmany, tona.feminismelgtbi@tona.cat

DADES ENTORN LA DIAGNOSI

Aquesta diagnosi de gènere ha estat realitzada entre gener i agost de 2021. Pel que fa a les dades de contractacions i retributives, el període de referència temporal és el primer semestre de 2021; Hi hem inclòs funcionariat i personal laboral⁵, i això suposa l'anàlisi de les dades relatives a 69 persones, segons la documentació facilitada per l'Ajuntament de Tona. En relació amb la resta de la informació, qualitativa i quantitativa, hem treballat amb dades de 2020 i 2021. L'enquesta ha estat disponible en línia entre febrer i juliol de 2021; les entrevistes s'han realitzat en juliol de 2021.

La persona responsable de la diagnosi és Eva López Ballester, de la consultora iServeis. Cal comentar també que el desenvolupament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona va ser començat per Montserrat Mir Pla, qui va dissenyar les entrevistes i amb qui es va celebrar la reunió inicial.

En el desenvolupament de la diagnosi de gènere han col·laborat les persones que componen la Comissió d'igualtat de l'Ajuntament de Tona, que són:

Com a representants de les treballadores i els treballadors:

- Xavier Aumatell Serrabassa, tècnic de comunicació i membre del Comitè d'Empresa.
- Imma Mestres i Santacreu, codirectora del Centre d'Interpretació del Camp de les Lloses.
- Cristina Puigdesens Sánchez, suport a l'àrea d'urbanisme, membre del Comitè d'Empresa.

⁵ Al llarg d'aquest informe, parlarem d'empleades públiques i empleats públics per referir-nos al conjunt del funcionariat i del personal laboral.

Com a representants de l'Ajuntament de Tona:

- Bet Pol Montmany, tècnica d'igualtat de l'àrea de Feminismes i LGTBI.
- Xavier Bonet Alcàntara, tècnic de recursos humans
- Margarida Fité i Girvés, regidora de Feminisme i LGTBI, Cicles de Vida, Serveis Socials, Acol·lida, Habitatge i Cooperació i Solidaritat.
- Amadeu Lleopart i Costa, alcalde i regidor de Règim intern, Relacions Institucionals, Cultura i Educació.

Igualment hi han col·laborat, per part de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, Olga Sahun Padrones i Sònia Albuixech Gàmez.

LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

La *Guia pràctica de diagnosi* editada per la Generalitat de Catalunya defineix la diagnosi d'igualtat com a “un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores.” Els objectius de la diagnosi de gènere són:

- Obtenir i processar la informació sobre les característiques, situació i necessitats de la plantilla amb relació a la igualtat de gènere.
- Identificar les discriminacions per raó de gènere existents a l'organització, tant directes com indirectes.
- Ser la base sobre la qual es construeix el pla d'acció de gènere.

En la diagnosi d'igualtat s'estableixen, per cada àmbit estudiat, d'una banda, el conjunt de punts forts, és a dir, de pràctiques, actuacions, etc. que estimulen o fomenten la igualtat entre dones i homes, i en què l'ajuntament hauria de continuar treballant. D'una altra, l'informe de diagnosi també recull els aspectes a millorar en relació amb la igualtat de gènere, és a dir, els aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta- de les dones o que no impulsen la igualtat real entre dones i homes. Tota aquesta informació és imprescindible per dissenyar el pla d'acció.

La Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Tona s'estructura en els següents àmbits:

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Condicions laborals
3. Accés a l'organització
4. Formació interna i/o contínua
5. Promoció i/o desenvolupament professional
6. Retribució
7. Temps de treball i corresponsabilitat

8. Comunicació no sexista
9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
10. Salut laboral

ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

En aquest àmbit analitzem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la cultura de l'Ajuntament de Tona. Igualment, estudiem la gestió del consistori pel que fa al foment de la igualtat de gènere, així com la percepció de les persones que hi treballen i la seva participació en les mesures d'igualtat que l'ajuntament desenvolupa⁶.

TREBALL PREVI EN IGUALTAT

Amb la col·laboració de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, l'Ajuntament de Tona està adherit a diversos plans supramunicipals en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, com ara: Pla de polítiques d'igualtat de la Mancomunitat La Plana 2009-2012 i la seva continuació 2013-2016, Pla d'igualtat de gènere 2016-2020 del Consell Comarcal d'Osona, Pla comarcal d'igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere d'Osona 2016-2020, prorrogat. A la tardor de 2021, la Mancomunitat La Plana, administració de la qual l'Ajuntament de Tona en forma part, té previst iniciar el Pla d'igualtat de gènere i LGTBI.

Si fem atenció al Pla d'actuació de mandat 2020-2023 de l'Ajuntament de Tona⁷, trobem que el feminisme s'inclou a la missió, a la visió i als valors de l'ajuntament, en consonància amb l'objectiu cinquè –la igualtat de gènere– de l'Agenda 2030 de Desenvolupament sostenible de les Nacions Unides. El propòsit expressat de manera general com a “un govern amb mirada feminista, obert i activament participatiu”, es desglossa en diversos objectius específics, com ara el foment d'un entorn de treball segur independentment del sexe, orientació sexual o identitat de gènere de les persones que treballen a l'Ajuntament de Tona, el treball per garantir la comunicació no sexista o la promoció de

⁶ *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (veure bibliografia).

⁷ Ajuntament de Tona, Pla d'Actuació de Mandat 2020-2023: <http://www.tona.cat/ajuntament/organitzacio-municipal/pla-dactuacio-municipal/> [última data consulta 29 juliol 2021]

la prevenció de la desigualtat de gènere entre les empreses proveïdores de l'ajuntament. L'expressió concreta d'aquest objectiu del PAM la trobem en 41 actuacions, ja implementades⁸ o en curs, amb un progrés global del 36%, i relacionades amb l'objectiu de desenvolupament sostenible número 5, la igualtat de gènere⁹. Entre aquestes 41 actuacions en procés podem destacar, per la seva relació directa amb alguns dels àmbits que integren aquesta diagnosi de gènere, les següents:

- Adaptació dels reglaments d'ús dels equipaments públics amb visió de gènere.
- Adequació de la documentació pròpia administrativa i dels centres educatius per tal d'incloure les relacions afectives de les persones LGTBI i la realitat de les famílies.
- Difusió d'informació i serveis d'interès en matèria d'igualtat de gènere, LGTBI, etc. a la comunitat educativa i AFAs.
- Ampliació del pressupost en l'àmbit de Feminismes i LGTBI.
- Formació al personal de l'Ajuntament de Tona –càrrecs electes, empleades públiques, empleats públics, voluntariat de regidories– sobre diversitat sexual i de gènere i les formes de discriminació contra les persones LGTBI, desigualtats de gènere i violències masclistes.
- Guia d'ús del llenguatge inclusiu per a tots els serveis.
- Jornada de debat i reflexió de propostes i experiències que tinguin en compte el treball domèstic, de cures i d'afectes (activitats compartides, donar a conèixer recursos, etc.).
- Manteniment de la figura de la tècnica d'igualtat, amb augment de la seva dedicació a l'Ajuntament de Tona.
- Participació en diversos plans i documents supramunicipals relacionats amb la igualtat de gènere, d'orientació sexual i d'identitat i amb l'erradicació de les violències masclistes.
- Protocol intern d'actuació davant assetjaments sexuals i per raó de sexe i orientació sexual o identitat de gènere a l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Tona.
- Revisió de la perspectiva de gènere en els plans existents (pla educatiu, pla local jove, pla de mobilitat, etc.) i en els futurs.

8 Ajuntament de Tona, Pla d'Actuació de Mandat 2020-2023, actualització de mig mandat: [http://www.tona.cat/actualitat/noticies/pla-dactuacio-de-mandat-2020-2023-actualitzacio-de-mig-mandat.html#prettyPhoto\[pdf\]/0/](http://www.tona.cat/actualitat/noticies/pla-dactuacio-de-mandat-2020-2023-actualitzacio-de-mig-mandat.html#prettyPhoto[pdf]/0/) [última data consulta 6 agost 2021]

9 Informació disponible a <https://plans-tons.diba.cat/planes/pla-d-actuacio-de-mandat/2020/tabla/sdgs/5> [última data de consulta, 3 agost 2021]

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

- o Tots els projectes i actuacions han de tenir una mirada de gènere (visibilitzar i recuperar el rol de les dones a la història de Tona).
- o Projecte de coeducació als centres educatius (conjunt amb l'escola bressol) el curs escolar 2020-2021.
- o Trobades amb dones i persones LGTBI per al disseny de les polítiques d'igualtat de gènere.
- o Trobades amb el moviment LGTBI per generar sinergies i coordinar les activitats i accions que es creguin adequades.
- o Ús del llenguatge inclusiu per les comunicacions municipals, els recursos, campanyes i programes. Incloent referències al col·lectiu LGTBI i diversitat de famílies.

En relació amb els recursos econòmics destinats a la igualtat de gènere, el Pla d'actuació de mandat 2019-2023 assenyala que una de les actuacions relacionades amb la incorporació i la transversalització de la perspectiva de gènere és l'ampliació del pressupost a la Regidoria de Feminismes i LGTBI, així com l'augment de la dedicació de la figura de la tècnica d'igualtat. Igualment, les subvencions rebudes des de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona són de 15261,25 euros per 2020 i de 10044,64 euros per 2021. Les subvencions de la Diputació de Barcelona s'han destinat, d'una banda, a la participació de l'Ajuntament de Tona en els plans ja esmentats i a l'organització de la formació en transversalitat de gènere per tot el personal de l'ajuntament celebrada en gener de 2021, en què van participar empleades públiques, empleats públics i càrrecs electes, així com el voluntariat que col·labora amb les regidories. D'una altra, s'adrecen a l'abordatge de tots els àmbits de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el context del treball de la Regidoria de feminismes i LGTBI, per tal d'ampliar el projecte mancomunitat del qual l'Ajuntament de Tona forma part. Per part del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, s'han rebut 2149,52 euros el 2019 i 2306,93 euros el 2020.

Així doncs, l'Ajuntament de Tona aposta per les polítiques relacionades amb la formació, informació i sensibilització sobre igualtat de gènere i per la concreció de les seves accions en els diversos plans de què forma part. Per tal de fer-les efectives, la corporació decideix un augment d'hores de treball de la tècnica d'igualtat que, des de gener de 2020, passa a treballar-hi 21 hores setmanals en lloc de les 9 que feia fins llavors amb el contracte a càrrec de la Mancomunitat La Plana.

Finalment, i pel que fa als drets laborals de les dones víctimes de violència masclista, l'Ajuntament de Tona vetlla per ells tal com ho indica l'article 13 de *l'Acord regulador complementari de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de*

Tona per al període 30.03.2015-31.12.2016 (codi de conveni número 08100102132015), actualment vigent¹⁰.

GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS

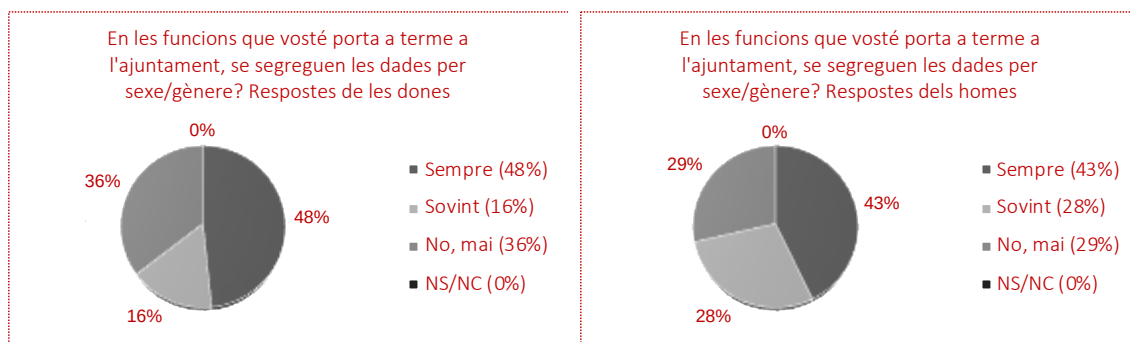
En relació amb la documentació corporativa de l'Ajuntament de Tona, al seu portal web trobem diversos documents. D'una banda, hi ha el *Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per als anys 2005-2008* (codi de conveni número 0812072) i l'*Acord regulador complementari de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Tona per al període 30.03.2015-31.12.2016* (codi de conveni número 08100102132015), ambdós vigents en l'actualitat¹¹. Cap dels dos recull de manera explícita la igualtat entre dones i homes. A més, ambdós estan redactats emprant el masculí genèric, mostra de llenguatge androcèntric. D'altra banda, però, i com ja hem avançat, el Pla d'actuació de mandat 2020-2023 de l'Ajuntament de Tona recull de manera clara la necessitat d'avançar cap a la igualtat de gènere, i considera aquest punt com a una de les seves prioritats.

Respecte del tractament de les dades amb què es treballa a l'Ajuntament de Tona, podem dir que, almenys pel que fa a la informació relacionada amb l'elaboració d'aquesta diagnosi de gènere, es desagreguen per sexe. Complementàriament, a la pregunta número 9 de l'enquesta —les gràfiques corresponents són a la il·lustració 1—, hem recollit l'opinió tant del personal laboral com del funcionariat de la corporació sobre el tractament de les dades desagregades per sexes o gèneres. Al voltant de la meitat de les dones diuen que a la seva àrea de treball es segreguen les dades atenent al sexe o al gènere. Si considerem també les que responen que es fa sovint, el percentatge puja al 64%. En el cas dels homes, consideren en un 71% que les dades s'hi disgreguen sempre o sovint. En tot cas, la segregació de la informació per sexes encara no es fa de manera sistemàtica.

¹⁰ Web de l'Ajuntament de Tona: Ajuntament de Tona > Govern obert i transparència > Informació institucional i organitzativa > Empleats públics > Convenis o acords, pactes de caràcter funcionarial, laboral o sindical. Disponible a: <https://www.seu-e.cat/ca/web/tona/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/convenis-acords-pactes-de-caracter-funcionarial-laboral-o-sindical> [última data de consulta, 3 agost 2021]

¹¹ Ibídem

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025



Il·lustració 1. Enquesta. En les funcions que vostè porta a terme a l'ajuntament, se segregen les dades per sexe o gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Pel que fa a la documentació relativa als processos de selecció, contractació o promoció, si fem atenció a l'ús del llenguatge que s'hi fa, podem considerar que, en general, hi ha una evolució cap a la intenció de contemplar la igualtat de dones i homes¹², tot i que els recursos emprats no sempre fan visibles les dones. Revisats els setze edictes d'oferta pública d'ocupació de l'ajuntament corresponents a convocatòries en curs¹³, trobem que, en general, tot i les omissions puntuals de la forma femenina, s'empra la barra com a forma de fer l'oferiment laboral tant a dones com a homes (exemple: operari/ària, tècnic/a). Amb tot, hi ha certes convocatòries, com ara la convocatòria per una plaça d'agent de policia del 22 de juliol de 2021, que està redactada parcialment emprant el masculí genèric. Això s'observa també en l'edecte del 28 de juny de 2021, corresponent a la convocatòria pública per a la creació d'una borsa de treball per persones operàries de neteja de caràcter temporal. Tanmateix, en els documents relatius als deu processos selectius de 2020¹⁴, l'ús de la barra per indicar tant la forma masculina com la femenina és menys freqüent que en la documentació corresponent a 2021. Així, a les convocatòries de processos tancats de 2020 trobem, per exemple, "mestre d'escola bressol", "tresorer", "Interventor", "Conserge mantenidor", "monitor de ludoteca", "tècnic de joventut" i en els edictes corresponents llegim, per exemple, "els estudiants en

¹² Portal web de l'Ajuntament de Tona: Ajuntament > Informació oficial > Oferta pública d'ocupació. Disponible a <http://www.tona.cat/ajuntament/informacio-oficial/oferta-publica-docupacio/> [última data de consulta, 3 d'agost de 2021]

¹³ Data de revisió dels edictes corresponents a les convocatòries en curs, 30 juliol de 2021. Informació disponible al portal web de l'Ajuntament de Tona: Ajuntament > Informació oficial > Oferta pública d'ocupació > Seu electrònica <https://seuelectronica.tona.cat/opensiac/action/infopublica?method=enter#11> [última data de consulta, 30 juliol 2021]

¹⁴ Informació disponible al portal web de l'Ajuntament de Tona: Ajuntament > Informació oficial > Oferta pública d'ocupació > Processos selectius tancats 2020: <http://www.tona.cat/ajuntament/informacio-oficial/oferta-publica-docupacio/processos-selectius-tancats-2020/> [última data de consulta, 3 d'agost de 2021]

pràctiques", "el nivell evolutiu dels nens", "els infants", "els pares", "els aspirants", "l'aspirant", "els interessats", "els membres del tribunal" juntament amb desdoblaments mitjançant la barra que no es mantenen al llarg de tot el text.

ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ

Analitzem en primer lloc la composició per sexes dels òrgans de govern municipals. En l'actual legislatura, l'equip d'alcaldia de Tona¹⁵ està format per l'alcalde, 3 regidores i 3 regidors. Hi trobem, doncs, paritat de gènere¹⁶. Es tracta d'una alcaldia col·legiada, és a dir, les regidories al govern treballen en equip en diverses àrees, tot i les matèries delegades de cadascuna. El Ple municipal està format per un total de 8 homes (62%) i 5 dones (38%). Per tant, no arriba a ser paritari. La Junta de Govern Local està presidida per l'alcalde i la formen una dona i 3 homes i, per tant, tampoc no és paritària. Quant a les tinences d'alcaldia, la primera l'ocupa una dona, i les segones, tercera i quarta, les ocupen homes. Pel que fa a les comissions informatives, la Comissió Informativa del Ple és paritària i la Comissió Especial de Comptes no ho és.

Des de 2008, l'Ajuntament de Tona compta amb la figura de la tècnica d'igualtat de la Mancomunitat La Plana, les hores de dedicació de la qual han canviat al llarg dels anys. A partir de gener de 2020, passa a treballar 21 hores setmanals a l'Ajuntament de Tona. El més important de la seva formació específica en igualtat de gènere és:

2017

- Taller formatiu "Prevenició de violències sexuals en contextos d'oci nocturn. Protocols i pautes per l'acció preventiva", organitzat pel Consell Comarcal d'Osona i la Mancomunitat La Plana a Vic.
- Jornada "Les violències sexuals als espais públics d'oci: d'objectes a subjectes" organitzada per la Diputació de Barcelona a Barcelona.
- Curs formatiu "Educació i lleure amb perspectiva de gènere" organitzat per la Mancomunitat la Plana i el suport de la Diputació de Barcelona a Malla.

¹⁵ Informació disponible al web de l'Ajuntament de Tona: Ajuntament > Informació oficial > Organització municipal. Disponible a: <http://www.tona.cat/ajuntament/organitzacio-municipal/> [última data de consulta, 23 agost 2021]

¹⁶ Considerem que hi ha paritat de gènere en un grup, comissió, etc. quan ambdós sexes es troben representats en proporció entre el 40% i el 60% (veure glossari)

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

- Curs “Relacions efectives igualitàries” organitzat per la Mancomunitat la Plana i el suport de la Diputació de Barcelona a Taradell.

2018

- Conferència “Islamofòbia de gènere” a càrrec de Míriam Hatibi en el si del projecte “Camins: Projecte d'acompanyament entre iguals”. 1 hora al Vic Jove. Organitzada per DIXIT Vic i el Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere de la Universitat de Vic
- Taller "Treball amb urgències". 4, 5 hores a Vic, a càrrec de Tamaia. Organitzat per Consell Comarcal i VicDones-Siad Osona.
- Taller "Formació RVD-eina de valoració de casos de violència de gènere" 2 hores a la MLP a càrrec de VicDones-Siad Osona.
- Curs d'intervenció en situacions de violència sexuals en contextos d'oci nocturn. 4hores a la Mancomunitat La Plana a càrrec de Noctàmbules.
- Curs "Com treballem la diversitat afectiva sexual i de gènere amb joves? Propostes d'actuació". 8 hores a càrrec de la cooperativa feminista Candela.
- Formació "Violència masclista dins del col·lectiu de joves". 20h a Vic. Organitzat per Oficina VicDones – SIAD Osona.

2019

- Jornades “Violències masclistes en espais d'oci d'Osona”. 5 hores. Organitzat per Mancomunitat La Plana, Ajuntaments de Vic, Manlleu, Torelló i Consell Comarcal d'Osona a Manlleu.
- Curs “Formació en enfocament intercultural”. 16 hores a Vic. Organitzat pel Consell Comarcal d'Osona i l'Agència Catalana de la Joventut.
- Jornada Dia Internacional de les Dones 2019 "Creuant mirades feministes", organitzat per la Diputació de Barcelona a Barcelona.
- Curs “Igualtat i prevenció de l'assetjament”. 20h a Vic. Organitzat per IDFO.
- I Congrés Internacional per a l'Erradicació de les Violències Masclistes. Institut Català de les Dones.

2020

- II Congrés Internacional per a l'Erradicació de les Violències Masclistes. Institut Català de les Dones.
- Circuit de la Catalunya central per a l'abordatge de les violències masclistes. Formació en mutilació genital femenina 2020-2021. Diputació de Barcelona.
- Com afrontar la discriminació LGBTI+ Departament Treball, Afers Socials i Famílies. Direcció general d'Igualtat. Generalitat de Catalunya.



- Postgrau en igualtat i gènere, UAB, curs 2019-2020.

2021

- “Polítiques transversals de gènere”. Mònica Gelambí. Ajuntament de Tona.
- “Acompanyament integral a les comissions del Pla d'Igualtat”. Oficina de les dones i LGTBI. Diputació de Barcelona.
- “Formació prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere”. Equilàtera. Diputació de Barcelona.
- “La Mutilació genital femenina i els matrimonis forçats”. Mancomunitat la Plana.
- Webinar sobre la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència Masclista. Institut Català de les Dones.
- “Polítiques de promoció i suport de les cures”. Oficina de les Dones i LGTBI. Diputació de Barcelona.
- “Abordatge de les violències sexuals”, càrrec de Montse Pineda de *Creación positiva*. Ajuntament de Tona.
- Abordatge de les violències sexuals, a càrrec de Nieves Prado de *Creación positiva*. Ajuntament de Tona.

Igualment, des de 2019, l'Ajuntament de Tona compta amb la Regidoria de Feminismes i LGTBI¹⁷. En consonància amb el pla d'actuació de mandat, “incorporar la perspectiva de gènere a totes les actuacions que es duen a terme des de l'ajuntament”, aquesta regidoria desenvolupa polítiques per l'equitat entre dones i homes i entre les seves fites hi ha la lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat, la sensibilització a través de la formació a càrrecs polítics, personal de les institucions i a la ciutadania o la voluntat de fer visible i de democratitzar el treball domèstic i de cures. Així doncs, les polítiques i les actuacions de la Regidoria de Feminismes i LGTBI es centren en la lluita contra les desigualtats, el sexisme, la violència masclista, en l'aposta per l'equitat de gènere i el reconeixement, la llibertat i la justícia de gènere, així com en garantir la no discriminació i el respecte a la diversitat sexual i de gènere en tots els àmbits del poble.

¹⁷ Informació disponible al portal web de l'Ajuntament de Tona: Viure a Tona / Ciutadania, educació i cultura / feminismes i LGTBI. Disponible a: <http://www.tona.cat/viure-a-tons/ciutadania-educacio-i-cultura/feminismes-i-lgtbi/> [última data de consulta, 3 d'agost de 2021]

És principalment del treball conjunt entre la Regidoria de Feminismes i LGTBI i la tècnica en feminismes que resulten les accions relacionades amb la igualtat de gènere, desenvolupades o en curs, que es detallen en la consecució del PAM, com ara l'elaboració de les diverses guies o les activitats del Programa d'igualtat de l'Ajuntament de Tona.

Per tal de desenvolupar el Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona, s'hi crea la Comissió d'Igualtat, amb data de constitució 28 de maig de 2021. La comissió la formen set persones, de les quals quatre són dones (57%) i tres són homes. És, per tant, paritària. La tècnica d'igualtat i la regidora de feminismes i LGTBI hi són. De les set persones, tres dones i un home van participar en la formació en transversalitat de gènere desenvolupada en gener de 2021.

Quant a la representació legal de les empleades públiques i dels empleats públics, la componen sis persones, quatre dones (66,7%) i dos homes. No és paritària, doncs. La presideix un home. De les persones que la componen, dues dones i un home han realitzat la formació en transversalitat de gènere planificada pe personal tècnic de l'ajuntament i desenvolupada en gener de 2021. Tres de les persones que formen part del grup motor han fet també la formació *Acompanyament integral a les comissions del pla d'igualtat*, organitzada per l'Oficina de les dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona.

COMUNICACIÓ I IMATGE CORPORATIVA.

L'Ajuntament de Tona desenvolupa una sèrie d'activitats adreçades a tota la població. L'objectiu és la formació i la sensibilització contra la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere o opció sexual. El programa inclou xerrades, tallers, sessions, campanyes, promocions de dies internacionals i s'hi treballa de manera transversal i amb perspectiva interseccional, conjuntament, de vegades, amb més tècniques i tècnics de l'àmbit comarcal, especialment amb l'Oficina tècnica d'igualtat de gènere i LGTBI (VicDones-SIAD Osona). Així mateix, des d'aquesta corporació es treballa per la difusió de continguts específics relacionats amb la igualtat de gènere, inclosos continguts contra la violència masclista. A continuació mostrem les accions més destacades, indicades en les memòries d'activitats elaborades des de la Mancomunitat La Plana per 2020 i 2021.

La memòria d'activitats de 2020 del Programa d'igualtat de la Mancomunitat la Plana, en què l'Ajuntament de Tona participa, reflecteix que s'hi van dur a terme un total de 8 tallers, xerrades i activitats formatives. En total hi van assistir més de 70 dones i de 22

homes de la població de Tona¹⁸. El conjunt d'aquestes sessions formatives i de sensibilització va tenir una durada de 20 hores. Les accions van ser:

- Tallers de la Diputació de Barcelona entorn el 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTBI+. Oberta a tots els municipis que l'havien sol·licitada, com ara l'Ajuntament de Tona.
- Formació "Com afrontar la discriminació LGTBI+".
- Tallers Diputació de Barcelona entorn el 25 de novembre. Introducció a les violències masclistes.
- Tallers Diputació de Barcelona entorn el 25 de novembre. Eines feministes per a una ciberdefensa.
- Tallers Diputació de Barcelona entorn el 25 de novembre. Teatre social i ciberviolències.
- Tallers Diputació de Barcelona entorn el 25 de novembre. Taller "Trivial antimasclista" a l'alumnat de 3r d'ESO de l'IES Tona
- Xerrada ecofeminismes, "Situació actual climàtica i d'emergència social", a càrrec de Federica Ravera.
- Xerrada "la violència sexual com a projecte polític: el cas Alcàsser i la construcció del terror sexual", a càrrec de Nerea Barjola.

Igualment, al llarg de 2020, i tot i la situació de crisi sociosanitària derivada de la pandèmia de COVID-19, l'Ajuntament de Tona va organitzar diferents activitats i també va participar i va coorganitzar accions mancomunades i comarcals al voltant de la commemoració de diversos dies internacionals relacionats amb la igualtat de gènere i la llibertat d'opció sexual, com ara:

- 19 de febrer, Dia Internacional contra l'homofòbia en el futbol.
- 8 de març, Dia Internacional de les Dones.
- 31 de març, Dia Internacional de la visibilitat Trans.
- 26 d'abril, Dia Internacional de la visibilitat lèsbica.
- 17 de maig, Dia Internacional contra la LGTBI-fòbia.
- 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTBI.
- 25 de novembre, Dia Internacional contra la violència vers les dones.

¹⁸ No hi ha registres d'assistència de totes les activitats formatives desenvolupades.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Complementàriament, l'Ajuntament de Tona va participar amb la Mancomunitat La Plana i els municipis que en formen part a la Campanya contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, per interpel·lar i sensibilitzar la ciutadania, i va donar suport i difusió a accions de la Diputació de Barcelona, com ara la campanya "Contra la violència masclista, que no ens aturi el confinament" o el Pla d'emergència "LGTBI en context COVID-19".

Finalment, l'Ajuntament de Tona va organitzar l'exposició "Hijas de Alice Guy. Reimaginant una història del cinema".

Pel que fa a 2021, les activitats destacades són:

- Commemoració de dies internacionals:
 - 19 de febrer, Dia contra la LGTBI-fòbia a l'esport.
 - 8 de març, Dia Internacional de les Dones.
 - 31 de març, Dia de la visibilitat trans.
 - 17 de maig, Dia contra la LGTBI-fòbia.
 - 28 de juny, Dia de l'Orgull LGTBI +.
 - 25 de novembre Dia contra les violències masclistes.
- Adhesió a la campanya "Diposita aquí el teu masclisme" de l'Institut Català de les Dones.
- Adhesió a la campanya #BallemLliuresISensePor de l'Institut Català de les Dones.
- Campanya mancomunada contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques "El masclisme al rebuig".
- Conversa "Violències masclistes: lluites, lleis i canvis".
- Sessió formativa "Abordar les violències sexuals", a càrrec de Montse Pineda Lorenzo.
- Xerrada col·loqui "Noves mesures de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista".
- Exposició "Matildas i altres masclismes", dins del projecte entorn la prevenció de les violències masclistes de l'alumnat de 2n d'ESO de l'IES Tona.
- Xerrada "La pandèmia contra les dones: crisis de cures, discriminació i violència institucional", a càrrec de Sandra Ezquerro Samper.
- Conversa "Maternitat feminista", amb Esther Vivas Esteve, autora del llibre *Mamà desobedient*.
- Exposició "Lliures i sense por" als centres educatius.
- Taula rodona "Realitat i recursos a les violències masclistes a Osona".
- Taller mapatge "Introducció a l'urbanisme feminista a través de les marxes exploratòries" i marxa exploratòria "Ens sentim segures quan caminem per Tona?".

Per l'Ajuntament de Tona, les xarxes socials són un altre canal de difusió de continguts sobre la igualtat de dones i homes, i són emprades també per anunciar les activitats programades. Com a exemple, hi trobem la campanya a les xarxes “Dones irreductibles”, que va tenir lloc entorn del 8 de març de 2021, amb l'objectiu de fer visibles iniciatives empresarials liderades per dones.

Amb relació a contractacions externes de serveis, subministraments i obres, estudiat un plec de cada tipus observem que sí que s'hi fa esment a la legislació sobre igualtat de dones i homes. Els plecs analitzats són: Plec de clàusules administratives particulars per a la contractació de les obres de rehabilitació d'edifici existent “Casa de cultura Muriel Casals”, de 2019, Plec de clàusules administratives particulars per a la contractació del servei de neteja d'edificis municipals, subjecte a regulació harmonitzada, per procediment obert, de 2020, Plec de clàusules administratives particulars per al subministrament d'equipament tècnic destinat a l'espai escènic de la sala polivalent La Canal, per procediment obert. En tots tres casos, a l'epígraf corresponent a les obligacions laborals, socials i de transparència s'indica específicament l'obligació de l'empresa contractista del compliment de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals. A més, en el plec corresponent als serveis de neteja, a la clàusula referent a l'adjudicació en cas d'empat, s'expressa que un dels criteris de resolució serà la inclusió per part de l'empresa de mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

També en referència a la interacció amb empreses, col·lectius, etc. de l'Ajuntament de Tona, una de les actuacions concretes del Pla d'Actuació de Mandat 2019-2023 és la inclusió de clàusules d'igualtat de gènere i d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones LGTBI en els contractes públics, convenis i subvencions¹⁹. Amb aquesta avaluació amb perspectiva de gènere dels criteris de contractació, l'Ajuntament de Tona vol fomentar la prevenció de les desigualtats de gènere a les empreses, associacions, etc. amb què tracta la corporació municipal. En relació amb aquesta acció, encara en progrés en el moment de redacció d'aquesta diagnosi de gènere²⁰, l'Àrea de feminismes i LGTBI

¹⁹ Web de l'Ajuntament de Tona: Ajuntament > informació oficial > contractació, convenis i subvencions. Disponible a: <http://www.tona.cat/ajuntament/informacio-oficial/contractacio-convenis-i-subvencions/> [última data de consulta, 20 d'agost de 2021]

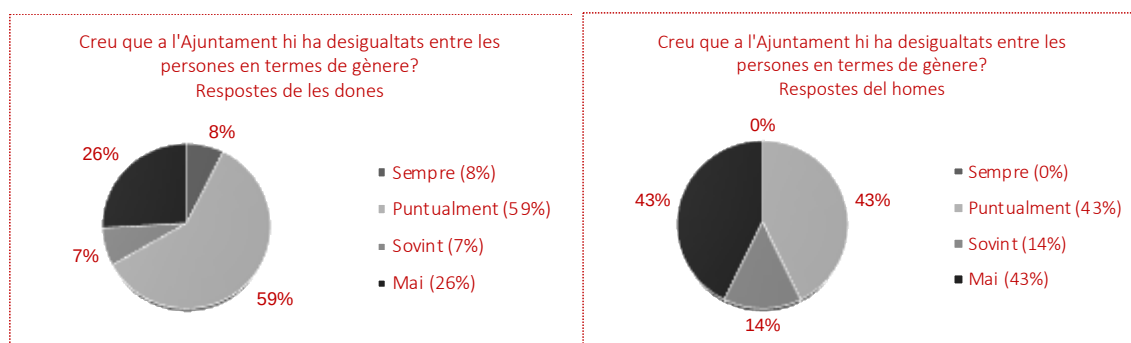
²⁰ Ajuntament de Tona, Pla d'Actuació de Mandat 2020-2023, actualització de mig mandat. Informació disponible a: <https://plans-tons.diba.cat/planes/pla-d-actuacio-de-mandat/2020/categoria/15991> [última data consulta 4 d'agost 2021]

ha participat ja en l'avaluació de les diverses empreses que van optar al concurs per la contractació del servei de neteja d'edificis municipals. La tècnica d'igualtat treballa també en el grup motor per definir els criteris de contractació pel que fa a la igualtat de gènere.

Igualment, s'estan incorporant criteris d'igualtat a les convocatòries de subvencions per entitats del municipi.

COMPORTAMENTS CONTRARIS AL VALOR DE LA IGUALTAT

En referència a les possibles situacions o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes, analitzem la percepció del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona en l'enquesta i en les entrevistes. Com podem veure a la il·lustració 2, corresponent a la pregunta número 7 de l'enquesta, aproximadament tres quarts de les dones enquestades manifesten percebre desigualtats de gènere a l'ajuntament, i la resposta més seleccionada és "puntualment", amb un 59%. Les respostes són diferents pels homes, un 57% dels enquestats les perceben, cap d'ells considera que s'hi donen "sempre", però. El 43% dels homes creu que no hi ocorren mai, enfront d'un 26% de les dones. Així doncs, la percepció de desigualtat és menor pels homes que per les dones.

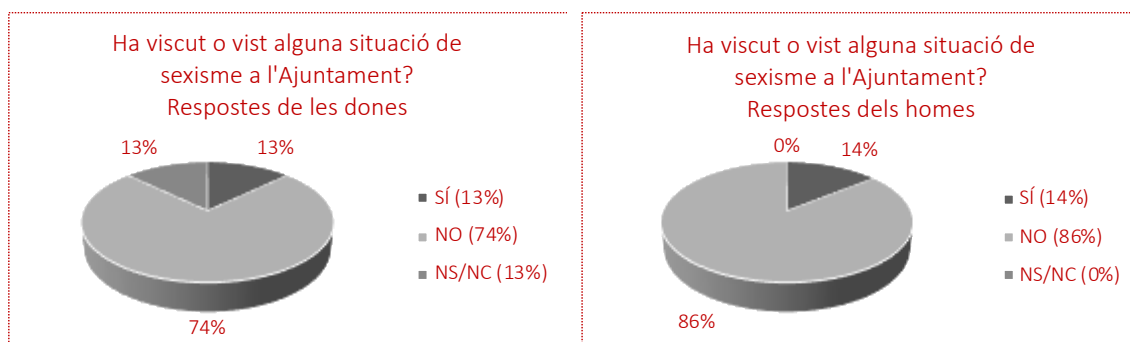


Il·lustració 2. Enquesta. Creu que a l'ajuntament hi ha desigualtats entre les persones en termes de gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

La qüestió número 15 de l'enquesta fa relació a possibles situacions de sexisme viscudes a l'ajuntament, i es demana per exemples. De nou les dones tenen una percepció diferent de la dels homes, la mostrem a la il·lustració 3. En aquest cas, gairebé el mateix percentatge de dones que d'homes manifesten haver viscut o vist alguna situació de sexisme a la corporació. A més, un 13% de les dones trien "no sé, no responc", mentre que els homes són més categòrics en la resposta a aquesta pregunta, responent només "sí" o "no". Un 74% de les dones responen que no han viscut ni vist mai situacions de sexisme a l'Ajuntament de Tona, enfront d'un 86% dels homes. Aquí, la percepció de sexisme és major pels homes que no per les dones. Quant als exemples de sexisme comentats, se n'han donat dos. El primer, expressat per un home, es refereix a la

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

distribució –atribuïda per ell a l'herència– de certes funcions a un sexe o l'altre: tot i no denominar-la, fa referència a la segregació dels llocs de treball. El segon exemple, expressat per una dona, es refereix al que ella mateixa anomena masclismes quotidians o “micromasclismes”, un cert sexisme subtil fruit del sistema patriarcal, sobre el qual cal prendre més consciència per tal d'erradicar-lo.



Il·lustració 3. Enquesta. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'ajuntament? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Complementàriament a l'enquesta, la percepció de discriminació de gènere també ha estat tractada a les entrevistes, amb la pregunta número 4: “A l'Ajuntament de Tona, perceps desigualtats, discriminacions, entre dones i homes, ni que sigui els anomenats masclismes quotidians?” La visió de dones i homes sobre aquest aspecte és diferent. El 25% dels homes (un de quatre) percep, ocasionalment, actituds masclistes no gaire greus, mentre que resta dels entrevistats no perceben, almenys en presència d'ells, actituds o situacions de desigualtat. Tanmateix, el sentiment de les dones és una altre: cinc de les set entrevistades (el 71,4%) nota actituds sexistes, en principi no greus ni conscients, que de vegades troben relacionades amb qüestions culturals, i que impliquen una situació de discriminació cap a les dones. Com a exemples, l'atenció més gran a homes que no a dones en converses o reunions, l'ús dels espais o del llenguatge per part dels homes, certs comentaris i bromes sexistes, actituds relacionades amb el menysteniment cap a les dones i la no col·laboració a la creació de vincles de confiança entre dones i homes, o certa complicitat masculina quant a la gestió dels errors.

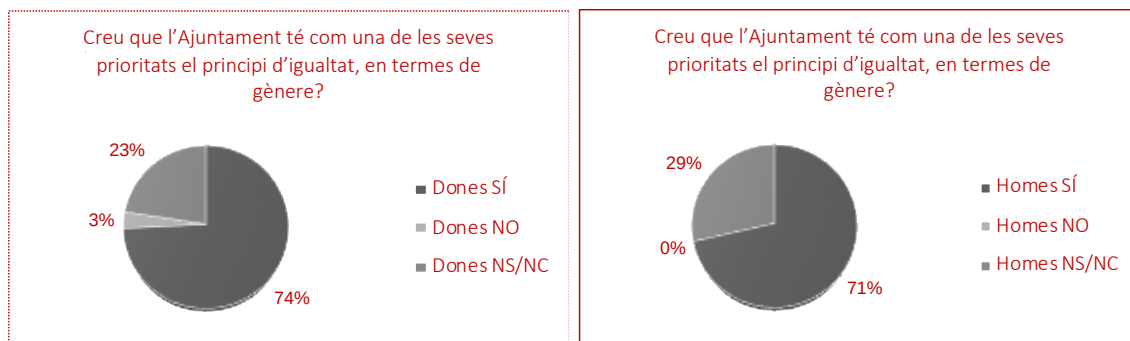
PERCEPCIÓ, CREENCES I MENTALITAT DE LES PERSONES

Les percepcions, creences i la mentalitat de les empleades públiques, els empleats públics i els càrrecs polítics de l'Ajuntament de Tona en relació amb la cultura i la importància de les polítiques d'igualtat han estat recollides en l'enquesta i les entrevistes.

A la il·lustració 4, referent a la pregunta 4 de l'enquesta, observem que tant les dones com els homes consideren que la igualtat de gènere és una de les prioritats de l'Ajuntament de Tona, en percentatges similars (74% dones i 71% homes). Un 3% de les

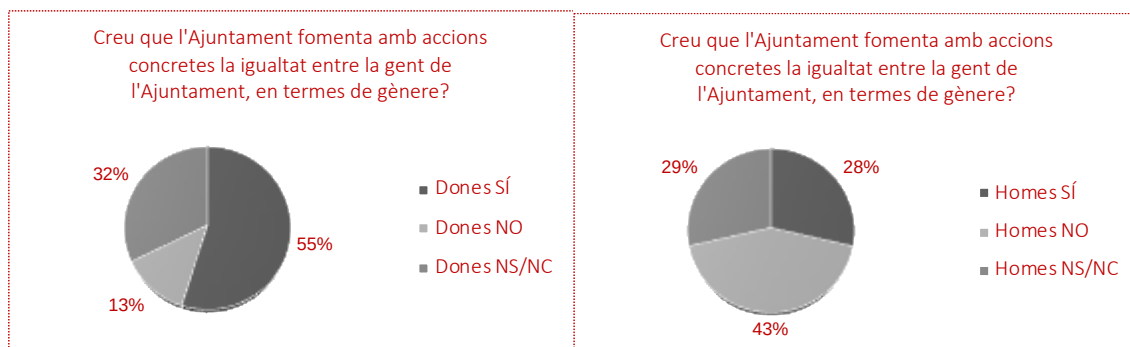
Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

dones considera que la igualtat de gènere no és la prioritat de l'ajuntament i un 23% d'elles respon "no ho sé, no contesto". Cap dels homes respon que no i un 29% d'ells tria "no ho sé, no contesto".



Il·lustració 4. Enquesta. Creu que l'ajuntament té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat, en termes de gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

La il·lustració 5 mostra les respostes a la cinquena pregunta de l'enquesta. La percepció és diferent per dones i per homes: només el 28% dels homes són conscients o perceben accions concretes cap a la igualtat de gènere, enfront del 55% de les dones. Un 13% de les dones no creu que s'hi estiguin desenvolupant accions concretes, mentre que aquest percentatge és del 43% en els homes. És a dir, la percepció dels homes enquestats sobre les accions concretes en què es pugui estar traduint l'impuls cap a la igualtat de dones i homes en el si de l'Ajuntament de Tona és menor que la de les dones.



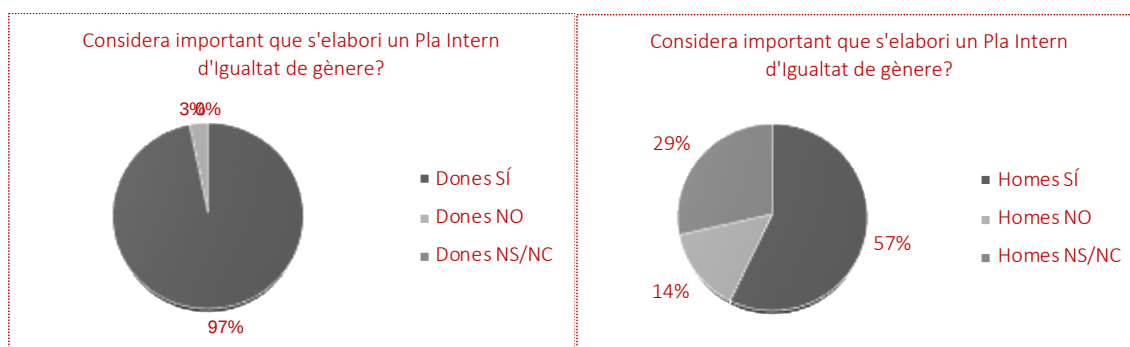
Il·lustració 5. Enquesta. Creu que l'ajuntament fomenta amb accions concretes la igualtat entre la gent de l'ajuntament, en termes de gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

A la pregunta 6 de l'enquesta es demana per exemples d'aquestes accions. Els exemples són aportats de manera majoritària per les dones: s'esmenten sobretot la contractació de la tècnica d'igualtat i les accions formatives adreçades al personal, així com el Pla d'actuació de mandat 2019-2023. Dels homes, un anomena la formació i les polítiques

Aquests punts han estat tractats també a les entrevistes, en les preguntes 2 i 3: "Creu que el desenvolupament del PIIG i, en general, l'avenç cap a la igualtat de gènere, és una

de les prioritats de l'Ajuntament de Tona?" i "En què creu que podria concretar-se aquesta intenció? Quins àmbits considera que serien els prioritaris?". A excepció d'un home que considera que altres mancances o prioritats es troben per sobre del desenvolupament del pla intern d'igualtat, totes les persones entrevistades consideren que, en principi, per l'actual equip de govern, l'avenç cap a la igualtat entre dones i homes sí que és una prioritat, i que el desenvolupament del pla intern d'igualtat n'és una prova, així com la decisió de comptar amb la tècnica d'igualtat. Quan es demana per les concrecions i/o prioritats relacionades amb la igualtat de gènere, els suggeriments provenen de les dones, que parlen principalment de formació específica que arribi a tot el personal, de sensibilització, de poder parlar-ne obertament, de treballar específicament els masclismes quotidians, d'accés de les dones als àmbits laborals masculinitzats (brigada i, sobretot, policia), a les posicions de lideratge i a les més altes de les jerarquies laborals, d'igualtat salarial, de no discriminació laboral per motius de gènere, de protocols amb relació a l'assetjament sexual. Un dels homes entrevistats fa un suggeriment en referència al treball pel canvi en els rols de gènere, ja que, segons comenta, el món laboral també reflecteix els models socials.

A la il·lustració 6 es presenten les respostes a la pregunta vuitena de l'enquesta, sobre la importància que cada persona atorga al desenvolupament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona. La diferència en les respostes és clara: el 97% de les dones ho considera important, enfront del 57% dels homes; un 14% dels homes no el considera important i un 29% dels homes "no ho sap o no ho respon". De nou, la percepció o la consciència de les dones és diferent de la dels homes.



Il·lustració 6. Enquesta. Considera important que s'elabori un pla intern d'igualtat de gènere? Elaboració pròpia a partir de les respostes al formulari.

Complementàriament, i tenint en compte la menor participació dels homes en l'enquesta, a les entrevistes es planteja la pregunta "De quina manera creu que els homes podrien involucrar-se més en el desenvolupament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona?" Entre les idees de les dones hi ha la formació i la sensibilització en relació amb la igualtat de gènere per prendre'n més consciència, la possibilitat que

ells no se sentin interpel·lats pel pla o per l'enquesta, la necessitat de crear vincles de confiança, o la idea que és cosa d'ells la responsabilitat i l'esforç d'involucrar-s'hi, i l'al·lusió a la cultura i estructures patriarcals, vigents encara al si de l'ajuntament tot i el canvi polític. Els homes parlen de compartir espais, tasques, treball amb les dones per conèixer millor les percepcions d'aquestes. Comenten també ells, però, que potser als homes els ha estat més difícil accedir a l'enquesta perquè a certs llocs de treball, masculinitzats (policia, brigada), no s'hi treballa tant amb l'ordinador.

Finalment, tant l'enquesta com les entrevistes inclouen una pregunta oberta en què es demanen suggeriments respecte del desenvolupament del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Tona. Les propostes aportades en relació amb l'àmbit sobre cultura i gestió organitzativa han girat entorn de les següents idees:

- o Treball constant, mantingut en el temps per la interiorització, la implementació i el seguiment del pla intern d'igualtat de gènere: accions formatives continuades, de sensibilització i conscienciació, d'identificació de les violències masclistes per tal d'erradicar-les.
- o Treball constant pel canvi de cultura i mentalitat que requereix l'avenç cap a la igualtat real entre dones i homes.
- o Necessitat que el pla sigui realista, que estigui ben dimensionat, que compti amb recursos per poder desenvolupar-se, que sigui sostenible, que se'n faci un bon seguiment i difusió, etc.
- o Recull fidedigne de les dades per conèixer la realitat abans de determinar els possibles canvis a fer.
- o La igualtat real de gènere és un dret.

ANÀLISI DE LES DADES. RESUM

El Pla d'acció de mandat 2020-2023 de l'Ajuntament de Tona conté moltes accions, ja en desenvolupament, que mostren que la igualtat de gènere és una de les prioritats d'aquesta organització. Es tracta, a més, d'actuacions quantificables i programades. És a dir, s'hi veu un esforç notable per una evolució cap a una cultura en què hi hagi una igualtat real de dones i homes. Entre les accions del pla d'acció de mandat, destaquen les activitats adreçades a la ciutadania, sovint en col·laboració amb altres organitzacions i entitats comarcals. És important remarcar que hi trobem la redacció de guies i protocols amb relació a l'ús del llenguatge, a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe i a la relació amb empreses o entitats proveïdores o que l'ajuntament contracta, com a exemples.

Tanmateix, sembla com si l'avenç cap a la igualtat real entre dones i homes que l'actual equip de govern promou no acabés d'impregnar-se internament al conjunt d'empleades

públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona. A l'enquesta i les entrevistes, la majoria de les persones –tant dones com homes– perceben que la igualtat entre dones i homes és una prioritat real per l'ajuntament. Per contra, la percepció de desigualtats o de vivències relacionades amb els anomenats masclismes quotidians hi és més present per les dones. La necessitat i la idoneïtat d'activitats formatives en relació amb la igualtat de gènere és gairebé una constant en enquestes i entrevistes; tot i haver-se ofert formació sobre aquest tema, sembla que aquesta no ha arribat al conjunt del funcionariat i del personal laboral. És interessant destacar les diferències entre les percepcions de dones i homes: tant en les respostes a l'enquesta com a les entrevistes la percepció de l'existència de discriminacions és major per part de les dones; igualment, les dones són més conscients de les accions que s'estan desenvolupant en relació amb l'avenç cap a la igualtat de gènere. És a dir, sembla que les dones se senten més interpel·lades per les accions i polítiques que l'Ajuntament de Tona desenvolupa.

Finalment, pel que fa a l'ús del llenguatge, s'hi nota un esforç i una evolució cap a l'ús del llenguatge no androcèntric, tot i que encara seria necessària una evolució cap a la generalització d'aquest llenguatge, tot fent visibles també les dones.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Taula 2. Conclusions sobre cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS

- Interès per l'avenç cap a la igualtat de gènere, expressat al PAM, que conté nombroses accions quantificables i programades en el temps.
- Adscripció a diversos plans i documents supramunicipals en relació amb la igualtat de gènere. Actuacions coordinades amb la Mancomunitat La Plana i en l'àmbit comarcal.
- Tècnica d'igualtat i Regidoria de feminismes i LGTBI.
- Augment dels recursos econòmics destinats a polítiques d'igualtat de gènere.
- Nombroses campanyes i activitats dirigides a la ciutadania.
- Atenció a les empreses amb què l'ajuntament treballa.
- Atenció a l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge. Guia mancomunada en procés.

ÀREES DE MILLORA

- Difusió interna dels punts clau del PAM en relació amb la igualtat de gènere.
- Formació específica en igualtat de gènere del personal labora, del funcionariat i dels càrrecs electes, principalment a totes les persones amb responsabilitat en àrees clau de l'organització.
- Segregació de dades per sexe de manera sistemàtica.

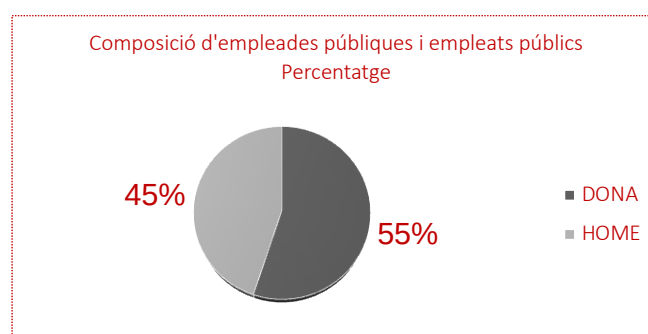
- Avenç quant al treball intern, al si de l'ajuntament: ús del llenguatge en documents, interiorització de la igualtat de gènere com a dret, sensibilització, etc.: cultura de l'organització.
- Millora en l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge: web, contractacions, etc. Guia en procés.

ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS

En aquest apartat estudiem les condicions laborals de les empleades públiques i dels empleats públics que treballen a l'Ajuntament de Tona, com ara l'antiguitat, el tipus de contracte i de jornada de les dones i els homes que hi treballen. Igualment, analitzem la distribució per sexes als diferents llocs de treball de l'organització, per detectar possibles discriminacions per raó de gènere.

PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A TOTA L'ORGANITZACIÓ

Com podem veure a la il·lustració 7²¹, si atenem al conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona, hi ha paritat entre ambdós sexes.



Il·lustració 7. Composició d'empleades públiques i d'empleats públics de l'Ajuntament de Tona. Elaboració amb els fulls de càlcul de l'eina de diagnosi de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Complementàriament, i tot i que no són objecte d'anàlisi en aquest pla d'igualtat, considerem interessant fer esment del nombre de persones que treballen a l'Ajuntament

²¹ Per tal de dur a terme la major part de les anàlisis d'aquest informe de diagnosi hem emprat, i així ho indiquem, els fulls de càlcul que l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Generalitat de Catalunya ofereix a l'apartat Eina de diagnosi del seu espai web. Els fulls de càlcul es troben a: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/diagnosis/> [última data de consulta, 18 d'agost de 2021]

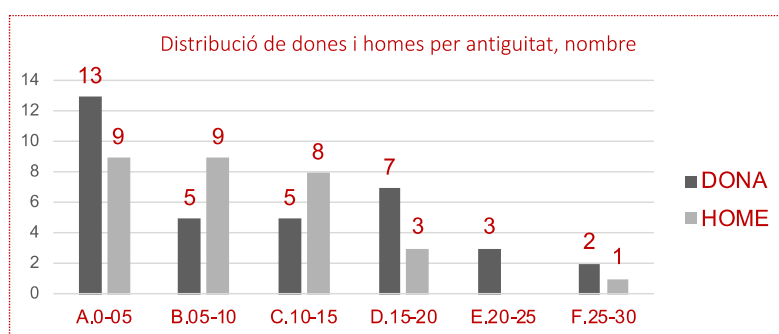
Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

de Tona amb contractació externa a l'organització. En el primer semestre de 2021, han estat quatre homes i onze dones, i la distribució dels seus llocs de treball és:

▪ Tècnic habitatge	1 home
▪ Tècnica igualtat	1 dona
▪ Tècnica joventut	1 dona
▪ Tècnic acollida i convivència	1 home
▪ Tècnic medi ambient	1 home
▪ Tècniques desenvolupament local	2 dones
▪ Tècnica dinamització de gent gran	1 dona
▪ Treballadores socials	3 dones
▪ Educador social	1 home
▪ Treballadores familiars	2 dones
▪ Agent de salut	1 dona

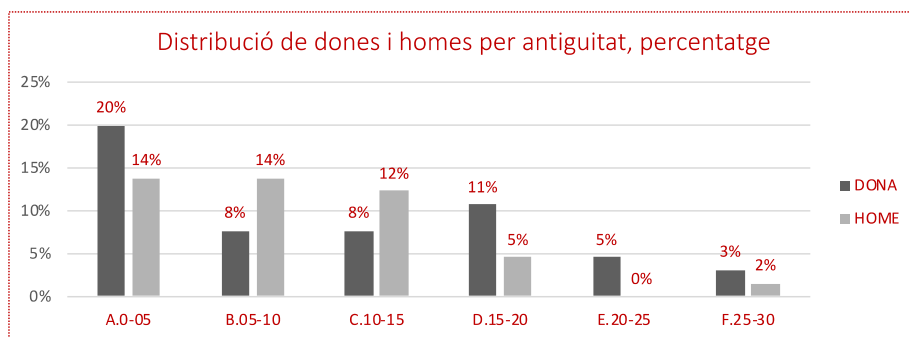
CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

En relació amb l'antiguitat de les empleades públiques i dels empleats públics de l'ajuntament, les il·lustracions 8 i 9 ens mostren les dades desagregades per sexe. Hi veiem un augment progressiu en la incorporació de les dones a l'estructura laboral de l'Ajuntament de Tona. El percentatge de dones entre els anys 2006 i 2016 baixa respecte del lustre anterior, i és inferior al dels homes. Aquesta qüestió podria estar relacionada amb una major afectació cap a les dones de la crisi econòmica i laboral que començà al voltant de 2006. Tot i això, en els darrers cinc anys s'observa de nou una recuperació de la presència de les dones en el conjunt del personal de l'ajuntament, fins a arribar als percentatges generals actuals.



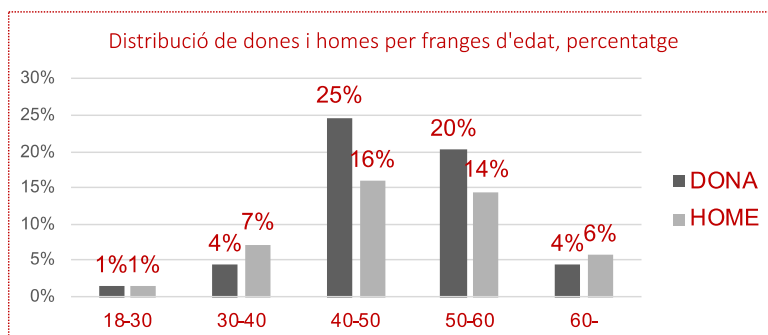
Il·lustració 8. Distribució de dones i homes de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Tona per antiguitat, nombre. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025



Il·lustració 9. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per antiguitat, percentatge. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

La mitjana d'edat de les empleades públiques i dels empleats públics de l'Ajuntament de Tona és molt semblant, es troba entre els 48 i els 50 anys. La mitjana de les dones és 49,6 anys i la dels homes és 48,3 anys. Si fem atenció a la distribució de dones i homes per franges d'edat, veiem que la major part tant de les dones com dels homes té actualment entre 40 i 60 anys. És en aquestes franges d'edat que les dones superen els homes en percentatge. Ho veiem a la il·lustració 10.



Il·lustració 10. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per franges d'edat, percentatges. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES AL CONJUNT DE L'ORGANITZACIÓ

A l'organització laboral de l'Ajuntament de Tona s'observa segregació horitzontal, és a dir, hi ha llocs de treball ocupats de manera predominant per dones, enfront d'altres en què la presència dels homes és majoritària. Podem veure-ho a les gràfiques i taules d'aquest apartat de la diagnosi.

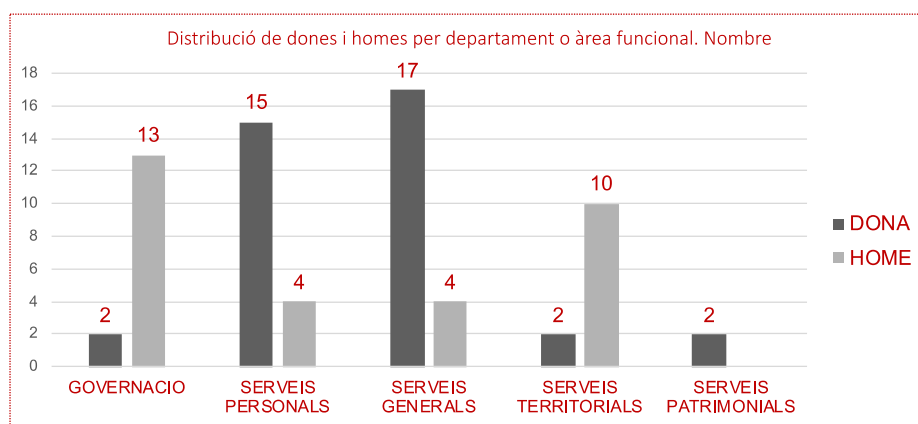
ANÀLISI PER ÀMBITS DE TREBALL

Les il·lustracions 11 i 12, així com la taula 3, mostren la distribució d'empleades públiques i d'empleats públics per àmbit de treball. D'una banda, veiem un clar predomini d'homes

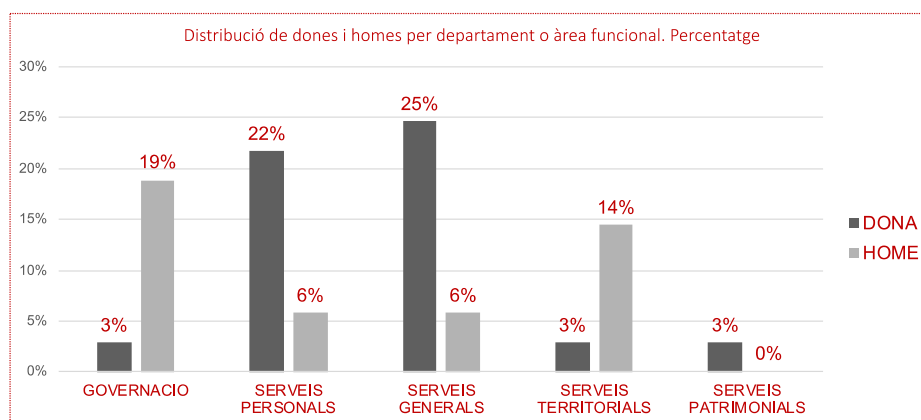
Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

a l'àrea de governació –corresponent a la policia– en què es concentren un 42% dels homes de l'organització enfront de només un 5% de les dones. Igualment, a l'àrea de serveis territorials –en què hi ha per exemple el personal de brigada, tot i que no només– trobem el 32% dels homes de l'organització enfront del 5% de les dones. D'una altra, les dones es concentren i són majoria a les àrees de serveis personals i de serveis generals: a l'àrea de serveis personals –hi són escola bressol i ludoteca– hi ha el 39% de les dones de l'organització; a l'àrea de serveis generals –la qual inclou per exemple, llocs de treball d'administració i auxiliars d'administració– es troben el 45% de les dones que componen el funcionariat i el personal laboral de l'ajuntament.

Aquesta distribució laboral es relaciona amb els rols i estereotips de gènere socialment establerts especialment durant el desenvolupament de la Revolució Industrial, al llarg del segle XIX, i que encara avui perduren. Així, veiem que les dones són majoria en posicions laborals relacionades amb les cures, l'educació, l'administració, i els homes en feines relacionades suposadament amb l'autoritat, la força física o la seguretat.



Il·lustració 11. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona, per departament o àrea funcional, nombre. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Il·lustració 12. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per departament o àrea funcional, dades per percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Taula 3. Dades de percentatges del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona, per departament o àrea funcional, sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes.

Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes					
Departaments	DONA		Departaments	HOME	
	Dones	% del total		Homes	% del total
GOVERNACIO	2	5%	GOVERNACIO	13	42%
SERVEIS PERSONALS	15	39%	SERVEIS PERSONALS	4	13%
SERVEIS GENERALS	17	45%	SERVEIS GENERALS	4	13%
SERVEIS TERRITORIALS	2	5%	SERVEIS TERRITORIALS	10	32%
SERVEIS PATRIMONIALS	2	5%	Total general	31	100%
Total general	38	100%			

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

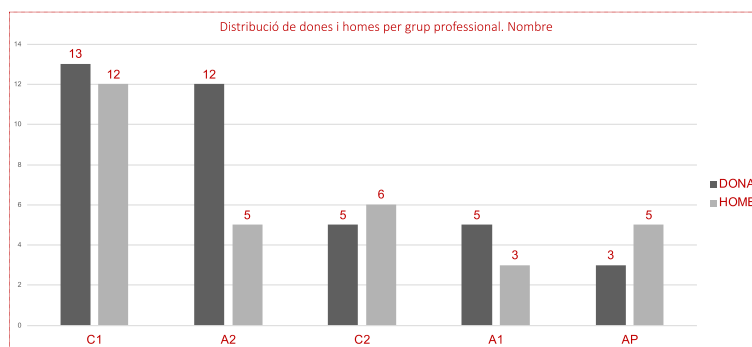
ANÀLISI PER GRUPS PROFESSIONALS

Les il·lustracions 13 i 14, així com la taula 4 mostren la distribució de les empleades públiques i dels empleats públics de l'Ajuntament de Tona en funció dels grups professionals. Les dones són majoria en els grups A1 (62,5%) i, principalment, A2 (70%). El grup C1 és paritari (52% de dones) i en el C2 hi ha majoria d'homes (62,5%).

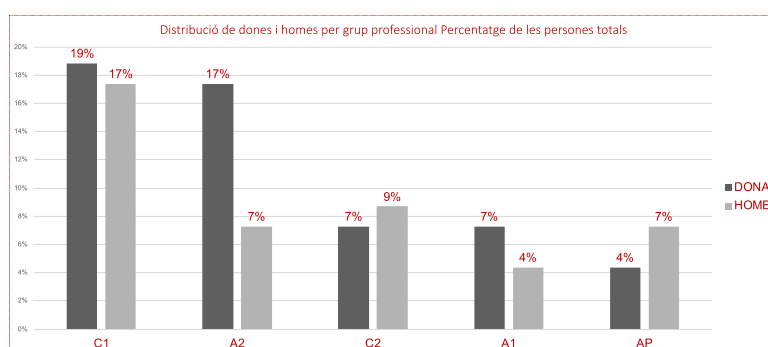
Els grups en què es concentra la major part del personal laboral i del funcionariat de l'organització –A2, C1 i C2– no són tots tres paritaris. El grup A2 està clarament feminitzat. Compost per 12 dones (70%) i 5 homes (30%), s'hi inclouen, per exemple, les 9 mestres de l'escola bressol. Tanmateix, el grup C1, tot i ser paritari en general, conté dues ocupacions en què no hi ha paritat de sexes: 9 homes de la policia local (8 agents i el sergent en cap) i 9 administratives i 2 educadores de l'escola bressol en formen part.

Actualment, a l'Ajuntament de Tona, els llocs de jerarquia més alta els ocupen majoritàriament homes: secretari i interventor. Ara bé, aquesta situació és circumstancial, determinada pel període de temps sobre el qual hem fet l'anàlisi, ja que ambdues posicions les ocupen homes de manera temporal.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025



Il·lustració 13. Distribució d'homes i dones del conjunt de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Tona per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP), per nombre de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.



Il·lustració 14. Distribució d'homes i dones del conjunt de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Tona per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP), per percentatge sobre el total de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Taula 4. Distribució de dones i homes del conjunt de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Tona per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP) per percentatge de dones sobre dones i d'homes sobre homes.

C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes					
LLOC DE TREBALL	DONA		LLOC DE TREBALL	HOME	
	Dones	% del total		Homes	% del total
C1	13	34%	C1	12	39%
A2	12	32%	A2	5	16%
C2	5	13%	C2	6	19%
A1	5	13%	A1	3	10%
AP	3	8%	AP	5	16%
Total general	38	100%	Total general	31	100%

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Complementàriament, hem fet l'anàlisi per grups professionals emprant la categorització indicada als fulls de càlcul de l'eina de diagnosi proporcionats per l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Generalitat de Catalunya. En general, seguirem amb aquesta classificació a la resta de la diagnosi. La detallem a la taula 5.

Taula 5. Descripcions grups professionals, Ajuntament de Tona

	DESCRIPCIÓ	GRUP	LLOCS DE TREBALL AJUNTAMENT TONA
COMANDAMENTS	Comandaments policia		1 sergent en cap de la policia local

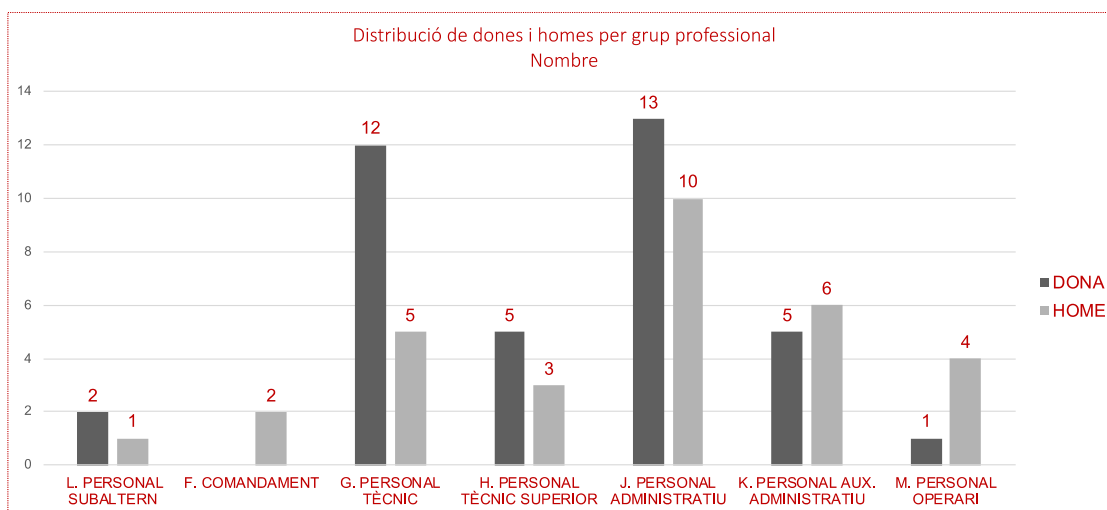
Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

	DESCRIPCIÓ	GRUP	LLOCS DE TREBALL AJUNTAMENT TONA
	Oficial en cap (2 persones)		1 oficial cap de brigada, home
PERSONAL TÈCNIC	Personal tècnic mitjà (17 persones)	A2	9 mestres escola bressol, totes dones 1 tècnic de gestió de comunicació 1 tècnica mitjana de serveis personals 1 tècnic de joventut 1 tècnica de transparència i participació 1 tècnica de desenvolupament local 2 arquitectes tècnics 1 enginyer tècnic
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	Personal tècnic superior (8 persones)	A1	1 arquitecta 1 tècnic esports 1 conservadora arqueòloga 1 directora arqueòloga 1 secretari 1 tresorera 1 lletrada adjunta secretaria delegada protecció de dades 1 interventor
PERSONAL ADMINISTRATIU	(23 persones)	C1	8 agents, tots homes 1 tècnic auxiliar de biblioteca 3 administratives de serveis generals 1 administrativa OAC policia local 1 administrativa de policia local 1 administrativa 1 administrativa de serveis generals comptabilitat 1 administrativa de secretaria 1 administrativa d'Intervenció 2 educadores d'escola bressol 1 responsable d'atenció ciutadana 1 monitora de ludoteca 1 monitor de ludoteca
PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIU	(11 persones)	C2	1 agent dona 3 agents homes 2 auxiliars administratives de serveis generals 1 oficial polivalent de brigada, home 1 tècnic auxiliar de biblioteca 1 inspector de permisos d'obra via pública 1 responsable d'administració electrònica 1 auxiliar educadora escola bressol
PERSONAL SUBALTERN	Consergeria, recepció (3 persones)	AP	1 notificadora- recepcionista 1 conserge d'escola, dona 1 conserge d'equipaments culturals, home
PERSONAL OPERARI	Personal operari (5 persones)	AP	4 operaris polivalents de brigada 1 operària de neteja d'instal·lacions 1

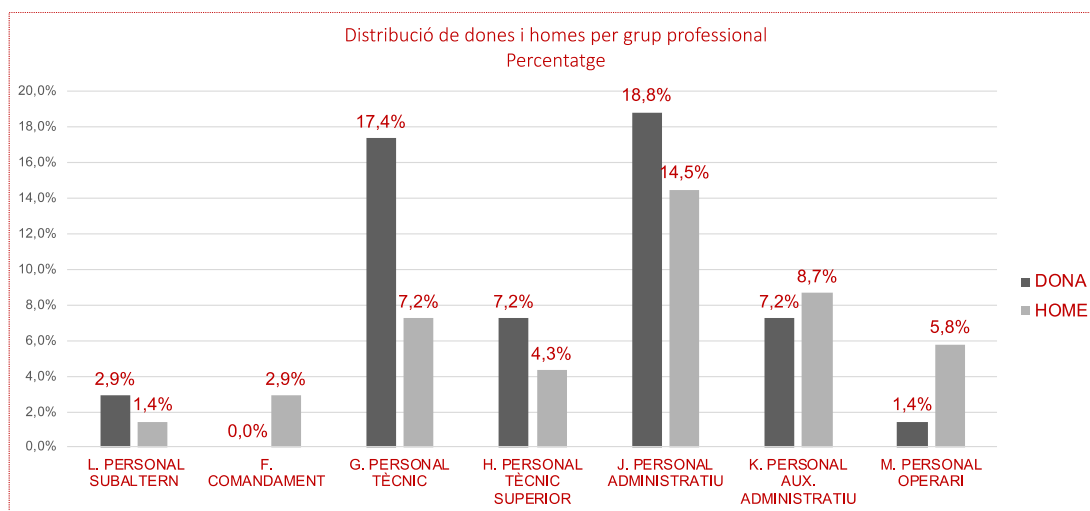
Les il·lustracions 15 i 16, així com la taula 6 mostren la distribució del conjunt de les empleades públiques i dels empleats públics per sexes i grups professionals segons aquesta classificació. És interessant comentar que en el grup del personal tècnic superior hi ha tres homes –el secretari, l'interventor i el tècnic d'esports– i cinc dones –la tresorera, la lletrada responsable de protecció de dades, l'arquitecta, i les dues

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

arqueòlogues del Camp de les Lloses. Igualment, les dues persones amb categoria de comandament són homes. Les dones són presents sobretot en les categories de personal tècnic i administratiu (escola bressol i administració, principalment) i els homes ho són sobretot com a personal administratiu i auxiliar administratiu (grups C1 i C2, agents de policia) i, en menor percentatge en els grups A2 i AP (personal tècnic mitjà i operaris de brigada, per exemple).



Il·lustració 15. Distribució d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona per grup professional, nombre de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.



Il·lustració 16. Distribució de dones i homes per grup professional a l'Ajuntament de Tona, dades per percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

Taula 6. Dades de percentatge sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes de l'Ajuntament de Tona

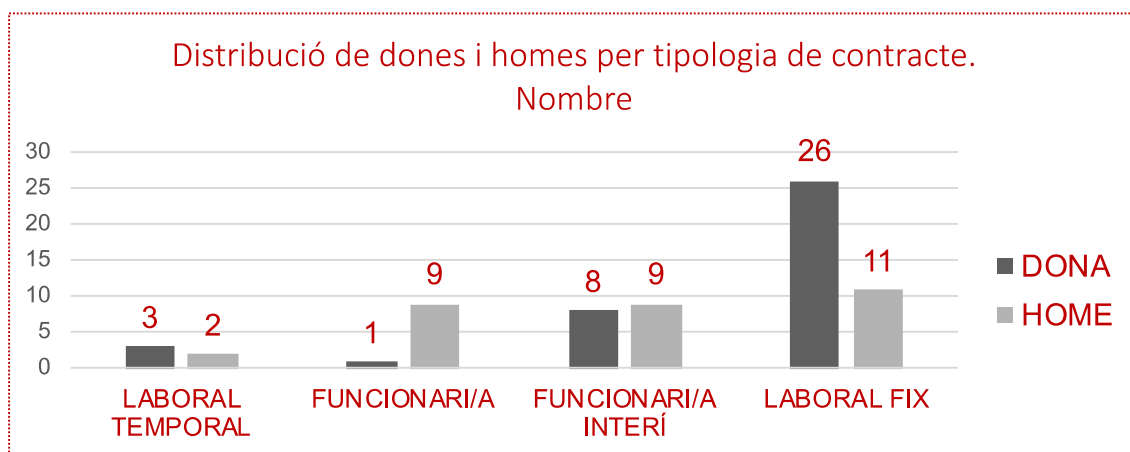
Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Grup Professional	DONA		Grup Professional	HOME	
	Dones	% de total		Homes	% del total
G. PERSONAL TÈCNIC	12	31,6%	F. COMANDAMENT	2	6,5%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	13	34,2%	G. PERSONAL TÈCNIC	5	16,1%
M. PERSONAL OPERARI	1	2,6%	J. PERSONAL ADMINISTRATIU	10	32,3%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	5	13,2%	M. PERSONAL OPERARI	4	12,9%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	5	13,2%	K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	6	19,4%
L. PERSONAL SUBALTERN	2	5,3%	H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	3	9,7%
Total general	38	100,0%	L. PERSONAL SUBALTERN	1	3,2%
			Total general	31	100,0%

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

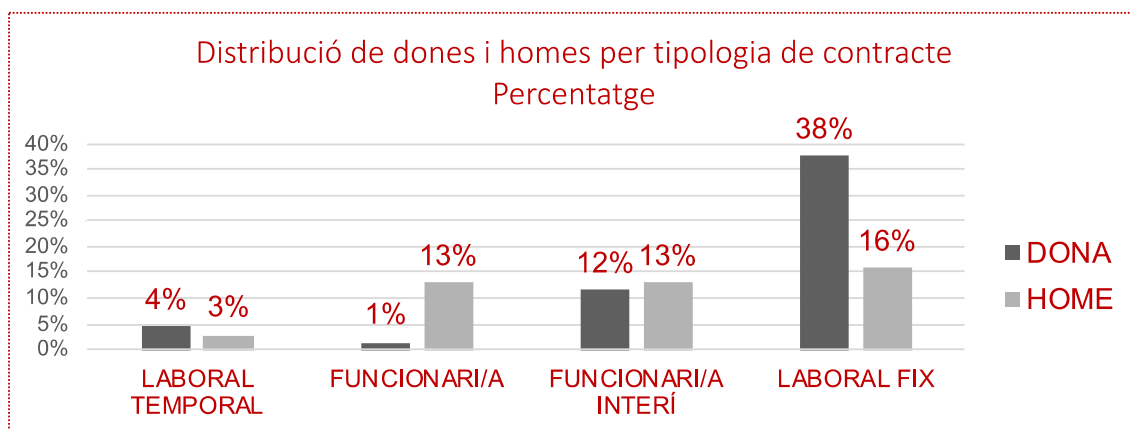
CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES

Analitzem el conjunt de les empleades públiques i dels empleats públics de l'ajuntament en funció del tipus d'ocupació. Les il·lustracions 17 i 18, així com la taula 7, mostren que no hi ha paritat ni a l'anomenat funcionariat de carrera (format sobretot per homes) ni al personal laboral fix (format sobretot per dones). Les dones es concentren sobretot en el personal laboral fix mentre que els homes es troben repartits entre el funcionariat i el personal laboral fix.



Il·lustració 17. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per tipologia de contracte, dades per nombre de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025



Il·lustració 18. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per tipologia de contracte, dades per percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

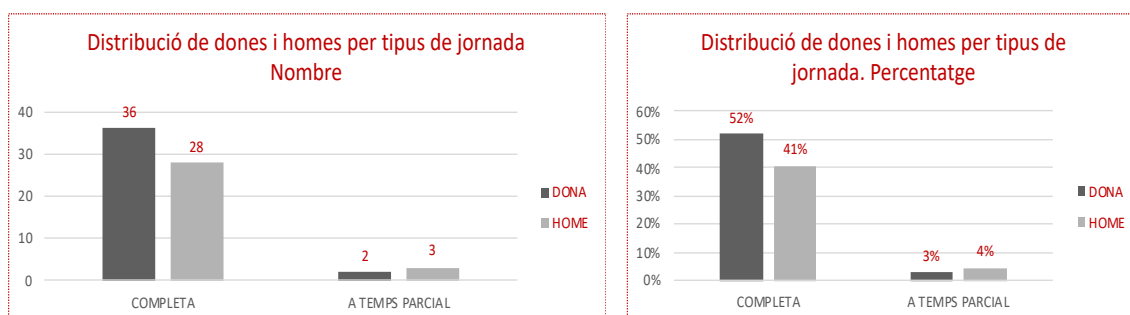
Taula 7. . Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per tipologia de contracte. Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Contracte	DONA	HOME	Tipus Contracte	DONA	HOME
LABORAL TEMPORAL	3	2	LABORAL TEMPORAL	4%	3%
FUNCIONARI/A	1	9	FUNCIONARI/A	1%	13%
FUNCIONARI/A INTERÍ	8	9	FUNCIONARI/A INTERÍ	12%	13%
LABORAL FIX	26	11	LABORAL FIX	38%	16%
Total general	38	31	Total general	55%	45%

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

TIPOLOGIA DE JORNADA DE DONES I HOMES

A la il·lustració 19 i la taula 8 podem veure el percentatge de dones i homes que treballen a jornada completa o no. Igualment, hi ha paritat quant a les persones que no fan la jornada completa. Una d'elles es deu a una jubilació parcial.



Il·lustració 19. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per tipus de jornada, dades per nombre i per percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Taula 8. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per tipus de jornada. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Jornada	DONA		Tipus Jornada	HOME	
	Dones	% del total		Homes	% del total
COMPLETA	36	95%	COMPLETA	28	90%
A TEMPS PARCIAL	2	5%	A TEMPS PARCIAL	3	10%
Total general	38	100%	Total general	31	100%

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

ANÀLISI DE LES DADES. RESUM

L'anàlisi global del conjunt del personal laboral i del funcionariat de l'Ajuntament de Tona ens mostra que, actualment, hi ha paritat de gènere: tots dos sexes s'hi troben representats entre el 40% i el 60%. A més, s'hi observa un augment progressiu al llarg dels anys del percentatge de dones que componen la plantilla, i la mitjana d'edat de dones i homes és semblant al conjunt de l'organització. Tanmateix, si fem un estudi més específic de la plantilla de l'organització, veiem que hi ha una clara segregació horitzontal: els llocs de treball relacionats amb l'escola bressol i l'administració estan clarament feminitzats mentre que els corresponents amb policia i brigades es troben clarament masculinitzats. Podem considerar que aquesta situació reflecteix els rols i estereotips de gènere que encara persisteixen a la nostra societat i que són un element important de la situació de discriminació de les dones. També, però, podem reflexionar sobre com aquesta estructura laboral contribueix a perpetuar aquests rols: un ajuntament pot considerar-se un aparador cap al públic, una petita societat, com a part integrant de l'administració pública.

Finalment, també és interessant comentar que el funcionariat anomenat de carrera el componen majoritàriament homes.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT CONDICIONS LABORALS

Taula 9. Conclusions sobre condicions laborals

PUNTS FORTS

- Progressió al llarg del temps cap a la paritat de gènere.

ÀREES DE MILLORA

- Àrees masculinitzades i feminitzades, en relació amb els rols i estereotips de gènere encara romanents a la societat.
- Funcionariat compost sobretot per homes; personal laboral per dones.

ÀMBIT 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

En aquest àmbit valorem el grau d'implementació del principi d'igualtat entre dones i homes pel que fa a l'accés al treball a l'Ajuntament de Tona. Analitzem així si els processos de selecció ofereixen una igualtat d'oportunitats real per dones i homes.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

A l'Ajuntament de Tona s'observa –com ja hem vist a l'estudi de les condicions laborals– una clara segregació horitzontal: hi ha llocs de treball força masculinitzats enfront d'altres molt feminitzats. Hem intentat recollir la percepció de les persones entrevistades en relació amb aquest aspecte, tot relacionant-ho amb l'accés a l'organització. Les preguntes formulades amb aquesta finalitat són les següents: “Per què creu que hi ha llocs de treball més masculinitzats (policia, brigada) i altres més feminitzats (oficines, escola bressol)? Amb què creu que es relaciona aquesta situació?” (pregunta 6); “Troba important intentar equilibrar la presència femenina i masculina en tots els llocs de treball?” (pregunta 7); “De quina manera creu que això es podria fer?” (pregunta 8). Quant a les respostes a la pregunta 6, sobre les possibles causes de la segregació, els homes fan al·lusió a la tradició i a la possibilitat que certs tipus de treball no siguin interessants o atractius per les dones. En resposta a aquesta pregunta, les dones van més enllà, incloent-hi els termes “herència patriarcal” i “rols i estereotips de gènere” per parlar de la tradició. A més, les dones suggereixen que el llenguatge amb què es redacten certes convocatòries pot fer que les possibles candidates no se sentin interpel·lades per les ofertes de treball, ja que no fa visibles les dones. En tot cas, ambdós sexes coincideixen que, finalment, els homes es presenten molt més a les candidatures corresponents a llocs de treball més masculinitzats. En general, la conversa espontània gira més entorn dels àmbits laborals més masculinitzats. Dels feminitzats es parla menys, si bé és cert que, per exemple, en el cas de l'escola bressol hi ha hagut poques incorporacions recents.

Quant a la pregunta 7, tant dones com homes consideren que equilibrar la presència d'ambdós sexes als llocs de treball seria beneficiós i enriquidor per l'organització. Més encara, com a administració pública, l'ajuntament hauria de treballar per assolir aquest l'equilibri. Finalment, en referència a la pregunta 8, dones i homes plantegen la possibilitat de reconsiderar les bases de les convocatòries en la mesura que les possibilitats legals ho permetin, així com la importància de la difusió de cada convocatòria. Les dones fan referència a l'ús del llenguatge de les convocatòries, a la importància que s'hi facin visibles les dones, al·ludeixen també a la composició dels tribunals de selecció i a la possibilitat d'accions positives.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS A L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

A l'Ajuntament de Tona no hi ha cap protocol específic de selecció de personal amb criteris definits que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. L'article 7 del Conveni col·lectiu de treball del personal de l'Ajuntament de Tona indica que "La representació dels treballadors tindrà dret a participar suficientment en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció del personal al servei de l'ajuntament", així com que "en els processos selectius²², la representació del personal designarà un representant per formar part de l'òrgan selectiu com a vocal, amb veu i vot. L'esmentat representant haurà de tenir una titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui. Dins el procés de selecció hi haurà una prova mèdica obligatòria per a descartar possibles malalties que puguin esdevenir causa d'una incapacitat laboral per malaltia professional." Així doncs, tot i que el conveni expressa que en els processos selecció de personal "es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, de mèrit, de publicitat i de capacitat", no trobem cap referència més específica a mecanismes que garanteixin la igualtat d'oportunitats en l'accés, o la formació sobre igualtat de gènere de membres de la comissió, etc.

La taula 10 mostra la composició dels tribunals corresponents als processos de selecció de l'ajuntament celebrats en 2020 i 2021. Com veiem, la composició del tribunal no sempre és paritària. Igualment, desconeixem si les persones que han format part dels tribunals tenen formació i/o experiència sobre igualtat de gènere.

Taula 10. Processos de selecció Ajuntament de Tona, 2020-2021

PROCÉS DE SELECCIÓ (2020-2021)	MEMBRES EQUIP DE SELECCIÓ		ASPIRANTS QUE S'HI ADMETEN		ASPIRANTS QUE S'HI EXCLOUEN		ASPIRANTS QUE S'HI NOMENEN		BORSA	
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
BORSA DE TREBALL DE MESTRE/A DE L'ESCOLA BRESSOL	0	4	0	11	0	1	0	0	0	7
TÈCNIC/A DE JOVENTUT	0	3	3	7	1	0	1	0	1	4
TRESORERIA	2	3	2	7	2	0	0	1	0	0

²² Tenint en compte que "L'accés a la condició de treballador fix de carrera i la selecció de personal s'han de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació mitjançant convocatòria pública i pels sistemes de selecció legalment previstos, és a dir, concurs, concurs oposició i oposició lliure, en els quals es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, de mèrit, de publicitat i de capacitat" i que "El personal laboral no permanent serà seleccionat mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs, llevat dels casos de màxima urgència."

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

PROCÉS DE SELECCIÓ (2020-2021)	MEMBRES EQUIP DE SELECCIÓ		ASPIRANTS QUE S'HI ADMETEN		ASPIRANTS QUE S'HI EXCLOUEN		ASPIRANTS QUE S'HI NOMENEN		BORSA	
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
CONSERGERIA D'EQUIPAMENTS EDUCATIUS AMB ASSIGNACIÓ A L'ESCOLA ERA DE DALT	2	2	7	5	0	1	0	1	5	2
2 PLACES DE MONITOR/A LUDOTECA	0	3	3	4	0	0	1	1	1	1
TÈCNIC/A SUPERIOR EN ESPORTS	2	3	16	6	1	0	1	0	2	1
2 PLACES D'AGENT POLICIA LOCAL	7	1	33	7	13	2	2	0	0	0
BORSA D'AGENTS INTERINS/ES	7	1	19	4	8	4	-	-	5	0
OPERARI/ÀRIA POLIVALENT DE BRIGADA	4	0	3	0	0	0	1	0	0	0
2 PEONS JARDINERIA PLA D'Ocupació	2	2	11	1	0	0	2	0	0	0
1 AGENT SOCIOEDUCATIU PLA D'Ocupació	0	4	2	3	1	0	1	0	0	0
1 AGENT CÍVIC PROGRAMA GARANTIA JUVENIL	2	1	1	0	0	1	1	0	0	0

Adaptació de la taula proporcionada per l'organització

Ambdues qüestions, la paritat en els tribunals i la formació en igualtat de gènere de les persones que els componen, venen indicades per les lleis espanyoles i catalanes sobre la igualtat efectiva de dones i homes.

La Llei d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, expressa el següent en l'article 51, sobre els criteris d'actuació de les administracions públiques: "Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives d'igualtat entre dones i homes han de: [...] c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional. d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració." Igualment, la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

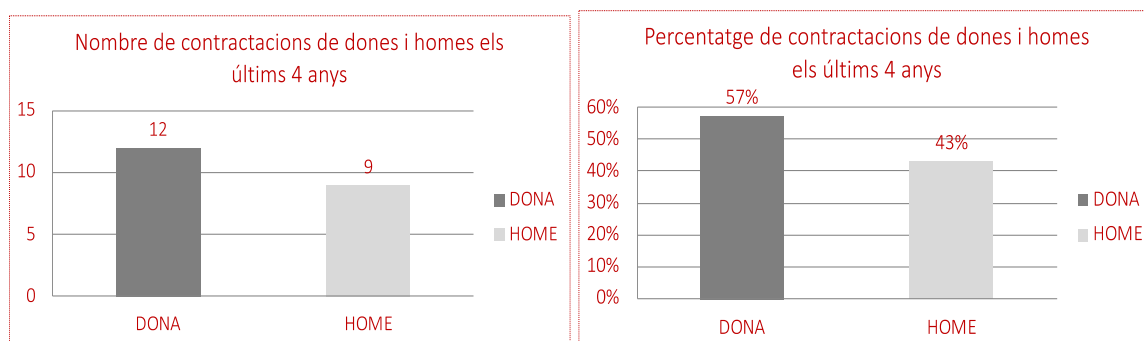
dones i homes, expressa el següent en l'article 16, relatiu a les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública: "Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques."

Com ja hem comentat a l'àmbit 1 d'aquesta diagnosi, a l'ítem sobre gestió organitzativa i relacions laborals, el llenguatge amb què es redacten les convocatòries d'oferta pública d'ocupació no sempre fa visibles les dones, i de vegades inclou mostres de llenguatge androcèntric. Igualment, en alguns processos de selecció es fa servir un model de sol·licitud que les persones interessades han d'emplenar per presentar-s'hi. En aquest model d'instància trobem l'ús de la barra per tal de desdoblar el gènere juntament amb mostres de llenguatge androcèntric, com ara l'ús del masculí genèric. Com a exemples, "dades del sol·licitant" o "el contrasignant sol·licita ser admès".

Finalment, i quant a la definició dels diferents llocs de treball, aquest punt ve indicat anualment per la Relació de llocs de treball de l'ajuntament (RLT). Aquesta relació ve definida exclusivament per les competències professionals necessàries per a cada lloc de treball.

EVOLUCIÓ DE LES CONTRACTACIONS

En aquest epígraf estudiem l'evolució de les contractacions de dones i homes a l'ajuntament –de manera general i desglossada per àrea de treball i grup professional– dels últims quatre anys. En consonància amb el que ja hem vist a l'àmbit 2 sobre la presència creixent de les dones a l'Ajuntament de Tona, la il·lustració 20 i la taula 11 ens mostren que en els últims quatre anys les contractacions de dones s'han formalitzat en major nombre que no les d'homes.



Il·lustració 20. Nombre i percentatge de contractacions de dones i homes a l'Ajuntament de Tona els últims 4 anys. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

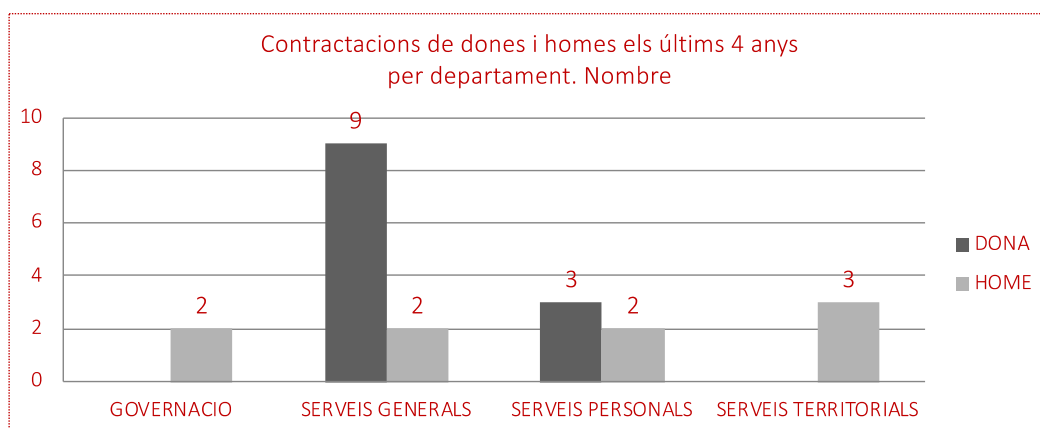
Taula 11. Evolució contractacions de dones i homes a l'Ajuntament de Tona els darrers 4 anys, nombre i percentatge

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Darrers 4 anys	4 anys		Darrers 4 anys	4 anys	
Núm. Contractacions	Per Sexe i any		% Contractacions	Per Sexe i any	
DONA		12	DONA		57%
1 any		4	1 any		19%
2 anys		1	2 anys		5%
3 anys		5	3 anys		24%
4 anys		2	4 anys		10%
HOME		9	HOME		43%
1 any		3	1 any		14%
2 anys		2	2 anys		10%
3 anys		2	3 anys		10%
4 anys		2	4 anys		10%
Total general		21	Total general		100%

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

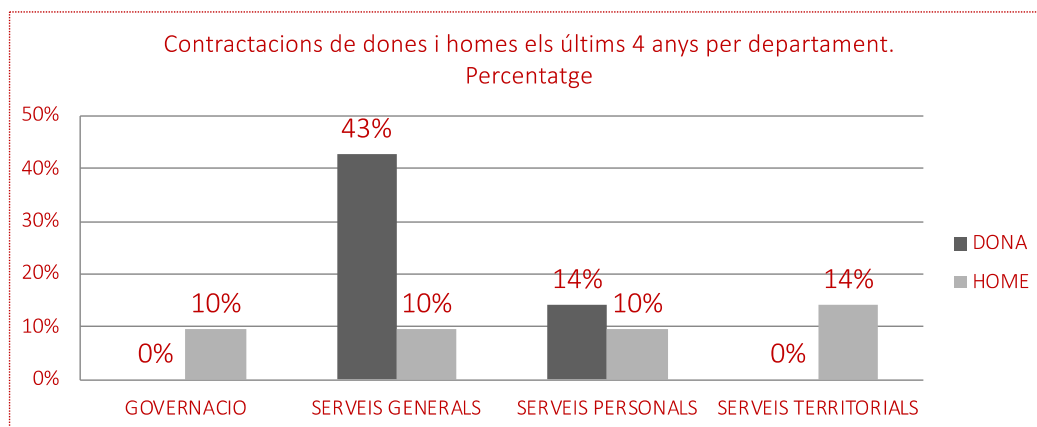
Si precisem l'anàlisi, a les il·lustracions 21 i 22 veiem que les contractacions de dones fetes en els darrers quatre anys s'han fet justament en les àrees que a hores d'ara es troben més feminitzades²³, com ara els serveis generals i els serveis personals. Tanmateix les contractacions d'homes s'han fet d'una manera més repartida entre el conjunt de les àrees funcionals o departaments de l'Ajuntament de Tona.



Il·lustració 21. Nombre de contractacions de dones i homes a l'Ajuntament de Tona els darrers 4 anys, per departament o àrea funcional. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

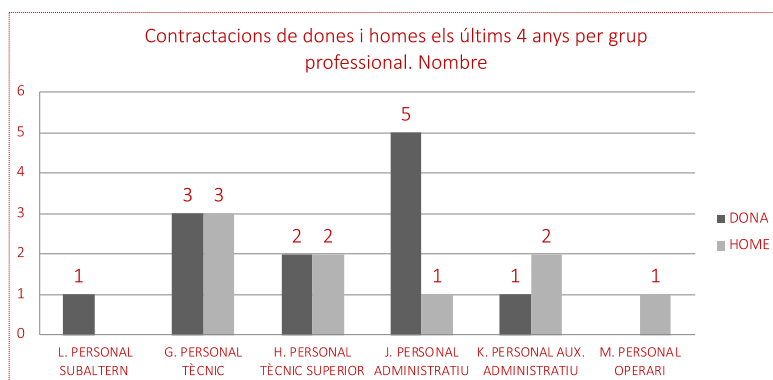
²³ Veure il·lustracions 11 i 12, així com taula 3, a l'epígraf sobre distribució de dones i homes al conjunt de l'organització de l'àmbit 2.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

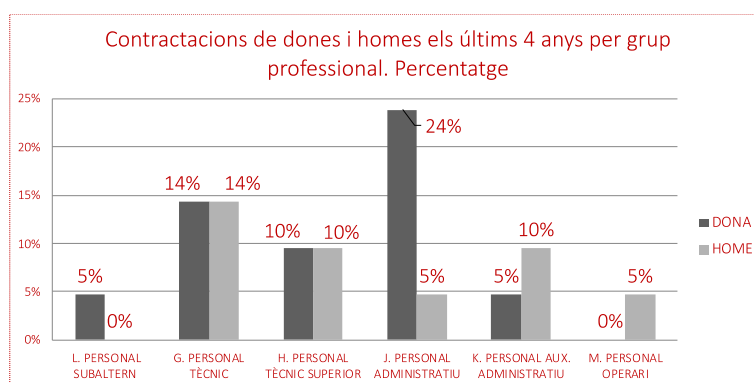


Il·lustració 22. Percentatge de contractacions de dones i homes a l'Ajuntament de Tona els darrers 4 anys, per departament o àrea funcional. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

En relació amb els grups professionals corresponents a les contractacions dels darrers quatre anys, veiem també –il·lustracions 23 i 24– que la major part de les dones contractades ho són com a personal administratiu, personal tècnic i personal tècnic superior. Les contractacions d'homes estan més repartides entre els diferents grups professionals.



Il·lustració 23. Nombre de contractacions de dones i homes els darrers 4 anys per grup professional a l'Ajuntament de Tona. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització



Il·lustració 24. Percentatge de contractacions de dones i homes els darrers 4 anys per grup professional a l'Ajuntament de Tona. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

ANÀLISI DE LES DADES. RESUM

La percepció de les persones entrevistades és clara quant a l'existència d'àmbits laborals feminitzats i masculinitzats a l'Ajuntament de Tona. Dones i homes coincideixen en l'atribució de la situació a causes com ara que els rols de gènere es veuen reflectits en l'estructura laboral de l'organització; les dones, a més, fan atenció al llenguatge de redacció de la documentació referent als processos de selecció.

No hi ha un protocol de selecció específic amb criteris que garanteixin la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'organització. Els tribunals de selecció no sempre són paritaris ni els componen persones amb formació i/o experiència específica en igualtat de gènere, tal com indica la legislació vigent. A més, la documentació relativa a les convocatòries no sempre fa visibles les dones ni està del tot redactada amb llenguatge no androcèntric.

Pel que fa a l'evolució de les contractacions en els darrers quatre anys, la contractació més gran de dones ha contribuït a la paritat global de gènere en el conjunt d'empleades públiques i d'empleats públics de l'Ajuntament de Tona. Al mateix temps, però, ha intensificat la segregació horitzontal de l'organització: les contractacions masculines estan més repartides, les femenines es concentren en els àmbits laborals feminitzats.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Taula 12. Conclusions sobre l'accés a l'organització

PUNTS FORTS

- Consciència de les empleades públiques i dels empleats públics de l'ajuntament dels beneficis de l'avenç cap a l'equilibri de gènere en els llocs o àmbits de treball en què no hi ha paritat.
- Identificació de possibles factors relacionats amb el nombre menor d'aspirants dones a les places de llocs més masculinitzats.

ÀREES DE MILLORA

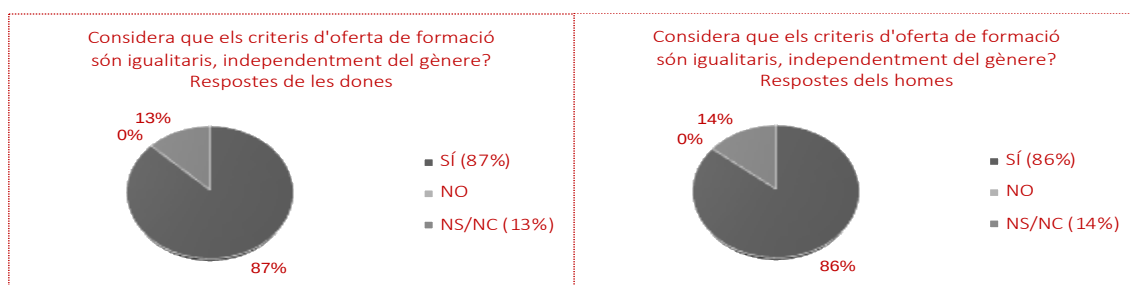
- Paritat i formació en igualtat de gènere de les persones que componen els tribunals de selecció.
- Ús del llenguatge en tota la documentació relativa a processos de selecció.
- Atenció a les contractacions, contribueixen a la segregació horitzontal

ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

En aquest apartat estudiem si les empleades públiques i els empleats públics de l'Ajuntament de Tona tenen accés en igualtat d'oportunitats a l'oferta de formació interna o contínua que s'hi ofereix anualment. Igualment, valorem si la formació interna i/o contínua de l'Ajuntament de Tona es fa amb perspectiva de gènere i si s'hi inclou formació específica sobre igualtat de gènere.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

A l'enquesta, tant les dones com els homes, en percentatges gairebé idèntics, consideren que els criteris d'oferta de formació no fan discriminació per gènere. Ho veiem a la il·lustració 25.



Il·lustració 25. Enquesta. Considera que els criteris d'oferta de formació són igualitaris, independentment del gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA GESTIÓ DE LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Actualment no hi ha cap protocol o procediment relacionat amb la gestió de la formació a l'Ajuntament de Tona, a més del conveni de personal laboral. Les accions formatives, bé se sol·liciten individualment o bé s'ofereixen al conjunt del personal per tal que s'hi inscrivin. Hi ha també la possibilitat de la inscripció a les activitats formatives de la Diputació de Barcelona. A més, en 2020, a conseqüència dels canvis en la situació laboral sobrevinguda per la crisi socio sanitària, no s'ha pogut registrar tota la formació feta pel personal que hi treballa. Així doncs, les dades sobre la formació de què disposem no reflecteixen més que una part de les accions formatives en què el personal de l'Ajuntament de Tona ha participat.

PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES EN LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA. FORMACIÓ ESPECÍFICA EN IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

Pel que fa a la participació de les empleades públiques i dels empleats públics en la formació que l'ajuntament va organitzar al llarg de 2020, les dades de què tenim registre es presenten a la taula 13. Veiem que les dones participen en més accions formatives i

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

de més durada que els homes. Tanmateix no hi ha registre de cap formació específica sobre igualtat de gènere.

Taula 13. Formació Ajuntament de Tona, any 2020

Nom acció formativa	Hores	Dones	Homes
Reptes dels directius públics en la societat digital a càrrec de Genís Roca	1,5	1	
Això també és anglès! (aprenentatge mòbil)	2	1	1
Aspectes pràctics del règim disciplinari dels empleats a les entitats locals de Catalunya	10,25	1	
Brain Training (aprenentatge mòbil)	2	3	
Business Phrasal Verbs (I) (aprenentatge mòbil)	2	1	
Business Phrasal Verbs (II) (aprenentatge mòbil)	2	1	
Ciberseguretat (microaprenentatges)	2	7	
Com crear presentacions efectives (aprenentatge mòbil)	2	2	2
Comunicació intercultural (aprenentatge mòbil)	2	1	
Contractes en el Sector Públic. Llei 9/2017	40	1	
Elaboració de plec per a la contractació de serveis educatius locals	20	1	
Els 3 pilars del govern obert: transparència, participació i col·laboració	15	1	
Gamificació: Press Start (aprenentatge mòbil)	2	3	
Gestió de l'estrès (aprenentatge mòbil)	2	2	
Gestió del temps (aprenentatge mòbil)	2	2	
Habilitats comunicatives (aprenentatge mòbil)	2	1	
Instruments de gestió de recursos humans i valoració de llocs de treball	10	1	1
Jornada Reptes i oportunitats de millora en la gestió actual dels recursos humans de les policies locals	5	1	
La coeducació a l'escola bressol municipal a distància	12	11	
Les entitats i els nous agents de la cultura	4		1
Mesures preventives per al personal administratiu (aprenentatge mòbil)	2	1	
Neurociència a l'etapa infantil 0-3 després del confinament	6	1	
Presentació visual d'informacions: infografies	12	2	
Prevenió de riscos laborals en viatges (aprenentatge mòbil)	2	1	
Procediment Administratiu Llei 39/2015	30	1	
Protecció de dades bàsic per a ens locals	10	1	
Quasi 100 trucs per ser més productius (aprenentatge mòbil)	2	3	1
Reunions eficaces (aprenentatge mòbil)	2		1
Taller en línia per a l'elaboració d'una Carta de serveis municipal	20	1	
Tècniques de mediació i gestió del conflicte (aprenentatge mòbil)	2	2	
Tecnologia 5G (aprenentatge mòbil)	2	2	
Teletreball (aprenentatge mòbil)	2	1	1
Xarxes socials i marca digital (aprenentatge mòbil)	2		1
TOTAL		58 DONES	9 HOMES

Elaboració pròpia a partir de la informació facilitada per l'organització

Igualment, en gener de 2021 s'organitzà a l'Ajuntament de Tona, en línia i en horari laboral, una formació específica sobre transversalitat de gènere, amb dues convocatòries, una per càrrecs electes i una altra per personal tècnic o de gestió, i la possibilitat que l'equip de persones voluntàries que col·labora a les regidories hi assistís. La durada de la sessió formativa va ser de quatre hores. A la formació per càrrecs electes van assistir 9 dones i 12 homes. A la sessió per personal van assistir 11 dones i 9 homes, és a dir, el 29% del conjunt del personal que treballa a l'Ajuntament de Tona. Per sexes, van assistir el 23,7% de les dones i el 38,7% dels homes que hi treballen.

L'Ajuntament de Tona té previst desenvolupar una acció formativa sobre violències masclistes adreçada al personal de la policia local a la tardor de 2021.

És també destacable que el personal de l'escola bressol està formant-se específicament en coeducació i igualtat de gènere, en el marc de l'oferta formativa de la Diputació de Barcelona. Aquestes sessions formatives s'han desenvolupat en octubre de 2020 i entre gener i abril de 2021. Està prevista la continuació d'aquest programa al llarg de 2021. Igualment, remarquem que el personal del jaciment del Camp de les Lloses vetlla per la seva formació sobre igualtat i perspectiva de gènere, ja que, d'una banda interactuen amb l'alumnat que visita el jaciment i d'altra, la mateixa feina de recerca arqueològica i difusió que s'hi fa incorpora la perspectiva de gènere per tal de conèixer i difondre millor com era la vida de les dones en la societat del que ara constitueix el jaciment.

ANÀLISI DE LES DADES. RESUM

A l'Ajuntament de Tona no hi ha una gestió reglada de l'accés i el registre de les activitats formatives. Amb tot, no sembla haver-hi un menor accés de les dones a la formació que s'hi organitza, almenys segons les dades de què disposem. El conjunt del funcionariat i del personal laboral que hi treballa no percep diferències en l'accés a la formació en funció del gènere.

Amb els registres de què disposem, veiem que el 2020 les dones van realitzar més accions formatives i de més durada. Tanmateix cap d'elles va estar relacionada amb la igualtat de gènere. El 2021 sí que s'ha desenvolupat una acció formativa específica sobre transversalitat de gènere, oferta tant a càrrecs electes com a empleades públiques i empleats públics.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Taula 14. Conclusions sobre la formació interna i/o contínua

PUNTS FORTS

- D'acord amb els registres, incomplets, de la formació desenvolupada el 2020, no sembla haver-hi menor accés de les dones a la formació.
- La perspectiva de gènere està entre els continguts prioritaris d'oferta formativa el 2021.
- A les enquestes i les entrevistes, interès per part del personal de l'organització cap a la formació relacionada amb la igualtat de gènere. Identificada com a necessitat.
- A l'enquesta, percepció d'igualtat en les possibilitats d'accés a la formació sense distinció de gènere.

ÀREES DE MILLORA

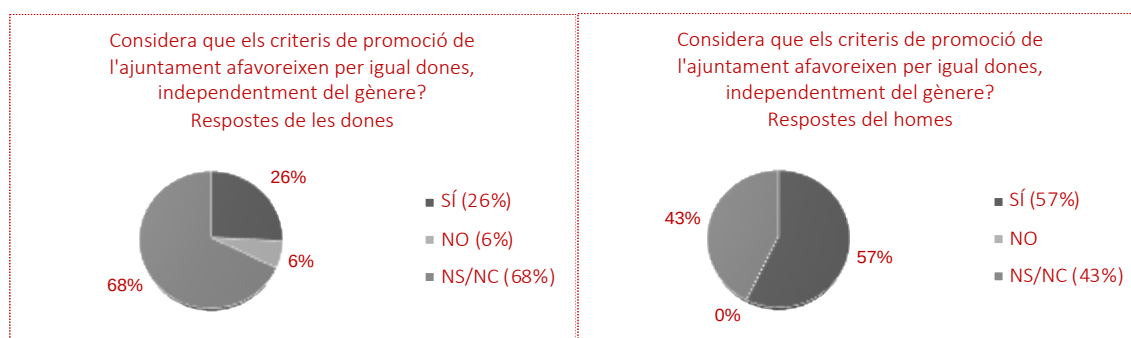
- Gestió de la formació: sol·licitud, registre de les accions formatives (qui assisteix, hores, objectius, canal, horari, durada, etc.) amb dades disgregades per sexe.
- Difusió de l'oferta formativa.
- Major oferta i/o participació del personal en la formació sobre igualtat de gènere.

ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En aquest àmbit de la diagnosi estudiem si a l'Ajuntament de Tona les possibilitats de dones i homes per promocionar i desenvolupar-se professionalment són les mateixes. Per tal de garantir la igualtat d'oportunitats quant a la promoció i el desenvolupament de la carrera professional de dones i homes, les organitzacions han d'incloure la perspectiva de gènere en els seus protocols de gestió.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

A la pregunta de l'enquesta sobre la percepció d'igualtat en els criteris de promoció a l'ajuntament, de nou hi ha diferències en les respostes de dones i homes i, en resum, podem dir que els homes tenen major percepció d'igualtat que les dones. El 57% dels homes considera que els criteris de promoció són igualitaris, enfront del 26% de les dones. Un 6% de les dones respon negativament, mentre que cap dels homes ho fa. La resposta "no ho sé, no contesto", és la majoritària entre les dones (68%), i suposa el 43% de les respostes dels homes. Ho veiem a la il·lustració 26.



Il·lustració 26. Enquesta. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones, independentment del gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA PROMOCIÓ I/O EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Actualment no hi ha cap protocol o procediment relacionat amb la promoció a l'Ajuntament de Tona. El Conveni col·lectiu de personal laboral de l'Ajuntament de Tona expressa, a l'article 8 sobre promoció interna, que "L'Ajuntament vetllarà perquè, dins el

lloc de treball pel qual han estat seleccionats els treballadors, ocupin aquell que els correspongui per categoria i titulació.” Amb tot, no hi ha cap referència específica a la perspectiva de gènere, a la igualtat com a objectiu, ni a la garantia d'igualtat d'oportunitats per dones i homes pel que fa a la promoció i el desenvolupament.

En els últims anys no hi ha hagut cap promoció entre la plantilla de l'Ajuntament de Tona.

ANÀLISI DE LES DADES

En els últims anys no hi ha hagut cap procés de promoció interna a l'ajuntament. Amb tot, no hi ha cap document, protocol, etc. que vetlli per la igualtat d'oportunitats entre dones i que la reculli entre els objectius relatius a la promoció i el desenvolupament professional de les persones que treballen a l'Ajuntament de Tona.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Taula 15. Conclusions sobre la promoció i el desenvolupament professional

PUNTS FORTS

- No remarcuem cap punt fort en especial perquè no hi ha hagut promocions als últims anys i, per tant, no hi ha gaire a analitzar.

ÀREES DE MILLORA

- Possibilitat d'elaborar un document que reculli específicament mecanismes, recursos, etc. per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes quant a la promoció i el desenvolupament professional.

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

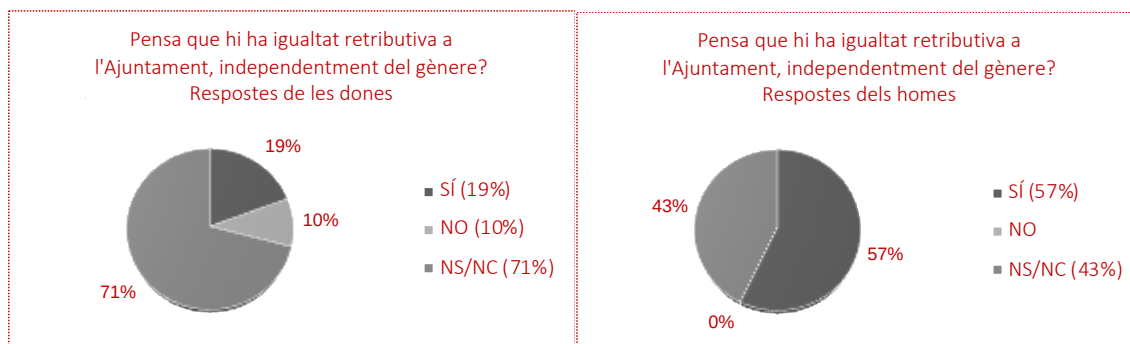
En aquest apartat analitzem si hi ha un tracte d'igualtat en relació amb les retribucions del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'ajuntament, sense discriminacions directes ni indirectes per raó de gènere.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Les respostes a la pregunta de l'enquesta per conèixer la percepció de dones i homes sobre la igualtat retributiva sense discriminació per gènere es mostren a la il·lustració 27. Dones i homes tenen percepcions diferents, un 57% dels homes responen que sí enfront d'un 19% de les dones. Un 10% de les dones pensa que no hi ha igualtat retributiva atenent al gènere, enfront del 0% dels homes. Destaca també el percentatge de persones que responen “no ho sé, no ho responc”: el 71% de les dones i el 43% dels homes. En

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

resum, la percepció d'igualtat salarial, sense distinció de gènere és superior pels homes que no per les dones.



Il·lustració 27. Enquesta. Pensa que hi ha igualtat retributiva a l'Ajuntament, independentment del gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

També a l'enquesta, l'última pregunta vol recollir suggeriments generals relacionats amb el Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona. Les idees recollides entorn les retribucions i la distribució per sexes dels diferents llocs de treball són:

- Comentaris diversos al voltant de la valoració de llocs de treball, tot i no emprar-s'hi específicament aquest terme.
- Comentaris al voltant de la Relació de llocs de treball (RLT) de l'ajuntament: es demana que es disgregui per sexe i que es publiquin les retribucions segregades per sexe
- Accions per evitar que hi hagi funcions masculines (policia, brigada) i funcions femenines (oficines).

POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

A l'Ajuntament de Tona no s'ha fet encara cap valoració de llocs de treball, tot i que és un dels objectius de l'actual equip de govern. Les retribucions de les empleades públiques i dels empleats públics que hi treballen estan regulades pels convenis laborals en vigor, tant per personal laboral com per funcionari.

Per calcular les mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i conèixer la possible bretxa salarial hem emprat la següent informació del conjunt de les empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona:

- Salari base brut anual, incloent-hi les pagues extraordinàries.
- Complementos salarials voluntaris: complement de productivitat i complement temporal de transitorietat de categoria.

- Complements salarials obligatoris: triennis, complement de destí, complement específic, i resta de complements sobre els quals tenim informació (direcció, prolongació de jornada, perillositat, manteniment, dificultat categoria mestre, dedicació, drets adquirits, cap OAC, dipositària, cap d'estudis, responsabilitat protecció civil).

El període temporal de què tenim dades i que hem delimitat per l'anàlisi és el primer semestre de 2021. Convé puntualitzar que, pel que fa a les persones que no treballen a jornada completa, hem pogut treballar amb les seves retribucions reals. Quant al personal laboral temporal, hem considerat que aquestes persones – tres dones i dos homes– treballen durant tot el període analitzat. Les diferents anàlisis que hem fet amb les dades que tenim són:

- Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes
- Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional
- Salari base mitjà per grup professional
- Retribucions mitjanes en funció de complements obligatoris i grup professional
- Retribucions mitjanes en funció de complements voluntaris i grup professional

MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS DE DONES I HOMES

La bretxa salarial és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre dones i homes. Entre els factors que hi influeixen hi ha la discriminació directa i també diverses situacions que donen lloc a discriminacions indirectes, com ara la segmentació vertical, la segmentació horitzontal, les diferències en els usos del temps –les dones assumeixen en major mesura les tasques de la llar i de cura, amb menor disponibilitat per la feina remunerada–, la infravaloració de les feines i les capacitats de les dones o les polítiques retributives aparentment neutres que acaben penalitzant les dones pel que fa als complements salarials²⁴. Pel que fa al guany brut mitjà anual, la bretxa salarial a Catalunya en 2018 era del 22,2%²⁵.

²⁴ La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes. Generalitat de Catalunya, Observatori del Treball i Model Productiu. Veure bibliografia

²⁵ Ibídem, pàgina 12.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

A l'Ajuntament de Tona, l'anàlisi amb les dades de què disposem²⁶ mostra una bretxa salarial en relació amb el guany brut mitjà anual del 13,9%, en detriment de les dones. Ho veiem a la taula 16, en què es mostra la mitjana de les retribucions totals anuals de d'empleades públiques i empleats públics, en conjunt, sense desglossar per grups professionals ni llocs de treball. Veurem les possibles causes d'aquesta bretxa salarial general entre les retribucions de les dones i les dels homes tot precisant l'anàlisi per grups professionals, llocs de treball, salaris base i complements salarials.

Pel que fa a la contribució del treball a temps parcial en la bretxa salarial, convé esmentar que, durant el període analitzat, quatre persones no han treballat a temps complet. Es tracta d'una dona i un home del grup professional C1 (ambdues persones amb igual retribució anual i mateixes hores de treball), i d'una dona i un home del grup A1. Només una d'aquestes persones, dona, té una reducció de jornada per guarda legal.

Taula 16. Mitjanes de retribucions totals anuals d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona. Bretxa salarial.

Per sexe	Mitjana Retribucions totals	Bretxa Salarial.	Mitjanes de retribucions totals anuals
DONA	27.032,5 €		13,9%
HOME	31.378,5 €		
Total general	28.985,0 €		

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

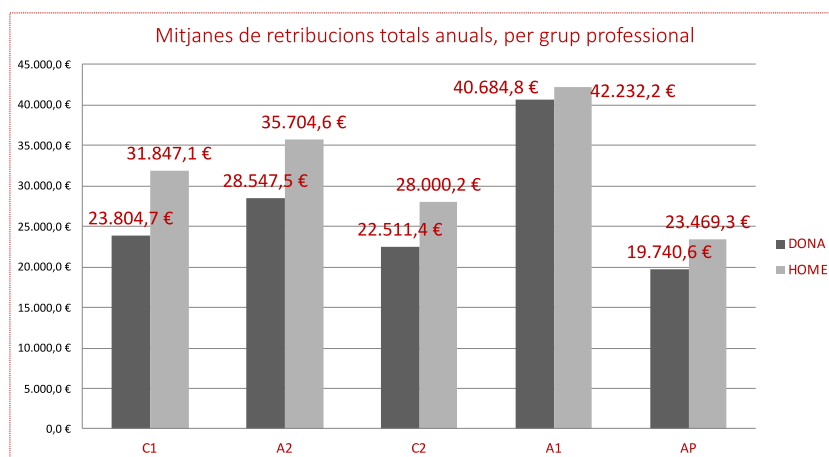
MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS PER GRUP PROFESSIONAL

La il·lustració 28 i la taula 17 exposen les mitjanes de les retribucions totals anuals del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'ajuntament atenent als grups professionals A1, A2, C1, C2, AP. La bretxa salarial existeix en tots els grups i és especialment destacable en els grups C1 (25,3%), A2 (20%) i C2 (19,6%), aquells en què estan la major part de les ocupacions feminitzades o masculinitzades. La bretxa menor és la del grup A1. Les reduccions salarials de les persones que no hi treballen el 100% de la jornada també influeixen en aquestes mitjanes. Aquestes reduccions tenen una

²⁶ Si aquesta mateixa anàlisi la fem sense considerar ni al secretari ni a l'interventor (ambdós funcionaris interins i que, com hem comentat, donen lloc a una segregació vertical circumstancial), la bretxa baixa fins a l'11,9%. Això es deu al contracte d'acumulació de l'interventor. Igualment, si traiem només l'interventor de l'anàlisi, basant la nostra decisió en què es tracta d'un contracte d'acumulació amb estructura salarial diferent, no comparable a la de la resta de les empleades i empleats, la bretxa salarial quant a les retribucions mitjanes seria del 15%. Ambdues decisions afectarien la bretxa del grup A1, en què es troben ambdós llocs de treball.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

influència en la bretxa que, en el cas concret del grup A1 (equivalent al grup H. Personal tècnic superior), contribueix a disminuir-la.



Il·lustració 28. Mitjanes de retribucions totals anuals d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona, per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP). Elaboració a partir de les dades proporcionades per l'organització.

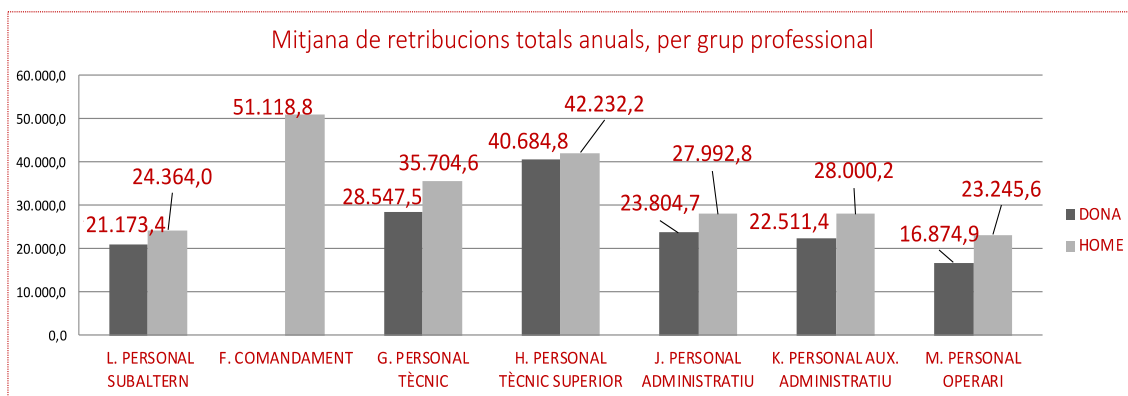
Taula 17. Mitjanes retribucions totals anuals de les empleades públiques i els empleats públics de l'Ajuntament de Tona per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP). Bretxa salarial.

Lloc de treball	Bretxa salarial.		Mitjanes retribucions totals anuals per lloc de treball
	DONA	HOME	
C1	23.804,7 €	31.847,1 €	25,3%
A2	28.547,5 €	35.704,6 €	20,0%
C2	22.511,4 €	28.000,2 €	19,6%
A1	40.684,8 €	42.232,2 €	3,7%
AP	19.740,6 €	23.469,3 €	15,9%
Total general	27.032,5 €	31.378,5 €	13,9%

Elaboració a partir de les dades proporcionades per l'organització.

L'anàlisi de les retribucions totals anuals emprant la categorització indicada a la taula 5 estableix més categories i ens ofereix més detalls sobre la bretxa salarial. Exposem les dades resultants a la il·lustració 29 i a la taula 18. En tots els nivells professionals en què hi ha dones i homes hi ha bretxa salarial que les discrimina. Destaquen especialment la bretxa del 27,4% en el grup del personal operari (grup AP), compost per una operària de neteja i quatre operaris de brigada, així com la bretxa del 20% en els nivells de personal tècnic (grup A2), i de personal auxiliar (grup C2). La bretxa corresponent als llocs de treball C1 (segons aquesta classificació són la categoria J, composta sobretot per administratives i agents) és ara del 15%, ja que tant el sergent en cap de la policia com el cap de la brigada han passat a la categoria de comandaments.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025



Il·lustració 29. Mitjanes de retribucions totals anuals d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona per grup professional. Elaboració a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Taula 18. Mitjanes de retribucions totals anuals d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona per grup professional. Bretxa salarial

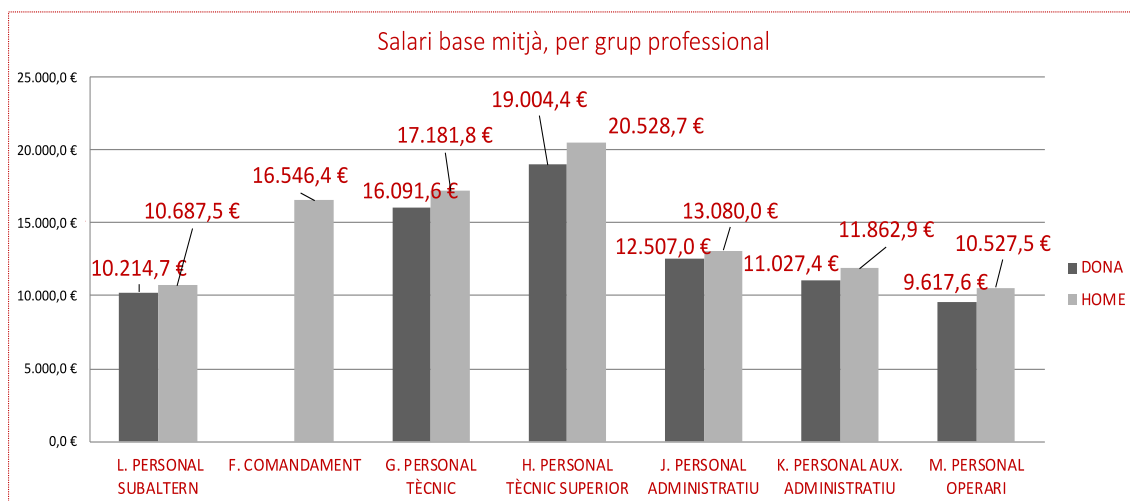
Mitjanes Retribucions Totals		Sexe		Bretxa salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional
Grup Professional	DONA	HOME		
L. PERSONAL SUBALTERN	21.173,4	24.364,0		13,1%
F. COMANDAMENT		51.118,8		
G. PERSONAL TÈCNIC	28.547,5	35.704,6		20,0%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	40.684,8	42.232,2		3,7%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	23.804,7	27.992,8		15,0%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATI	22.511,4	28.000,2		19,6%
M. PERSONAL OPERARI	16.874,9	23.245,6		27,4%
Total general	27.032,5	31.378,5		13,9%

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

SALARI BASE MITJÀ PER GRUP PROFESSIONAL

L'anàlisi del salari base per grups professionals ens ajuda a conèixer més detalls sobre la bretxa entre les retribucions totals de les empleades públiques i dels empleats públics de l'ajuntament. La il·lustració 30 i la taula 19 desglossen la bretxa per sexes en el salari base segons els grups professionals. El salari base establert per cada lloc de treball d'igual grup professional és el mateix. Així, les diferències al salari base que donen lloc a la bretxa salarial les trobem a la prorrata de les pagues extraordinàries i a les retribucions de les persones que no treballen el 100% de la jornada. En tot cas, la bretxa al salari base de dones i homes, per grups, és menor que la que s'observa en la retribució total.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025



Il·lustració 30. Salari base mitjà d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona per grup professional. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

Taula 19. Mitjanes del salari base d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona. Bretxa salarial.

Mitjanes Salari Base	Sexe		Bretxa salarial. Salari base mitjà per grup professional
Grup Professional	DONA	HOME	
L. PERSONAL SUBALTERN	10.214,7 €	10.687,5 €	4,4%
F. COMANDAMENT	-	16.546,4 €	-
G. PERSONAL TÈCNIC	16.091,6 €	17.181,8 €	6,3%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	19.004,4 €	20.528,7 €	7,4%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	12.507,0 €	13.080,0 €	4,4%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	11.027,4 €	11.862,9 €	7,0%
M. PERSONAL OPERARI	9.617,6 €	10.527,5 €	8,6%
Total general	14.102,5 €	14.044,0 €	-0,4%

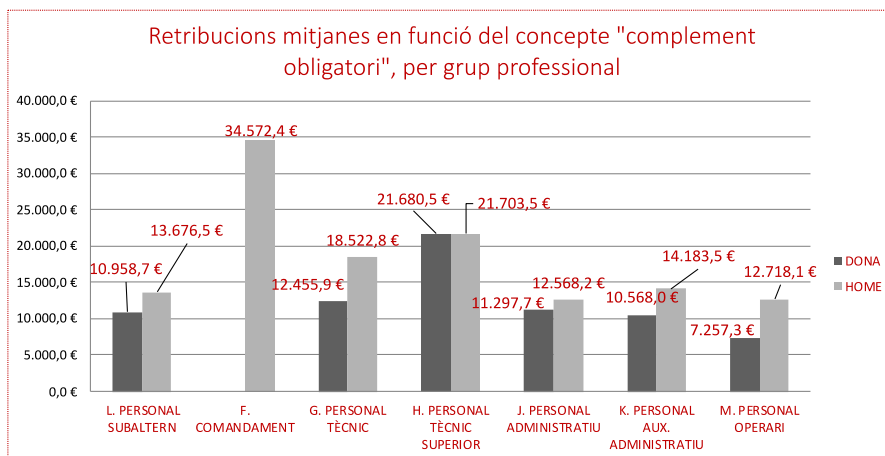
Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

RETRIBUCIONS MITJANES PER COMPLEMENTOS OBLIGATORIS I GRUP PROFESSIONAL

L'estudi dels complements salarials completa l'anàlisi de la bretxa salarial entre empleades públiques i empleats públics a l'Ajuntament de Tona. A la il·lustració 31 i la taula 20 veiem els resultats de l'anàlisi dels complements obligatoris per grup professional. La bretxa salarial de gènere associada als complements obligatoris es troba entre el 20% i el 43%, aproximadament. Únicament entre el personal tècnic superior no hi ha diferències quant a aquest component de les retribucions. Destaca especialment la bretxa del 42,9% en el grup de personal operari, compost, com ja hem indicat, per una operària de la neteja i quatre operaris de brigada, que es deu sobretot a les diferències en el complement específic d'ambdós llocs de treball. Igualment, la bretxa en el grup del personal tècnic –en què hi ha les nou mestres d'escola bressol– és del 32,8%. La bretxa

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

en el grup del personal subaltern (una notificadora recepcionista, una conserge i un conserge) és del 19,9%. Així, veiem que els complements obligatoris són el component de la massa salarial que més contribueix a la bretxa salarial global.



Il·lustració 31. Mitjana de retribucions d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona corresponents a complements obligatoris, per grup professional. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Taula 20. Mitjana de retribucions d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona corresponents a complements obligatoris, per grup professional. Bretxa salarial

Mitjanes Complementos Obligatoris	Sexe		Bretxa salarial. Retribucions
Grup Professional	DONA	HOME	
L. PERSONAL SUBALTERN	10.958,7 €	13.676,5 €	19,9%
F. COMANDAMENT		34.572,4 €	
G. PERSONAL TÈCNIC	12.455,9 €	18.522,8 €	32,8%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	21.680,5 €	21.703,5 €	0,1%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	11.297,7 €	12.568,2 €	10,1%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	10.568,0 €	14.183,5 €	25,5%
M. PERSONAL OPERARI	7.257,3 €	12.718,1 €	42,9%

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

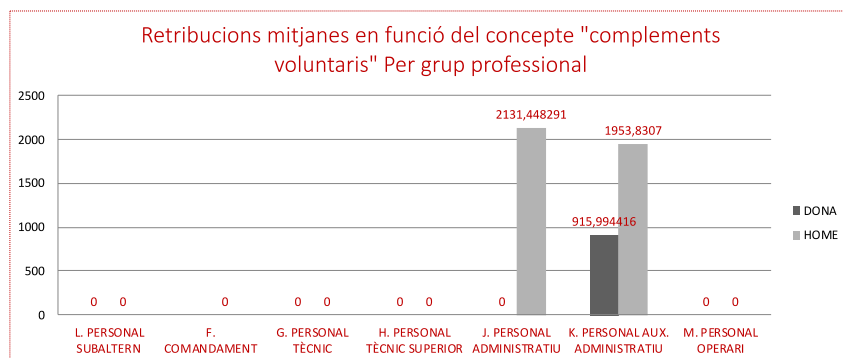
Com a exemples del paper dels complements obligatoris en la bretxa salarial de l'organització, considerem interessant comentar que només el lloc de treball d'agent té complements de perillositat i de productivitat; així mateix, trobem complements de direcció en relació amb llocs de treball que ocupen sobretot homes; igualment, la mitjana dels complements específics del conjunt de les dones és el 80% de la dels homes.

RETRIBUCIONS MITJANES PER COMPLEMENTOS VOLUNTARIS I GRUP PROFESSIONAL

Finalment, l'anàlisi dels complements voluntaris ens indica una bretxa de gènere en els dos grups professionals en què aquests complements existeixen, C1 i C2, de nou a favor dels homes. Són per tant, un altre ingredient de la bretxa salarial global de l'ajuntament,

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

tot i que no són tan importants com els obligatoris. Ho veiem a la il·lustració 32 i la taula 21.



Il·lustració 32. Mitjana de retribucions d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona corresponents a complements voluntaris, per grup professional. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

Taula 21. Mitjana de retribucions d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona corresponents a complements voluntaris, per grup professional.

Mitjanes Complements Voluntaris		Sexe		Bretxa salarial. Retribucions mitjanes concepte "complements voluntaris" per grup professional
Grup Professional		DONA	HOME	
L. PERSONAL SUBALTERN		0	0	
F. COMANDAMENT			0	
G. PERSONAL TÈCNIC		0	0,0	
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR		0	0	
J. PERSONAL ADMINISTRATIU		0	2131,448291	100,0%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU		915,994416	1953,8307	53,1%
M. PERSONAL OPERARI		0	0	

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

ANÀLISI DE LES DADES. RESUM

La bretxa salarial global entre les empleades públiques i els empleats públics de l'Ajuntament de Tona –en el període analitzat i amb les dades de què disposem– és del 13,9%. La diferència entre els complements salarials d'uns llocs de treball i d'altres és el factor que més hi contribueix. És a dir, amb els mateixos salaris base, definits i iguals per tots els llocs de treball d'un mateix grup professional, els llocs de treball més masculinitzats són aquells que compten amb quanties superiors en els seus complements salarials. D'aquesta manera, finalment, dones i homes d'un mateix grup professional perceben salaris significativament diferents, en detriment de les dones. Així, la segregació horitzontal –la qual, en principi, reflecteix i perpetua els rols i estereotips de gènere tot i que no necessàriament hauria de ser un factor de discriminació salarial– esdevé finalment un element clau de la bretxa salarial. En tot cas, la situació retributiva actual no és fruit d'una voluntat discriminatòria sinó de l'evolució al llarg dels anys de les contractacions a l'Ajuntament de Tona.

Un complement clau a aquest àmbit de la diagnosi seria el registre retributiu, que analitza no només les mitjanes sinó també les medianes de les retribucions. Amb aquesta eina es desglossen també, un per un, els diferents complements salarials. Així doncs, el registre retributiu, ajuda a perfilar les conclusions que podem extreure d'aquesta anàlisi.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT RETRIBUCIÓ

Taula 22. Conclusions sobre les retribucions

PUNTS FORTS

- Interès expressat per empleades públiques i empleats públics, en enquestes i entrevistes, per conèixer bé les retribucions, i pel concepte d'igual retribució per feines d'igual valor.

ÀREES DE MILLORA

- Bretxa salarial del 13,9%, amb origen principalment, però no només, en els complements salarials obligatoris, associats a les feines masculinitzades de l'ajuntament.
- No hi ha valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

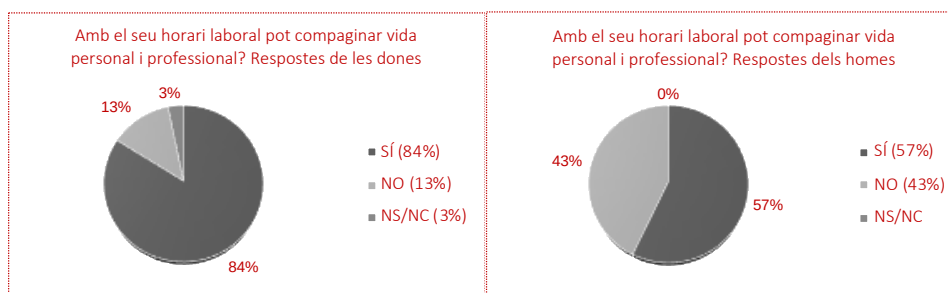
En aquest àmbit avaluem les mesures desenvolupades per l'ajuntament per tal de facilitar l'equilibri entre la vida personal, familiar i personal de les empleades públiques i dels empleats públics que hi treballen.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

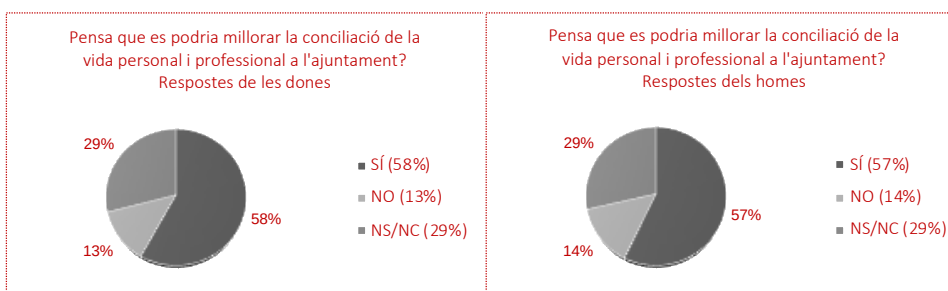
Comencem amb l'anàlisi de la percepció del funcionariat i del personal laboral de l'ajuntament de Tona, recollida a través de l'enquesta i de les entrevistes. A l'enquesta – il·lustracions 33 i 34 – es formulen dues preguntes relacionades amb l'equilibri entre la vida personal i professional i a les possibilitats de millora de la conciliació d'aquestes esferes. La major part de les dones, el 85%, declaren que poden compaginar bé l'esfera personal i la professional, enfront del 57% dels homes. El 13% de les dones i el 43% dels homes responen que no. Per tant, d'acord amb els resultats de l'enquesta, diríem que els horaris laborals són més favorables a les dones que no als homes.

Pel que fa a les possibilitats de millora, les respostes de les dones i dels homes són gairebé idèntiques: el 57-58% consideren que es podria millorar la conciliació de les esferes professional i personal a l'ajuntament i el 13-14% que no. El 29% tant d'homes com de dones no s'hi pronuncien.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025



Il·lustració 33. Enquesta. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta



Il·lustració 34. Enquesta. Pensa que es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional a l'ajuntament? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

A l'enquesta es demana també per suggeriments per tal de millorar l'equilibri entre vida personal, familiar i laboral. El resum de les propostes és el següent:

- Flexibilitat horària, per no haver de demanar reduccions de jornada per conciliar, amb la reducció salarial que això implica.
- Possibilitat de teletreball, almenys en certs llocs de treball.
- Més hores de conciliació familiar per conveni. Hores de conciliació més compartimentades.
- En el cas de certes ocupacions de cara al públic, hi ha qui no troba possibilitats de millora.

Complementàriament, a les entrevistes es formula també una pregunta sobre teletreball, per conèixer les percepcions sobre aquesta possibilitat i l'experiència viscuda durant aquest temps de crisi sociosanitària: "L'anomenat teletreball, percep que ha ajudat a l'equilibri entre vida familiar, personal i laboral o que, contràriament, l'ha empitjorat?" Gairebé el 100% de les persones entrevistades, tant dones com homes, opinen que el teletreball pot ser una bona opció a considerar de cara a millorar l'equilibri entre vida familiar, personal i professional, sempre, però, que s'organitzi bé: la percepció que el teletreball, al llarg de la crisi sociosanitària, ha empitjorat o dificultat l'equilibri entre la vida personal, familiar i professional és majoritària, fins i tot entre les persones que no han teletreballat. Sobretot les dones, però també un home atribueixen els problemes a la dificultat de simultaniejar les tasques de cures, sovint a càrrec de les dones, amb el treball remunerat. És per això que es remarca la necessitat de reflexionar sobre aquesta

possibilitat per regular-la millor. Entre els avantatges d'incorporar el teletreball a les mesures de conciliació, les dones comenten la sostenibilitat mediambiental, l'augment de la motivació del personal i la confiança que això suposaria cap al personal. Amb tot, una dona preferiria mesures de flexibilitat horària i un home comenta que el teletreball pot estar bé puntualment, però tampoc no és una solució. Finalment, juntament amb la necessitat d'estructurar bé el teletreball també s'expressa la necessitat de disposar d'eines per desenvolupar-lo, per exemple, per videoconferències, etc.

L'Ajuntament de Tona té en projecte el desenvolupament i la negociació d'un protocol sobre teletreball.

ÚS DE LES DIFERENTS MESURES

L'Ajuntament de Tona aplica les mesures d'equilibri entre la vida familiar, personal i professional regulades per la legislació i els convenis vigents. No té, però, cap document ni protocol complementari en relació amb la gestió o les possibilitats de conciliació entre aquestes esferes de la vida. Quant als permisos i mesures d'equilibri, exposem les dades de què disposem en la taula 23.

Taula 23. Mesures temps de treball i responsabilitat

TIPUS DE MESURA	Sexe de la persona	Reducció jornada	Any
Reducció jornada GL	Dona	85	2016
Reducció jornada GL	Dona	73,33	2017
Reducció jornada GL	Dona	66,66	2018
Permís paternitat	Home		2019
Permís maternitat	Dona		2019
Reducció jornada GL	Dona	80	2020
Reducció jornada GL	Dona	66,6	2021

Elaborada amb les dades proporcionades per l'organització

ANÀLISI DE LES DADES. RESUM

De les opinions expressades a l'enquesta podem concloure que els horaris laborals permeten l'equilibri entre vida familiar, personal i professional de les empleades públiques i dels empleats públics de l'Ajuntament de Tona, en major mesura en el cas de les dones. Tot i això, ambdós sexes manifesten la possibilitat de millorar en relació amb la conciliació laboral i personal. Entre les opcions de millora que es plantegen, tant en l'enquesta com en les entrevistes, hi ha la flexibilitat horària, el teletreball ben regulat i organitzat o l'augment del nombre d'hores per conciliació al conveni.

Pel que fa a les mesures d'equilibri de què el personal de l'Ajuntament de Tona ha fet ús en els últims anys, les dades analitzades indiquen una reproducció dels estereotips de gènere: són les dones les que, en el període de què tenim dades, han demanat reduccions de jornada per cura de criatures. Aquest és un dels elements que configuren la bretxa salarial de les organitzacions.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Taula 24. Conclusions àmbit temps de treball i corresponsabilitat

PUNTS FORTS

- Percepció d'equilibri entre vida laboral, familiar i personal, sobretot entre les dones.
- Protocol sobre el teletreball en desenvolupament.

ÀREES DE MILLORA

- Possibilitats d'introduir o regular mesures de millora: teletreball, flexibilitat horària, nombre d'hores per conciliació
- Les mesures de conciliació relacionades amb la cura de les criatures són adoptades per dones, reproduint-se així els rols de gènere i contribuint a la bretxa salarial.

ÀMBIT 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

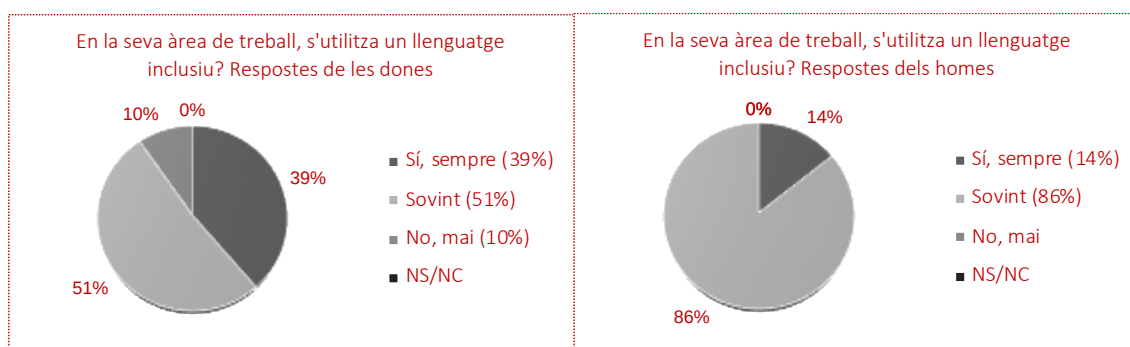
Aquest àmbit analitza amb perspectiva de gènere la comunicació interna i externa de l'organització. Així, estudiem si l'Ajuntament de Tona vetlla per l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge en les seves comunicacions orals, escrites, audiovisuals, tant internes com externes.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

A la pregunta sobre l'ús de l'anomenat llenguatge inclusiu a l'àrea de treball de les persones que responen l'enquesta, veiem que la percepció de dones i homes és diferent.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Els homes que han respost l'enquesta manifesten que, amb major o menor freqüència (sempre o sovint), observen l'ús de llenguatge inclusiu en les seves àrees de treball. En el cas de les dones, el 39% declara sentir sempre l'ús continuat de llenguatge inclusiu en els seus àmbits laborals, mentre que el 14% dels homes l'observen sempre. D'altra banda, però, un 10% de les dones expressa que en les seves àrees de treball el llenguatge inclusiu no s'empra mai, mentre que cap home té aquesta percepció en la seva àrea de treball. Els homes també semblen percebre en menor percentatge que les dones l'ús continuat de llenguatge inclusiu. Podem veure-ho a la il·lustració 35.



Il·lustració 35. Enquesta. En la seva àrea de treball, s'utilitza un llenguatge inclusiu? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Complementàriament a les enquestes, a les entrevistes es plantegen les següents preguntes en relació amb l'ús del llenguatge: "Quina és la seva percepció en relació amb l'ús del llenguatge, oral i escrit, oficial i informal, intern o extern, a l'Ajuntament de Tona? Creu que, en general, s'hi fa un ús no sexista del llenguatge?" i "Coneix recursos per emprar un llenguatge no androcèntric ni sexista?" Es pretén conèixer la visió de les persones entrevistades més enllà de la comunicació escrita oficial. Dones i homes manifesten notar un avenç, un esforç, en l'ús del llenguatge, tot i que són sobretot les dones les que també comenten les reticències i les posicions en contra de l'evolució cap a l'ús no androcèntric del llenguatge que algunes persones manifesten a l'ajuntament. També es comenta la importància de la cura del llenguatge de cara a infants i alumnat, en l'escola bressol i en el Camp de les Lloses. Quant als recursos, actualment es prepara una guia sobre llenguatge inclusiu, sota el paraigua de la Mancomunitat La Plana. Mentrestant, hi ha qui ha rebut formació, qui empra altres guies, etc. A les entrevistes, sobretot les dones parlen de la necessitat d'un canvi en la mentalitat, més enllà de l'ús de guies o fórmules, pel que fa a l'ús del llenguatge.

COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ

La Mancomunitat de La Plana prepara una guia de llenguatge no sexista i inclusiu, per tant l'Ajuntament de Tona en podrà fer també la seva aprovació i que esdevingui un recurs per a tot l'equip de professionals i càrrecs electes. Es preveu que la guia s'aprovi

des de la Mancomunitat La Plana i es faci extensiva a l'ajuntament durant el mes d'octubre de 2021. Així mateix, la Mancomunitat La Plana oferirà una formació tècnica i una política entorn la guia.

En tot cas, si fem atenció a l'ús del llenguatge en els diferents canals de comunicació oficial de l'Ajuntament de Tona –portal web, xarxes socials, documentació oficial, etc. – apreciem un esforç per emprar llenguatge no androcèntric ni sexista. Tot i això, el resultat no sempre és reeixit. En general, als diversos textos examinats trobem algunes mostres d'androcentrisme en el llenguatge –ús de masculí genèric, essencialment– juntament amb expressions que denoten l'intent de fer un ús del llenguatge no androcèntric ni sexista. Alguns dels exemples de comunicació de l'Ajuntament de Tona que hem estudiat són:

- Portal web. En general, s'observa cura perquè el llenguatge emprat sigui no androcèntric. Hi ha, però, certs apartats del portal web en què encara persisteixen mostres d'androcentrisme en els textos estudiats. Com a exemples, a la carta de serveis socials llegim “projecte de suport a cuidadors”²⁷, la secció d'informació sobre empleades i empleats públics²⁸ també empra el masculí genèric, i a l'apartat d'ajudes amb motiu de la COVID19 llegim “servei de mediació entre propietaris i llogaters de locals comercials”²⁹.
- Xarxes socials. A Twitter, de nou, hi ha la coexistència de tuits amb cura sobre el llenguatge amb altres en què s'observen mostres de llenguatge androcèntric, com ara el tuit del 2 d'agost de 2021 en què es parla de “més de 3000 represaliats polítics”³⁰. Curiosament, aquell mateix dia l'Ajuntament de Tona publica un altre tuit en què parla de l'acte de suport a represaliades i represaliats.
- Convocatòries de selecció, contractació i promoció. Ja analitzades i comentades a l'apartat sobre gestió organitzativa i relacions laborals de l'Àmbit 1 d'aquest informe.

²⁷ Ajuntament de Tona > Informació oficial > Cartes de serveis > Carta de serveis socials. Disponible a: <http://www.tona.cat/municipi/guia-del-municipi/serveis/2017-03-21-serveis-socials-.html> [última data consulta 10 agost 2021]

²⁸ Web de l'Ajuntament de Tona: Ajuntament > Organització municipal > Informació empleats públics. Disponible a: <http://www.tona.cat/ajuntament/organitzacio-municipal/informacio-empleats-publics/> [última data de consulta 10 agost 2021]

²⁹ Web de l'Ajuntament de Tona: Ajuntament > Viure a Tona > Desenvolupament local > COVID_19, Ajudes a empreses i treballadors i treballadores. Disponible a <http://www.tona.cat/viure-a-tonsadesenvolupament-local/covid19-ajudes-a-empreses-i-treballadors-i-treballadores-/> [última data de consulta 10 agost 2021]

³⁰ Ajuntament de Tona a Twitter https://twitter.com/tona_aj/status/1422134969338638336 [última data de consulta, 10 agost 2021]

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

- Oferta de feina de cara a la contractació, per 2021, de serveis de disseny gràfic i edició de vídeos. Oferta en què s'empra la barra per incloure-hi tant la forma masculina com la femenina ("Si hi esteu interessats/es").
- Actes de sessions de l'Ajuntament, com ara l'Acta de la Junta de Govern Local corresponent a la sessió 2021/7 del dia 4 de març de 2021, amb mostres de llenguatge androcèntric com ara emprar "els regidors" per fer referència a regidores i regidors. Igualment, a l'Acta de la sessió 12 de 2020 del Ple de l'ajuntament, del 26 de novembre de 2020 trobem testimonis de llenguatge androcèntric com ara "els regidors", "[...] centenars de ferits [...] encausats [...] fins a 800 processos contra alcaldes i regidors", o "els representants municipals".
- Diversos cartells i alguna nota de premsa, com ara el díptic per anunciar el procés participatiu de cara als pressupostos de 2021, el cartell de la celebració de Sant Jordi i el de la campanya "Comerç irreductible" o la nota de premsa relativa al Primer concurs d'aparadors de Carnaval, de gener de 2021. Totes aquestes mostres de comunicació externa estan redactades enterament amb llenguatge no sexista i, tot i que de vegades les fórmules no són les més recomanades per algunes guies (ús de la barra per desdoblar, "els i les membres", "els veïns i veïnes de Tona"), certament s'hi observa un esforç destacable pel que fa a l'ús del llenguatge.
- Butlletí d'informació municipal de l'Ajuntament de Tona, "El Poble", número 57, desembre de 2020. El butlletí està redactat, en general, fent ús d'un llenguatge no androcèntric ni sexista. Com en altres documents o exemples de comunicació oficial de la corporació, hi trobem, però, alguna mostra de llenguatge androcèntric, com ara "representants polítics", "subvencions per als titulars d'una activitat econòmica", "des del grup municipal [...] com a servidors del poble [...] ajudar-nos entre tots", "creiem que és el mínim que hem de fer amb ells" (referint-se a les persones que integren el comerç local de Tona), "siguem generosos i solidaris els uns amb els altres" (fent referència a la ciutadania de Tona).

El responsable actual de comunicació i premsa de l'Ajuntament de Tona va participar en la formació sobre transversalitat de gènere impartida en gener de 2021. Així mateix, participa en el grup motor d'elaboració de la guia de llenguatge no sexista i inclusiu en preparació. És membre, a més, del grup motor per l'elaboració del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament i de la Comissió d'Igualtat per l'elaboració del I Pla d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona. És a dir, té formació i experiència sobre igualtat de gènere.

ANÀLISI DE LES DADES. RESUM

La comunicació escrita de l'Ajuntament de Tona indica un esforç i un avenç cap a l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge. Tanmateix, en gairebé tots els textos estudiats (xarxes, web, actes, documentació relativa a processos de selecció, etc.) romanen mostres de llenguatge androcèntric, principalment l'ús del masculí genèric. A més, les fórmules per evitar-lo no sempre són les més recomanades perquè no contribueixen a fer visibles les dones en el llenguatge.

Les persones enquestades manifesten que en el seu àmbit de treball l'anomenat llenguatge inclusiu s'empra sempre o sovint, tot i que el 10% de les dones diuen també que no s'hi empra mai. Quant a les entrevistes, la percepció general també és d'avenç tot i que les dones exterioritzen o perceben més les reticències i fins i tot oposicions al canvi cap a un ús del llenguatge no androcèntric ni sexista.

Actualment hi ha una guia d'ús del llenguatge en preparació. Mentrestant, se n'empren d'altres ja existents o es demana ajuda a la tècnica d'igualtat, qui ha revisat diversos documents. Hi ha hagut formació relacionada amb aquest tema, no realitzada per tota la plantilla, però. Es té especial cura en l'ús del llenguatge de cara a les criatures a l'escola bressol i a l'alumnat que visita el Camp de les Lloses.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Taula 25. Conclusions sobre comunicació no sexista

PUNTS FORTS

- Esforç notable i evolució en l'ús del llenguatge no sexista i no androcèntric
- Treball de la tècnica d'igualtat
- Guia ús del llenguatge en elaboració

ÀREES DE MILLORA

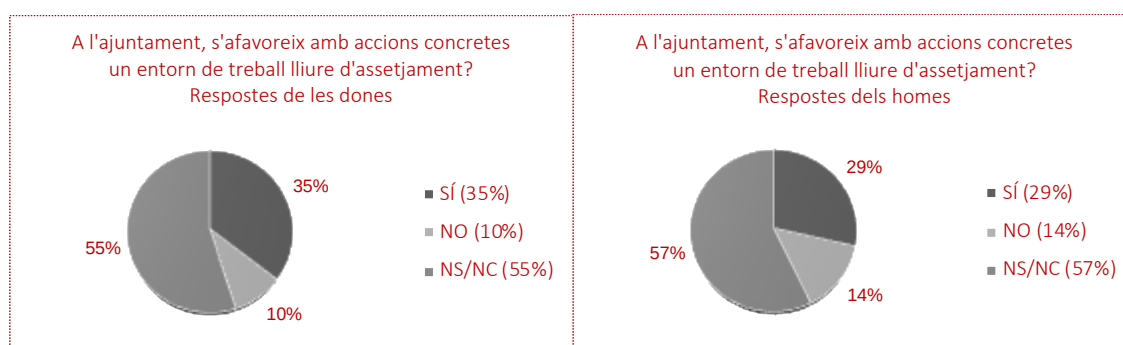
- Romanen mostres de llenguatge androcèntric en textos oficials.
- Les fórmules triades per substituir el masculí genèric no sempre fan visibles les dones.

ÀMBIT 9. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

En aquest apartat de la diagnosi valorem si hi ha un protocol intern de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, negociat amb la representació d'empleades públiques i empleats públics de l'ajuntament i difós a tota l'organització.

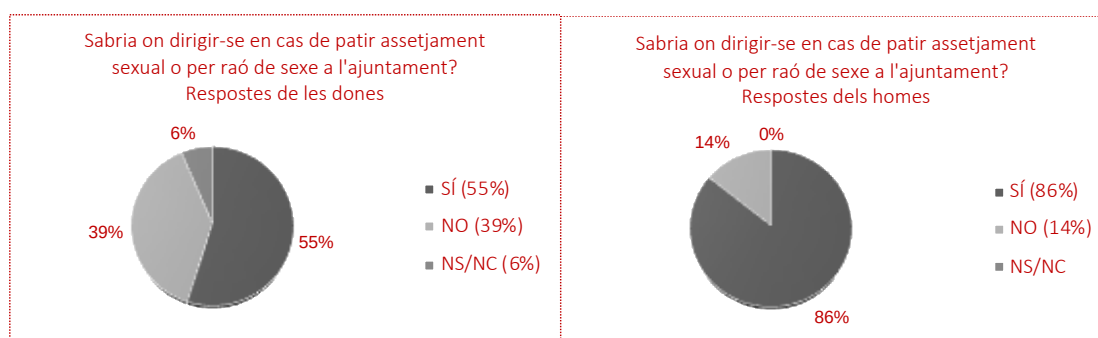
CONEIXEMENT DE LES PERSONES SOBRE QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Per tal de valorar el coneixement del conjunt del personal laboral i del funcionariat de l'Ajuntament de Tona sobre com actuar en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, es plantegen diverses preguntes sobre el tema a l'enquesta i les entrevistes. Quan es demana si l'ajuntament afavoreix un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe —il·lustració 36—, la percepció de les dones és més positiva que la dels homes. Destaca, en tot cas, que un percentatge similar de dones i homes —55% i 57% respectivament— responen “no sap/no respon” a aquesta qüestió.



Il·lustració 36. Enquesta. A l'ajuntament, s'afavoreix amb accions concretes un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

A la pregunta sobre si es sabia a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual, una mica més de la meitat de les dones diuen que sabrien a qui adreçar-se. Un 39% responen que no i el 6% no es posicionen en la seva resposta. La major part dels homes (86%) sabrien a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe. Podem veure-ho a la il·lustració 37.



Il·lustració 37. Enquesta. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe a l'ajuntament? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Igualment, a l'última pregunta de l'enquesta en què es demanen suggeriments, idees, etc. relacionades amb el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere, hi ha

respostes que fan referència a la necessitat de protocols i contundència quant a l'assetjament.

A les entrevistes, es va demanar: "Creu que el personal de l'Ajuntament de Tona coneix els mecanismes o recursos per actuar en cas de veure o viure un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?" Trobem opinions diferents entre les opinions: dels quatre homes entrevistats, un creu que sí, que el personal sabia què fer, mentre que els altres tres creuen que no, que probablement la gent no sabia com actuar; de les set dones entrevistades, tres consideren que sí, que el personal sabia què fer, a qui adreçar-se, tot i no disposar encara d'un protocol de prevenció i actuació en relació amb l'assetjament sexual o per raó de sexe.

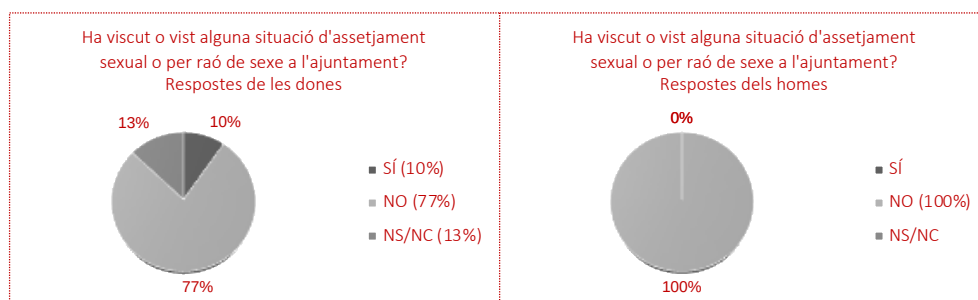
ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

En l'actualitat, des de l'Ajuntament de Tona, amb el suport de la Diputació de Barcelona, s'està treballant amb un protocol marc sobre prevenció i abordament de l'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquest és un dels punts del pla d'acció de mandat i s'espera que estigui enllestit cap a la tardor de 2021.

EXISTÈNCIA DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

A l'Ajuntament de Tona no s'ha instruït cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe l'últim any. De tota manera, a l'enquesta preguntem si s'ha vist o viscut cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Un 10% de les dones responen afirmativament i un 13% responen "no ho sé/no ho responc". El 100% dels homes responen que no. Ho veiem a la il·lustració 38.

Es demana també, amb resposta opcional, d'explicar la situació i quan es va produir, així com la valoració de la resposta de la corporació. Hi ha tres respostes a aquesta qüestió, a les tres es parla d'una situació d'assetjament a la legislatura anterior, amb resposta nul·la o desconeguda per part de la corporació.



Il·lustració 38. Enquesta. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'ajuntament?
Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Taula 26. Conclusions sobre prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe

PUNTS FORTS

- Consciència de la necessitat d'unes pautes d'actuació i de la sensibilització cap a l'assetjament sexual o per raó de sexe
- Protocol per prevenció i actuació en desenvolupament

ÀREES DE MILLORA

- No hi ha la percepció de tenir clar com s'hauria d'actuar en cas de veure o de patir assetjament sexual o per raó de sexe
- Difusió de la informació com a part del desenvolupament del protocol

ÀMBIT 10. SALUT LABORAL

En aquest àmbit estudiem com la gestió de la salut laboral incorpora la perspectiva de gènere, així com la protecció de la maternitat i del període de lactància. Igualment, analitzem les baixes laborals per accident de treball, malaltia professional i contingència comuna.

GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DEL PERÍODE DE LACTÀNCIA

L'Ajuntament de Tona té documents d'avaluació de riscos de totes les seves instal·lacions: biblioteca (informe de 2016), jaciment del Camp de les Lloses (informe de 2017), administració central i escola bressol (informes de 2019). Igualment, compta amb un informe sobre equips de protecció col·lectiva i individual elaborat en 2019 i amb un pla de prevenció, elaborat en 2021. Els informes estan elaborats amb la finalitat de garantir que l'avaluació compleix amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals. Aquesta llei, modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que la prevenció de riscos laborals ha de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe de les persones i, concretament, considera les situacions d'embaràs i lactància natural. Les mesures de protecció de la salut de les dones embarassades o en període de lactància es troben als documents d'avaluació de riscos de cada lloc de treball.

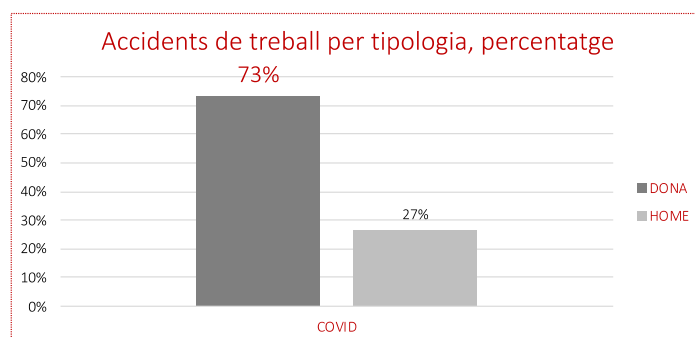
Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

L'organització disposa d'un pla de prevenció de riscos laborals, elaborat en 2021, que inclou tots els seus centres de treball. En aquest document s'identifiquen les dones embarassades que hi treballen. Igualment, s'hi estableixen les funcions i responsabilitats de l'organització en relació amb el compliment de la normativa vigent, així com instruccions tècniques o operatives pel que fa a la protecció de les treballadores embarassades, en situació de part recent o de lactància natural. Tanmateix, no hi ha cap avaluació de riscos psicosocials.

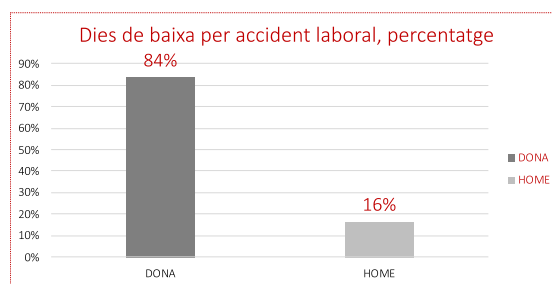
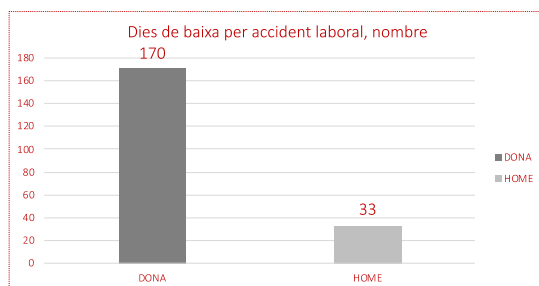
En relació amb la Comissió de Seguretat i Salut, la componen quatre dones i dos homes. Quatre de les sis persones –tres dones i un home– han rebut formació específica en transversalitat de gènere, en 2021.

BAIXES PER ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIA PROFESSIONAL

El període analitzat ha estat el primer semestre de 2021. Mostrem les dades sobre accidents de treball a les il·lustracions 39 i 40. Els accidents de treball afecten majoritàriament les dones i són tots els deguts a la pandèmia de COVID-19.



Il·lustració 39. Accidents de treball Ajuntament de Tona per tipologia, percentatge. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.



Il·lustració 40. Accidents laborals Ajuntament de Tona, dies de baixa de dones i homes. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT SALUT LABORAL

Taula 27. Conclusions sobre salut laboral

PUNTS FORTS

- Avaluacions de llocs de treball i pla de prevenció de riscos laborals

ÀREES DE MILLORA

- No hi ha un estudi de riscos psicosocials
- Coneixement dels llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància
- Possible relació dels AT amb la segregació horitzontal de l'organització

PLA D'ACCIÓ

L'objectiu general del Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona és, com ja hem expressat, definir una estratègia per avançar cap a la igualtat real de dones i homes pel que fa a les polítiques internes de l'organització. Per tal d'aconseguir-lo, una vegada identificats els obstacles a la igualtat real gràcies a la diagnosi de gènere, és necessari incorporar el compromís amb la igualtat real entre dones i homes a la cultura i les polítiques de l'ajuntament, així com desenvolupar mesures concretes per avançar cap a la igualtat real entre dones i homes en l'organització.

Així, a partir de les necessitats detectades en la diagnosi de gènere, definim els objectius que volem aconseguir, les actuacions concretes a desenvolupar, per cada àmbit, programades en el temps, així com els indicadors de seguiment i avaluació d'aquestes accions o mesures.

Els objectius del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona són:

1. Formalitzar internament el compromís polític amb la igualtat de gènere
2. Refermar el compromís polític amb la igualtat de gènere
3. Difusió interna del compromís amb el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere
4. Garantir i avaluar el desenvolupament del pla intern d'igualtat
5. Difusió del compromís amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona amb empreses i entitats col·laboradores
6. Garantir formació amb perspectiva i transversalitat de gènere adreçada a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'ajuntament
7. Sistematització del treball amb dades desagregades per gènere
8. Garantir la perspectiva de gènere en els processos d'accés i de promoció a l'organització
9. Transparència i avenç cap a la igualtat retributiva
10. Garantir l'ús neutre del llenguatge
11. Millora de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral
12. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere
13. Incorporar la perspectiva de gènere als protocols de prevenció de riscos laborals
14. Fer visible el treball per la igualtat de gènere al portal web

Els objectius es concreten en 32 accions, que detallem a continuació. Per cada acció proposada indiquem: breu descripció, objectiu, departament o persona responsable, programació en el temps i prioritat, recursos necessaris, indicadors de seguiment o avaluació, canals de comunicació o difusió.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 1. Formalitzar internament el compromís polític amb la igualtat de gènere			
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat			
ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	CALENDARI
1. Aprovació del I Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona al Ple municipal	Ple municipal	-S'ha aprovat el PIIG al Ple municipal	Novembre 2021 Desembre 2021
2. Incorporació del pla intern d'igualtat de gènere com a annex dels convenis vigents del funcionariat i del personal laboral	Representació legal treballadores i treballadors	-S'ha incorporat el pla com a annex dels convenis vigents del funcionariat i del personal laboral	1 ^{er} semestre 2022
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic, butlletí, xarxes socials, reunió presencial o per videoconferència ÀREA RESPONSABLE: Comunicació			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris			

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 2. Refermar el compromís polític amb la igualtat de gènere		
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat		
ÀREA RESPONSABLE Ple municipal		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
3. Adhesió al Pla d'igualtat extern adreçat a la ciutadania de la Mancomunitat La Plana	-S'ha aprovat l'adhesió	Novembre 2022 a desembre 2022
4. Realització Pla d'igualtat extern adreçat a la ciutadania de Tona	- S'ha realitzat i aprovat	2022- 2023
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Actes, web, xarxes socials, butlletí ÀREA RESPONSABLE: Comunicació		
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris		

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 1. Formalitzar internament el compromís polític amb la igualtat de gènere			
Àmbit. Condicions laborals, cultura i gestió organitzativa			
ÀREES RESPONSABLES Relacions laborals i cures, representació legal de treballadores i treballadors			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
5. Revisió dels convenis de funcionariat i de personal laboral	-Incorporació perspectiva gènere i avenços quant a l'avaluació de llocs de treball	-Aprovació convenis	2022
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Actes, web			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris			

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 3

Difusió interna del compromís amb el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere

Àmbit. Cultura, gestió i polítiques igualtat

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	CALENDARI
6. Donar a conèixer les conclusions del pla intern d'igualtat al conjunt dels càrrecs polítics, del funcionari i del personal laboral	-Sensibilització i informació al conjunt de les persones que treballen a l'ajuntament -Comunicació del compromís amb la igualtat de gènere al conjunt de les persones que treballen a l'ajuntament	Comissió Negociadora del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Tona (Col·laboració consultora i Serveis si escau)	-Publicació al web -Difusió per correu electrònic feta -Celebració de la sessió informativa	Novembre 2021 Desembre 2021
7. Difusió periòdica de la implementació progressiva de les accions del pla	-Sensibilització i informació al conjunt de les persones que treballen a l'ajuntament	Comunicació	-Publicació al web -Correu electrònic	Semestral

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS

Sessió informativa presencial o per videoconferència, web, correu electrònic, butlletí, xarxes socials, nota de premsa

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 4. **Garantir i avaluar el desenvolupament del pla intern d'igualtat**

Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat

ÀREA RESPONSABLE Comissió Negociadora del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Tona

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
8. Establir una persona de referència que impulsi i coordini el desenvolupament del pla	-Coordinació del desenvolupament del pla	-S'ha consensuat qui serà la persona de referència	Desembre 2021
9. Constituir la Comissió de Seguiment del pla	-Garantir la implementació del pla amb la implicació dels departaments corresponents i de la part social	-S'ha format la comissió amb les mateixes persones o no que formen la Comissió d'Igualtat constituïda per l'elaboració del pla. Acta de constitució de la Comissió -S'ha decidit la freqüència de reunions de la comissió	Desembre 2021
10. Establir sistema de seguiment i avaluació periòdica de la implementació del pla	-Garantir el seguiment i l'avaluació de les accions acordades per dur a terme el pla	-S'han establert les eines de seguiment i avaluació periòdica del pla (fulls càlcul, informes, reunions, enquestes, etc.)	Desembre 2021

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS

Actes, web, correu electrònic

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris



Objectiu 4			
Garantir i avaluar el desenvolupament del pla intern d'igualtat			
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat			
ÀREA RESPONSABLE			
Comissió de Seguiment			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
11. Celebració de reunions d'avaluació i seguiment del desenvolupament del pla	-Avaluar si el pla intern d'igualtat de gènere s'implementa segons els terminis i accions previstes	-Actes de les reunions	Reunions semestral
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS			
Web			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris			

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 4		
Garantir i avaluar el desenvolupament del pla intern d'igualtat		
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat		
ÀREA RESPONSABLE Ple municipal		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
12. Aprovació d'un pressupost anual per a la implementació del pla intern d'igualtat de gènere	-El pressupost ha estat aprovat	Anualment
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS		
Actes, web, xarxes socials, correu electrònic		
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris		

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 5 Difusió del compromís amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona amb empreses i entitats col·laboradores			
Àmbit. Cultura i polítiques d'igualtat			
ÀREES RESPONSABLES Participació, comunicació i transparència, Feminismes i LGTBI, Desenvolupament local, Comunicació			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
13. Comunicació del compromís amb la igualtat real de gènere pel que fa a la interacció de l'ajuntament amb empreses i entitats col·laboradores amb què l'organització treballa	-Conscienciació dels beneficis que aporta a les organitzacions incorporar polítiques d'igualtat de gènere -Promoure que les empreses, proveïdors o proveïdors i entitats amb què tracta l'ajuntament treballin per la prevenció de les desigualtats de gènere	-Nota de premsa -Portal web -Correu electrònic	1 ^{er} semestre 2022
14. Incloure clàusules relatives no només a la igualtat de gènere sinó també a la igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones LGTBI en contractes públics, convenis i subvencions		-Les clàusules s'han inclòs a la documentació relativa als processos de contractació externa	2 ^{on} semestre 2022
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, xarxes socials, correu electrònic, butlletí municipal			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris			

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 6			
Garantir formació amb perspectiva i transversalitat de gènere adreçada a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'ajuntament			
Àmbit. Formació interna i continuada			
ÀREES RESPONSABLES Comissió de formació, Relacions laborals i cures, Regidoria Feminismes i LGTBI			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
15. Elaborar un programa formatiu sobre perspectiva de gènere a partir de les accions formatives disponibles	-Garantir la formació específica en igualtat de gènere pel conjunt de persones que treballen a l'ajuntament -Programar accions formatives per cada àrea de treball	-Aprovació del programa de formació	2022-2024
16. Desenvolupar un registre que inclogui: nom acció, resum continguts, hores durada, participació amb dades desagregades per sexe i identitat de gènere, avaluació de cada acció formativa	-Garantir el recull de dades necessàries per tal d'avaluar la participació i els continguts relatius a les accions formatives -Garantir que totes les persones que treballen a l'ajuntament compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral	-Aprovació del sistema de registre per Relacions laborals i cures -Nomenament si escau de la persona o persones a càrrec del registre de les accions formatives	2022
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic			
RECURSOS NECESSARIS: Eina pel registre (full de càlcul, per exemple), oferta formativa			

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 6. Garantir formació amb perspectiva i transversalitat de gènere adreçada a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'ajuntament

Àmbit. Formació interna i continuada

ÀREES RESPONSABLES Comissió de formació, Relacions laborals i cures, Regidoria Feminismes i LGTBI

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
17. Formar l'equip de govern en perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual i afectiva	-Garantir que totes les persones que treballen a l'ajuntament compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral	-Eina de registre de les activitats formatives:	Almenys una acció formativa a l'any
18. Formar el conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'ajuntament en perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual i afectiva	-Incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en l'estructura i l'organització de l'ajuntament -Garantir que totes les persones que componen comissions, que poden ser membres de tribunals, que són càrrecs polítics, que formen part de la representació laboral, han rebut formació en igualtat de gènere -Proporcionar a les persones amb responsabilitat en àrees clau de l'ajuntament recursos per exercir les seves funcions amb perspectiva feminista -Evitar els estereotips de gènere que influeixen en els processos de selecció	accions formatives, continguts, participants, enquestes de satisfacció	

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic

RECURSOS NECESSARIS Catàleg formatiu Diputació de Barcelona i Generalitat Catalunya. Formació Escola de Policia. Altres recursos formatius



**Diputació
Barcelona**

Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social



Objectiu 7		
Sistematització del treball amb dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere		
Àmbit. Cultura i polítiques d'igualtat		
ÀREES RESPONSABLES Totes les àrees de treball de l'ajuntament		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
19. Incloure les variables "identitat de gènere" i "sexe" en les recollides de dades internes i en tots els formularis	-Revisió dels sistemes d'informació i recollida de tots els àmbits municipals -Avaluació de formularis i documents	2022-2024
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web		
RECURSOS NECESSARIS Possible revisió d'eines informàtiques		

Objectiu 8			
Garantir la perspectiva de gènere en els processos d'accés i de promoció a l'organització			
Àmbit. Accés a l'organització, promoció i desenvolupament professional			
ÀREES RESPONSABLES Relacions laborals i cures, representació legal treballadores i treballadors, Regidoria de Feminismes i LGTBI			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
20. Incloure formació i mèrits en perspectiva i igualtat de gènere en les bases de les convocatòries d'accés i promoció		-Bases de convocatòries revisades -Consens amb la representació laboral de treballadores i treballadors	2022-2023
21. Revisió dels textos i de l'ús del llenguatge en les bases de les convocatòries de selecció i promoció	Garantir un ús neutre del llenguatge Cura de les convocatòries per tal de fer visibles les dones i encoratjar-les a presentar-se als processos de selecció de llocs de treball masculinitzats Promoure la diversitat en la contractació i promoció de personal		2022
22. Promoure, sempre que sigui possible, la paritat de gènere en la composició dels processos de selecció i promoció	Garantir un entorn de treball no discriminatori a l'ajuntament	-Proporcions de dones i homes que formen tribunals	2022-2025
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals			

Objectiu 8			
Garantir la perspectiva de gènere en els processos d'accés i de promoció a l'organització			
Àmbit. Accés a l'organització, promoció i desenvolupament professional			
ÀREES RESPONSABLES Relacions laborals i cures, representació legal treballadores i treballadors			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
232. Incrementar el nombre de processos de promoció per equilibrar les responsabilitats amb la categoria professional	-Establir la mateixa retribució per llocs d'igual valor	-Nombre de processos de promoció desenvolupats entre 2022 i 2025	2022-2025
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web			
RECURSOS NECESSARIS			

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 9			
Transparència i avenç cap a la igualtat retributiva			
Àmbit. Retribució			
ÀREES RESPONSABLES			
Relacions laborals i cures, Representació laboral de persones treballadors			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
24. Elaboració anual del registre retributiu segons RD 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes	-Contribuir a la transparència retributiva i a assolir iguals retribucions per llocs d'igual valor -Conèixer detalladament com contribueixen els diferents components de la massa retributiva a la bretxa salarial	-Informe de registre retributiu anual	1 ^{er} trimestre de cada any sobre dades de l'any anterior
25. Desenvolupament auditoria retributiva segons RD 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes	-Avaluació de llocs de treball amb perspectiva feminista -Contribuir a la transparència retributiva i a assolir iguals retribucions per llocs d'igual valor.	-Elaborada l'auditoria retributiva	2 ^{on} semestre 2022 a 1 ^{er} semestre 2023
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic			
RECURSOS NECESSARIS Possibilitat contractació externa			

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 10		
Garantir l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge		
Àmbit. Comunicació no sexista i inclusiva		
ÀREES RESPONSABLES		
Comunicació, Relacions laborals i cures, Regidoria Feminismes i LGTBI		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
26. Sessions formatives sobre ús no sexista i inclusiu del llenguatge	-Les dades relatives a la celebració de cada sessió s'han inclòs a l'eina de registre de les accions formatives -Qüestionaris de satisfacció realitzats	Novembre i desembre 2021 Una sessió formativa any 2022 Una sessió formativa any 2023
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic,		
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals		

Objectiu 10		
Garantir l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge		
Àmbit. Comunicació no sexista i inclusiva		
ÀREES RESPONSABLES Lideratge Regidories Feminismes i LGTBI, i Comunicació Tasques transversals, hi participen totes les àrees		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
27. Revisió progressiva de l'ús del llenguatge en la comunicació de l'ajuntament: elements a revisar, planificació de la revisió, persones responsables de la revisió a cada àmbit de treball	-S'ha consensuat quins elements s'han de revisar	2 ^{on} semestre 2022
28. Adaptació formularis i documentació per garantir ús no sexista i inclusiu del llenguatge	-S'ha establert una programació temporal de les revisions	a
	-S'han consensuat les persones responsables de les revisions per cada àrea	2 ^{on} semestre 2023
	-Registre d'avaluació de les revisions	
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic,		
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals		

Objectiu 11			
Millora de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral			
Àmbit. Temps de treball i corresponsabilitat			
ÀREES RESPONSABLES			
Relacions laborals i cures			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
29. Sessió informativa sobre el protocol de teletreball	-Donar a conèixer mesures que afavoreixin l'equilibri entre vida familiar, personal i laboral de les empleades públiques i dels empleats públics de l'ajuntament	-Realització de la sessió -Registre i anàlisi de les persones que s'acullen a mesures recollides al protocol	2on semestre 2022
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic,			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals			

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 12. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe			
Àmbit. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe			
ÀREES RESPONSABLES Relacions laborals i cures, Regidoria Feminismes i LGTBI, comunicació			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
30. Sessió informativa de difusió dels continguts del protocol prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere, que inclogui la informació sobre les accions formatives relacionades amb el document	-Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere -Sensibilització -Garantir que les mesures de prevenció i actuació es coneixen i es recorden	-Desenvolupament de la sessió	1er semestre 2022, data a concretar amb la consultora
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic,			
RECURSOS NECESSARIS Elaboració infografies			

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 13		
Incorporar la perspectiva de gènere als protocols de prevenció de riscos laborals		
Àmbit. Salut laboral		
ÀREES RESPONSABLES Relacions laborals i cures		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
31. Elaboració avaluació riscos psicosocials amb perspectiva de gènere	-L'informe s'ha realitzat	2023
32. Difusió de l'informe al conjunt d'empleades públiques i empleats públics	-Sessió informativa realitzada	2023
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic		
RECURSOS NECESSARIS Contractació externa		

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona 2021-2025

Objectiu 14			
Fer visible el compromís i treball per la igualtat de gènere de l'ajuntament al portal web			
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat. Formació			
ÀREES RESPONSABLES			
Coordina àrea de comunicació i Regidoria Feminismes i LGTBI. Tasques transversals			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
33. Actualització de l'espai al portal web en què es recullen tots els materials formatius, informatius, de sensibilització, en relació amb la igualtat de gènere, així com la informació sobre el desenvolupament del pla	-Sensibilització -Formació	-L'espai s'ha actualitzat cada vegada que hi ha un nou contingut o recurs a incorporar	2022-2025
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic,			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals			

GLOSSARI

Aquest recull de definicions de conceptes vinculats amb la igualtat de gènere està extret de la *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, de la *Guia per al disseny i per la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments* i de l'informe *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes*. Tots tres documents estan publicats per la Generalitat de Catalunya (veure bibliografia).

Accions positives: Mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant a les dones avantatges concrets per facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Tècnica d'igualtat: Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Assetjament sexual. Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Avaluació de l'impacte segons el gènere. Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Bretxa salarial. Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu. Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Dades segregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació directa. Retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals. L'única variable observable que determina una remuneració diferent, en aquest cas, és el sexe.

Discriminació indirecta. Diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres factors de caire sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

Discriminació múltiple. La situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per raó de sexe. Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on duu a terme la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Estereotip de gènere. És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Equitat de gènere. Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Equilibri de la vida personal, familiar i laboral. Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

Gènere. Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Igualtat de gènere. Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes. Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en el fet que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere. La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

Representació equilibrada. La situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària. La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Rol de gènere. Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Transversalitat de gènere. Integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Segregació horitzontal de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona part una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sensibilització en gènere. Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe. Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes.

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Subocupació. Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Treball domèstic i de cura de persones. El conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura de membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per poder ser productives al mercat de treball o per poder-ho ser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres tasques, les d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre d'altres, de les criatures i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

BIBLIOGRAFIA

- *Actualitat normativa* [en línia]. Diputació de Barcelona. Igualtat i ciutadania. Polítiques d'igualtat. <https://www.diba.cat/web/politiques-igualtat/actualitat-normativa> [última data de consulta, 19 agost 2021]
- *Ajuntament de Tona* [en línia] <http://www.tona.cat> [última data de consulta, 19 agost 2021]
- Col·lectiu Punt 6. Urbanismo feminista. Por una transformación radical de los espacios de vida. Barcelona, 2019, Virus Editorial.
- Escapa Garrachón, Rosa; Martínez Ten, Luz. *10 perquè per la igualtat* (2009) [en línia]. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/10_perques_igualtat_cat.pdf
- Federici, Silvia. *Bruixes, caça de bruixes i dones*. Manresa: Tigre de paper, febrer 2020.
- Gaya Quiñonero, Mar (2019) [2ª edició]. *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats. Disponible en línia a https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf
- Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu i càlcul de la bretxa salarial*. Material docent del taller en línia sobre registre retributiu i bretxa salarial. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2021.
- *Igualtat d'oportunitats de dones i homes* [en línia]. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/> [última data de consulta, 19 agost 2021]
- Lledó, Eulàlia (2005). *De llengua, diferència i context*. Barcelona: Quaderns de l'institut. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_quaderns03.pdf
- *Mancomunitat La Plana* [en línia] <https://www.mancoplana.cat/mancomunitat/plans-campanyes-i-programes/168-igualtat/> [última data de consulta, 19 agost 2021]
- Marçal, Heura; Kelso, Fiona; Nogués, Mercè (2011) [2ª edició]. *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Barcelona: Universitat de Barcelona, Servei de Llengües i Observatori per a la igualtat. Disponible en línia a <https://www.uab.cat/doc/llenguatge>

- Martínez Costa, Carme; Calvet Puig, Maria Dolors; Lusa Garcia, Amaia; Tura Solvas, Marta. *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*. Barcelona: Col·lecció Eines. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines06.pdf
- “Normativa”, dins *Igualtat d'oportunitats de dones i homes* [en línia]. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/recursos/normativa/> [última data de consulta, 19 agost 2021]
- Observatori del Treball i Model Productiu. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes*. Barcelona, 2021: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Disponible en línia a <https://govern.cat/govern/docs/2021/02/18/10/21/4d624215-499a-4c73-aaad-baf376f55192.pdf>
- OMS. *Objetivos de desarrollo sostenible* [en línia]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/> [última data de consulta, 19 agost 2021]
- Optimot. Consultes lingüístiques [en línia]. Generalitat de Catalunya. <https://aplicacions.llengua.gencat.cat/llc/AppJava/index.html>
- Secretaria de Política Lingüística. Institut Català de la Dona (2005). *Marcar les diferències: la representació d'homes i dones a la llengua*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. Disponible en línia a <https://llengua.gencat.cat/permalink/c8d39276-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

ANNEXOS

ANNEX 1. CONTINGUT DE L'ENQUESTA EN LÍNIA

L'enquesta en línia consta de preguntes de resposta obligatòria (les preguntes tancades d'una sola resposta) i de preguntes opcionals (les preguntes obertes, en què es demanen comentaris). El contingut de l'enquesta en línia, dissenyada en l'eina Formularis de Google, és el següent:

Pla intern d'igualtat de Tona

El formulari que es mostra a continuació esdevé una eina metodològica per a l'elaboració de la primera fase del Pla Intern d'Igualtat. La primera fase és la Diagnosi de Gènere on s'analitza el funcionament intern de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats dona-home.

El formulari combina preguntes d'una sola resposta i preguntes obertes.

Gràcies per la seva col·laboració!

1. Identitat de gènere. Opcions de resposta: Dona, home, no binari
2. Sexe. Opcions de resposta: Femení, masculí
3. Responsabilitat laboral a l'Ajuntament de Tona. Opcions de resposta: Càrrec polític, plantilla
4. Creu que l'Ajuntament té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat, en termes de gènere? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
5. Creu que l'Ajuntament fomenta amb accions concretes la igualtat entre la gent de l'Ajuntament, en termes de gènere? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
6. Si la resposta anterior és afirmativa, descriu alguna acció de foment de la igualtat en termes de gènere que s'hagi dut a terme a l'Ajuntament
7. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtats entre les persones en termes de gènere? Opcions de resposta: Sempre, puntualment, sovint, mai
8. Considera important que s'elabori un Pla Intern d'Igualtat de gènere? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
9. En les funcions que vostè porta a terme a l'Ajuntament se segregen les dades per sexe/gènere? Opcions de resposta: Sí, sovint, No, mai, NS/NC
10. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge inclusiu?*S'entén per llenguatge inclusiu, l'ús de la doble forma en la llengua (treballadors i treballadores, veïnes i veïns, fills i filles, etc.), l'ús de genèrics (veïnat, plantilla, funcionariat, alumnat, professorat, gent gran,) o l'ús d'impersonals. Opcions de resposta: Sí, sovint, No, mai, NS/NC

11. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones, independentment del gènere? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
12. Considera que els criteris d'oferta de formació són igualitaris, independentment del gènere? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
13. Pensa que hi ha igualtat retributiva a l'Ajuntament, independentment del gènere? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
14. A l'Ajuntament s'afavoreix amb accions concretes un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
15. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
16. En cas que sí, podria explicar la situació que viure o veure i en quina legislatura es va produir?
17. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament? *S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humil·lant, ofensiu o molest. Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humil·lant o ofensiu. Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
18. En cas que sí, podria explicar la situació que viure o veure i en quina legislatura es va produir?
19. Com valora la resposta de l'Ajuntament en cas que hagi estat coneixedor/a d'alguna d'aquestes situacions?
20. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
21. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
22. Si la resposta no és afirmativa, per quina raó?
23. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
24. Pensa que es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional a l'Ajuntament? Opcions de resposta: Sí, no, NS/NC
25. Si la resposta anterior és afirmativa, descriu alguna acció de millora de la conciliació de la vida personal i professional que sigui viable a l'Ajuntament
26. Descriu alguna acció que consideri important a tenir en compte per al Pla Intern d'igualtat

ANNEX 2. PREGUNTES DE LES ENTREVISTES

Les preguntes plantejades a les persones entrevistades han estat les següents:

1. De quina manera creu que els homes podrien involucrar-se més en el desenvolupament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona?
2. Creu que el desenvolupament del PIIG i, en general, l'avenç cap a la igualtat de gènere, és una de les prioritats de l'Ajuntament de Tona?
3. En què creu que podria concretar-se aquesta intenció? Quins àmbits consideres que serien els prioritaris?
4. A l'Ajuntament de Tona, percep desigualtats, discriminacions, entre dones i homes, ni que sigui els anomenats masclismes quotidians o "micromasclismes"?
5. Per què creu que hi ha llocs de treball més masculinitzats (policia, brigada) i altres més feminitzats (oficines, escola bressol)? Amb què creu que es relaciona aquesta situació?
6. Troba important intentar equilibrar la presència de dones i homes en tots els llocs de treball?
7. De quina manera creu que això es podria fer?
8. L'anomenat teletreball, percep que ha ajudat a l'equilibri entre vida familiar, personal i laboral o que, contràriament, l'ha empitjorat?
9. Quina és la seva percepció en relació amb l'ús del llenguatge, oral i escrit, oficial i informal, intern o extern, a l'Ajuntament de Tona? Creu que, en general, s'hi fa un ús no sexista del llenguatge?
10. Coneix recursos per emprar un llenguatge no androcèntric ni sexista?
11. Creu que el personal de l'Ajuntament de Tona coneix els mecanismes o recursos per actuar en cas de veure o viure un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?
12. Té qualsevol altra idea, aportació, comentari, etc. en relació amb el desenvolupament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Tona?

ANNEX 3. ÍNDEX DE TAULES

Taula 1. Respostes a l'enquesta en línia.....	- 23 -
Taula 2. Conclusions sobre cultura i gestió organitzativa	- 43 -
Taula 3. Dades de percentatges del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona, per departament o àrea funcional, sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes.	- 48 -
Taula 4. Distribució de dones i homes del conjunt de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Tona per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP) per percentatge de dones sobre dones i d'homes sobre homes.....	- 49 -
Taula 5. Descripcions grups professionals, Ajuntament de Tona	- 49 -
Taula 6. Dades de percentatge sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes de l'Ajuntament de Tona	- 51 -
Taula 7. . Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per tipologia de contracte. Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes.....	- 53 -
Taula 8. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per tipus de jornada. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes.....	- 54 -
Taula 9. Conclusions sobre condicions laborals.....	- 54 -
Taula 10. Processos de selecció Ajuntament de Tona, 2020-2021.....	- 56 -
Taula 11. Evolució contractacions de dones i homes a l'Ajuntament de Tona els darrers 4 anys, nombre i percentatge	- 58 -
Taula 12. Conclusions sobre l'accés a l'organització.....	- 61 -

Taula 13. Formació Ajuntament de Tona, any 2020.....	- 63 -
Taula 14. Conclusions sobre la formació interna i/o contínua.....	- 64 -
Taula 15. Conclusions sobre la promoció i el desenvolupament professional	- 66 -
Taula 16. Mitjanes de retribucions totals anuals d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona. Bretxa salarial.	- 69 -
Taula 17. Mitjanes retribucions totals anuals de les empleades públiques i els empleats públics de l'Ajuntament de Tona per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP). Bretxa salarial.	- 70 -
Taula 18. Mitjanes de retribucions totals anuals d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona per grup professional. Bretxa salarial.....	- 71 -
Taula 19. Mitjanes del salari base d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona. Bretxa salarial.	- 72 -
Taula 20. Mitjana de retribucions d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona corresponents a complements obligatoris, per grup professional. Bretxa salarial.....	- 73 -
Taula 21. Mitjana de retribucions d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona corresponents a complements voluntaris, per grup professional. -	74 -
Taula 22. Conclusions sobre les retribucions	- 75 -
Taula 23. Mesures temps de treball i corresponsabilitat	- 77 -
Taula 24. Conclusions àmbit temps de treball i corresponsabilitat	- 78 -
Taula 25. Conclusions sobre comunicació no sexista	- 82 -

Taula 26. Conclusions sobre prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe - 85 -

Taula 27. Conclusions sobre salut laboral - 87 -

ANNEX 4. ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS

Il·lustració 1. Enquesta. En les funcions que vostè porta a terme a l'ajuntament, se segreguen les dades per sexe o gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.	- 30 -
Il·lustració 2. Enquesta. Creu que a l'ajuntament hi ha desigualtats entre les persones en termes de gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.	- 38 -
Il·lustració 3. Enquesta. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'ajuntament? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....	- 39 -
Il·lustració 4. Enquesta. Creu que l'ajuntament té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat, en termes de gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.	- 40 -
Il·lustració 5. Enquesta. Creu que l'ajuntament fomenta amb accions concretes la igualtat entre la gent de l'ajuntament, en termes de gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....	- 40 -
Il·lustració 6. Enquesta. Considera important que s'elabori un pla intern d'igualtat de gènere? Elaboració pròpia a partir de les respostes al formulari.	- 41 -
Il·lustració 7. Composició d'empleades públiques i d'empleats públics de l'Ajuntament de Tona. Elaboració amb els fulls de càlcul de l'eina de diagnòstic de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.	- 44 -
Il·lustració 8. Distribució de dones i homes de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Tona per antiguitat, nombre. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització	- 45 -
Il·lustració 9. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per antiguitat, percentatge. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.....	- 46 -

- Il·lustració 10. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per franges d'edat, percentatges. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització..... - 46 -
- Il·lustració 11. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona, per departament o àrea funcional, nombre. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització. - 47 -
- Il·lustració 12. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per departament o àrea funcional, dades per percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització. - 48 -
- Il·lustració 13. Distribució d'homes i dones del conjunt de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Tona per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP), per nombre de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització..... - 49 -
- Il·lustració 14. Distribució d'homes i dones del conjunt de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Tona per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP), per percentatge sobre el total de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització..... - 49 -
- Il·lustració 15. Distribució d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona per grup professional, nombre de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització. ... - 51 -
- Il·lustració 16. Distribució de dones i homes per grup professional a l'Ajuntament de Tona, dades per percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització - 51 -

Il·lustració 17. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per tipologia de contracte, dades per nombre de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.	- 52 -
Il·lustració 18. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per tipologia de contracte, dades per percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.	- 53 -
Il·lustració 19. Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per tipus de jornada, dades per nombre i per percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.	- 53 -
Il·lustració 20. Nombre i percentatge de contractacions de dones i homes a l'Ajuntament de Tona els últims 4 anys. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.	- 58 -
Il·lustració 21. Nombre de contractacions de dones i homes a l'Ajuntament de Tona els darrers 4 anys, per departament o àrea funcional. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització. ...	- 59 -
Il·lustració 22. Percentatge de contractacions de dones i homes a l'Ajuntament de Tona els darrers 4 anys, per departament o àrea funcional. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització. .	- 60 -
Il·lustració 23. Nombre de contractacions de dones i homes els darrers 4 anys per grup professional a l'Ajuntament de Tona. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització	- 60 -

Il·lustració 24. Percentatge de contractacions de dones i homes els darrers 4 anys per grup professional a l'Ajuntament de Tona. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització - 61 -

Il·lustració 25. Enquesta. Considera que els criteris d'oferta de formació són igualitaris, independentment del gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta- 62 -

Il·lustració 26. Enquesta. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones, independentment del gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta - 65 -

Il·lustració 27. Enquesta. Pensa que hi ha igualtat retributiva a l'Ajuntament, independentment del gènere? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.... - 67 -

Il·lustració 28. Mitjanes de retribucions totals anuals d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona, per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP). Elaboració a partir de les dades proporcionades per l'organització..... - 70 -

Il·lustració 29. Mitjanes de retribucions totals anuals d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona per grup professional. Elaboració a partir de les dades proporcionades per l'organització..... - 71 -

Il·lustració 30. Salari base mitjà d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona per grup professional. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització - 72 -

Il·lustració 31. Mitjana de retribucions d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona corresponents a complements obligatoris, per grup professional. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització..... - 73 -

Il·lustració 32. Mitjana de retribucions d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Tona corresponents a complements voluntaris, per grup professional. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.....	- 74 -
Il·lustració 33. Enquesta. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta	- 76 -
Il·lustració 34. Enquesta. Pensa que es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional a l'ajuntament? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta -	76 -
Il·lustració 35. Enquesta. En la seva àrea de treball, s'utilitza un llenguatge inclusiu? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....	- 79 -
Il·lustració 36. Enquesta. A l'ajuntament, s'afavoreix amb accions concretes un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....	- 83 -
Il·lustració 37. Enquesta. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe a l'ajuntament? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta	- 83 -
Il·lustració 38. Enquesta. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'ajuntament? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta	- 84 -
Il·lustració 39. Accidents de treball Ajuntament de Tona per tipologia, percentatge. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.....	- 86 -
Il·lustració 40. Accidents laborals Ajuntament de Tona, dies de baixa de dones i homes. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.....	- 86 -

