



DIAGNOSI DE GÈNERES I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Gener 2020



GENERA INNOVACIÓ
Consultoria i Formació
AL TEU SERVEI

ÍNDEX

ÍNDEX.....	1
INTRODUCCIÓ.....	3
METODOLOGIA.....	6
INDICADOR 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	8
1.1 EXISTÈNCIA D'UNA CULTURA ON ES FOMENTA LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA PARITAT DE SEXES ENTRE D'ALTRES ACCIONS.....	9
1.2 EXISTÈNCIA D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	11
1.3 EXISTÈNCIA DE PERSONAL RESPONSABLE EN VETLLAR PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	12
1.4 EXISTÈNCIA DE PRESSUPOST ORIENTAT A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	13
1.5 ACTIVITATS INFORMATIVES.....	14
1.6 FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ DE GÈNERE.....	15
1.7 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS DIFERENTS DEPARTAMENTS I TREBALLS.....	20
INDICADOR 2. POLÍTQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT.....	32
2.1 EXISTÈNCIA DE PROGRAMES ESPECÍFICS PER A DONES I COL·LECTIU LGTBIQ+.....	32
2.2 PARTICIPACIÓ EN CAMPANYES I PROJECTES PER PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITAT.....	35
2.3 REGISTRE DE DADES SEGREGADES PER SEXE DE LES PERSONES USUÀRIES DELS SERVEIS 38	
2.4 RELACIONS AMB LES EMPRESES PROVEÏDORES, CONCESSIONÀRIES I CONTRACTADES	41
INDICADOR 3. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA.....	45
3.1 ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE NI DE LES IMATGES EN LA DOCUMENTACIÓ I EN LA COMUNICACIÓ.....	45
3.2 FOMENT D'UN ÚS DE LES IMATGES I DEL LLENGUATGE DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	47
INDICADOR 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I ELS HOMES.....	49
4.1 REPRESENTACIÓ POLÍTICA.....	50
4.2 REPRESENTACIÓ PLANTILLA.....	58
4.3 REPRESENTACIÓ SINDICAL.....	71
INDICADOR 5. CONDICIONS LABORALS.....	74
5.1 CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES.....	74
5.2 TIPOLOGIA DE JORNADA LABORAL DE DONES I HOMES.....	75
5.3 RETRIBUCIONS.....	77

INDICADOR 6. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	83
6.1 IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS, LA SELECCIÓ I LA PERMANÈNCIA DEL PERSONAL	83
6.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL	99
INDICADOR 7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR.....	106
7.1 ÚS DE LES DIFERENTS MESURES	106
INDICADOR 8. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	109
8.1 ACCIDENTS DE TREBALL.....	110
8.2 MALALTIA PROFESSIONAL	110
8.3 CONTINGÈNCIA COMUNA	110
8.4 ABSENTISME LABORAL.....	111
INDICADOR 9. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	113
9.1 PRESÈNCIA D'ASSETJAMENT.....	113
9.2 TIPUS DE REPRESENTACIÓ DESTINADA A L'ATENCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT ..	114
9.3 ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT	116
CONCLUSIONS	120
ANNEXOS (Qüestionaris plantilla).....	125

INTRODUCCIÓ

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya, estableix i regula els mecanismes 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.

És concretament, en el seu article 6, on s'estableixen les obligacions de les entitats locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat i gènere:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, per a complir les finalitats d'aquesta llei dins de llur àmbit territorial, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei.
- f) 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.
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.

L'article 15 de l'esmentat cos legal complementa aquest article 6, lletra g), en el sentit que disposa en el seu apartat segon que 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.

El seu apartat quart disposa, així mateix, que 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.

- c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.
- d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.
- f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

En aquest sentit, la Disposició Addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic del Treballador Públic, estableix que les Administracions públiques resten obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i que, aquestes, hauran d'adoptar les mesures possibles per evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes, a més a més d'elaborar i aplicar Plans d'igualtat.

El present document, doncs, esdevé fruit d'una obligació legal que serveix de fonamentació per al Pla d'Igualtat, doncs recull la situació respecte la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'ajuntament de Tarragona.

I cal tenir en compte que la present diagnosi avaluarà les accions desenvolupades a l'empara del primer Pla d'Igualtat d'Homes i Dones de l'ajuntament de Tarragona aprovat l'any 2013.

Les finalitats que orienten la present diagnosi són:

- ✓ Conèixer la realitat de l'ajuntament durant aquests últims tres anys en l'àmbit de la perspectiva de gènere.
- ✓ Visibilitat les polítiques de gènere que es duen a terme i estan orientades a la igualtat.
- ✓ Contemplar les necessitats que encara no s'han abordat per fer una visió de futur en relació a la igualtat entre dones i homes.
- ✓ Fonamentar la elaboració del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'ajuntament.

La metodologia emprada s'articula a partir de la recollida i anàlisi de dades quantitatives i qualitatives.

Quant a les dades quantitatives, s'han extret de de la pròpia organització, amb dades pròpies.

En relació a les dades qualitatives, s'han extret des de dues fonts diferenciades: l'una a partir de les entrevistes semi estructurades realitzades a les persones responsables dels diferents departaments, àrees o unitats municipals, i l'altra a partir de les dades resultants dels qüestionaris voluntaris realitzats a la totalitat de la plantilla municipal.

Cal afegir que durant l'elaboració de la present diagnosi el govern de l'ajuntament de Tarragona va canviar de mans, i, en concret, l'antiga àrea de Polítiques d'Igualtat liderada pel PSC va transformar-se en l'àrea de Feminisme i LGTBIQ+ liderada per En Comú Podem. La nova consellera va demanar que la mirada LGTBI estigués present en el Pla d'Igualtat. I a aquests efectes, s'ha incorporat com a documents d'anàlisi en la diagnosi que ens ocupa els següents documents: "Diagnóstico sobre percepción de las LGTBI-fóbias en los ámbitos de ocupación y seguridad en la ciudad de Tarragona" elaborat per Sam Fernández Garrido i Elisa Alegre-Agís, de

setembre de 2019, i “6 fils de colors per teixir una bandera, Diagnosi sobre la percepció de les diversitats sexuals i de gènere a Tarragona, Pla de Treball del Servei d’Atenció Integral a les diversitats sexuals i de gèneres de Tarragona 2020”.

METODOLOGIA

La diagnosi de gènere i d'igualtat d'oportunitats de l'ajuntament de Tarragona és la fase d'anàlisi dels indicadors de cadascun dels àmbits d'actuació del Pla d'Igualtat:

Els indicadors sobre els quals s'ha realitzat la present diagnosi son els següents:

1. Política d'Igualtat d'oportunitats
2. Polítiques d'impacte a la societat
3. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria
4. Representativitat de les dones i els homes
5. Condicions laborals
6. Accés, promoció i/o desenvolupament professional
7. Conciliació de la vida persona, laboral i familiar
8. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere
9. Assetjament sexual i per raó de sexe, per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere

La informació per a l'anàlisi ha estat extreta de la corporació municipal, a partir de les dades facilitades per part de Recursos Humans i de Polítiques d'Igualtat, d'una banda, i a partir de les dades qualitatives obtingudes a partir les entrevistes i els qüestionaris realitzats a la plantilla municipal i a la consellera de Feminisme i LGTBI de l'ajuntament de Tarragona. A continuació un quadre on es descriuen les fonts d'informació usades en funció del tipus d'indicador.

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ			
	Bases dades ajuntament	Informació documental	Entrevistes	Qüestionari
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

8				
9				

La plantilla de l'ajuntament a data 1 de gener de 2019, era de 1025 persones, 550 dones i 475 homes.

S'han elaborat i impulsat dos tipus de qüestionaris vers la plantilla municipal: un per a tota la plantilla, i es va recollir la participació de 110 persones (74 dones i 36 homes), i un altre per a les persones responsables de cadascuna de les àrees municipals i es van recollir 12 (2 dones i 10 homes). Ambdós qüestionaris van ser voluntaris i es recullen les seves dades al final del present document, on figuren íntegres com a Annexos.

La informació ha estat analitzada a partir de la definició del resultat ideal per a cada indicador així com els marges que es consideren o no acceptables.

Una vegada recollides les dades i analitzades amb perspectiva de gènere, s'han identificat els possibles desequilibris per reconèixer els punts forts i els elements que constitueixen indicadors de millora.

INDICADOR 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El Dret fonamental a la igualtat de dones i homes és un dels principals valors de la democràcia i una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal i sexista. Per tal de que aquest dret sigui plenament efectiu, no només ha de ser reconegut legalment, sinó que s'ha d'exercir de manera efectiva en tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.

La igualtat d'oportunitats s'entén com un principi de justícia social, la finalitat de la qual es aconseguir que les persones que competeixen per recursos o bens escassos es trobin en el mateix punt de sortida per accedir a ells. La igualtat de condicions exigeix, en conseqüència, crear les condicions necessàries perquè les persones puguin ser situades en aquest mateix punt de partida.

És obvi i demostrable que les dones no partim del mateix punt de partida.

En l'àmbit laboral, la implantació d'una política d'igualtat en una organització ajuda a integrar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes de forma transversal en els diferents departaments, a incloure la perspectiva de gènere en la gestió de recursos econòmics, a formar i sensibilitzar amb perspectiva de gènere, etc., a partir de la consolidació d'una cultura que fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes.

En l'article 19.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 s'expressa que "les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

Aquest àmbit fa referència a la sensibilització, la conscienciació i la implicació tant dels càrrecs electes com dels treballadors i treballadores de la corporació municipal. I cal analitzar, doncs, si la cultura organitzativa i les polítiques internes de l'organització contempen la igualtat d'oportunitats i en quin grau.

Cada vegada son més les Administracions públiques que es plantegen incorporar mesures i estratègies que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i s'esforcen a realitzar el seu treball de forma ètica i responsable.

Son conscients de que les seves actuacions tenen conseqüències importants en aspectes importants per al desenvolupament social. I, per aquesta raó, inclouen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com una estratègia clau de la seva organització.

En definitiva, la igualtat d'oportunitats ha demostrat ser una garantia de qualitat i de millora del clima laboral i un impuls per a la construcció d'un projecte coherent que respecti els drets del personal treballador, fomentant la seva integració a l'administració en igualtat de condicions.

Concretament, per al present eix, s'han mesurat els següents paràmetres:

1. L'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes entre d'altres accions.
2. L'existència d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
3. L'existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats.
4. L'existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats.
5. Activitats informatives.

6. Formació i sensibilització de gènere.
7. Integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs.

1.1 EXISTÈNCIA D'UNA CULTURA ON ES FOMENTA LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA PARITAT DE SEXES ENTRE D'ALTRES ACCIONS

L'ajuntament de Tarragona disposa d'òrgans estructurals i plans d'igualtat estratègics que faciliten la implementació i/o consolidació d'una cultura d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la organització:

- L'any 2007, l'ajuntament de Tarragona va crear la Conselleria de Polítiques d'Igualtat, que forma part de l'Àrea de Serveis a la Persona, amb la finalitat de ser un instrument d'impuls i planificació d'aquestes polítiques per tal de garantir la igualtat d'oportunitats per a tothom a la ciutat de Tarragona. La Conselleria estableix com a objectiu, d'acord amb la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre homes i dones, fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes mitjançant la eliminació de la discriminació de les persones en tots els àmbits de la vida quotidiana dels homes i les dones de Tarragona.
- Després de les eleccions municipals del maig de 2019 i amb la constitució del nou consistori, es creà la Conselleria de Feminisme i LGTBIQ+, la qual substitueix l'antiga Conselleria de Polítiques d'Igualtat, i pretén impulsar i garantir els drets de totes les persones i tots els col·lectius existents a la ciutat en qualsevol àmbit de la vida.
- A nivell extern, en data 27 de gener de 2009, el Consell Plenari de l'ajuntament de Tarragona aprovà el I Pla de Polítiques de Dones de Tarragona. Aquest s'articulava en 7 eixos, entre els quals es trobava la inclusió de forma transversal i coordinada de la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals.
- Al novembre de 2012 va començar el procés d'elaboració del II Pla de Polítiques de Dones de Tarragona, el qual va finalitzar al desembre de 2013, i finalment el Consell Plenari de l'ajuntament, en data 18 de juny de 2014, l'aprovà per unanimitat. Aquest s'articula en 9 àmbits d'actuació i proposa accions per fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per tal d'eliminar la discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de la vida. Vigent en l'actualitat, ja que l'ajuntament ha prorrogat un any més la seva vigència, atès que encara resten accions pendents d'executar.
- A nivell intern, en data 28 de desembre de 2012, el Consell Plenari de l'ajuntament de Tarragona aprovà el I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'ajuntament de Tarragona, el qual està dividit en 19 objectius i 61 accions concretes. Aquest tingué una vigència fins 2016, però la incorporació, en data 27 d'abril de 2017, aprovà la seva pròrroga fins a l'actualitat.
- El document que ens ocupa és la diagnosi actualitzada que permetrà elaborar el que serà el II Pla d'Igualtat de l'ajuntament de Tarragona per als anys 2019-2023.
- El 29 d'octubre de 2010, la Junta de Govern Local de l'ajuntament de Tarragona aprovà el I Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.
- Al febrer de 2018, s'aprovà el II Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere de l'ajuntament de Tarragona. Amb el nou Protocol s'incorporen conceptes nous com l'assetjament per raó d'orientació sexual,

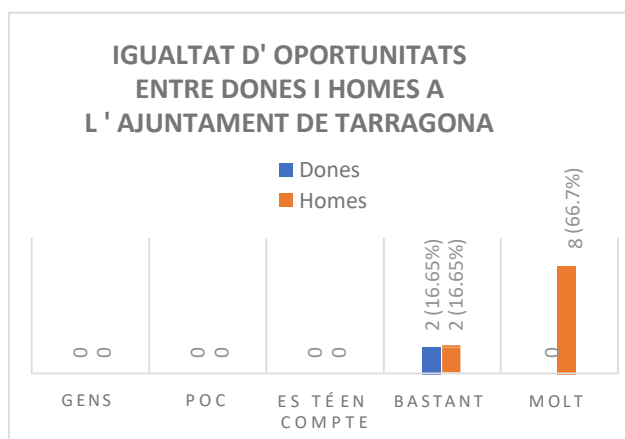
l'assetjament per raó d'identitat sexual i l'assetjament per expressió de gènere obrint-se, doncs al col·lectiu LGTBI.

- Inici l'any 2019 de l'autodiagnosi per aconseguir el Distintiu per la Igualtat de Gènere en relació a la Norma SG CITY 50-50.

Cal tenir en compte, no obstant, l'autodiagnosi relativa a la Norma SG CITY 50-50 per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere que ens ha proporcionat l'ajuntament de Tarragona, segons la qual hi ha regidories que no tenen objectius d'igualtat de gènere ni pressupost destinat a complir aquets objectius. A més, pel que fa a aquest pressupost, en cas de tenir-lo, no arriba ni al 7% del total del pressupost total de la regidoria.

L'autodiagnosi també destaca que no es produeixen reunions anuals de coordinació entre les regidories que destinen pressupost en aquest àmbit i la Comissió de Comptes i la Comissió d'Igualtat.

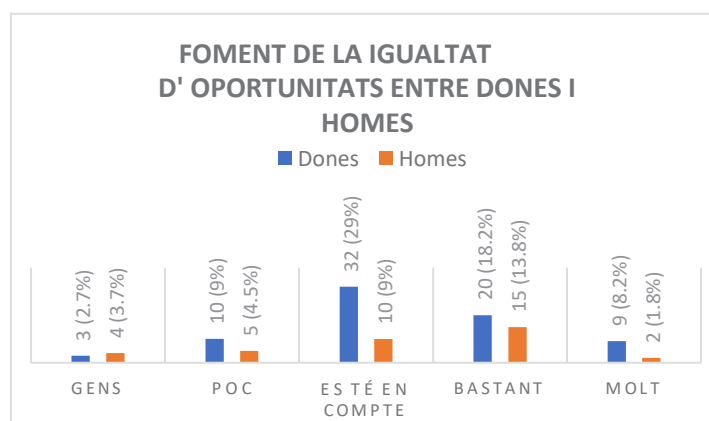
D'altra banda, en relació a la percepció que tenen les persones responsables de les diferents àrees i departaments sobre el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

De totes les persones responsables enquestades, el 66,7% d'aquestes considera que l'ajuntament de Tarragona té molt en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mentre que un 33,3% considera que es té bastant en compte. Tenint en compte el sexe d'aquestes, s'observa com els homes es troben, en la gran majoria, molt satisfets, mentre que les dones només bastant.

I per últim, en relació a la percepció que tenen les persones treballadores de l'ajuntament de Tarragona en relació al foment de la igualtat d'oportunitats en la mateixa organització, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

De les persones treballadores enquestades, el 38% considera que en l'organització es fomenta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, un 31% considera que aquesta es bastant visible i un 10'1% considera que aquesta és molt visible. D'altra banda, un 14'5% diu que es fomenta molt poc aquesta igualtat d'oportunitats, i un 6,4% creu que aquesta no es fomenta gens. Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa que tant dones com homes consideren que l'ajuntament fomenta en gran mesura la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Quant a LGTBI, l'ajuntament va iniciar el maig de 2017, coincidint amb el Dia internacional contra les LGTI-fòbies, el Servei d'Atenció Integral a les diversitats sexuals i de gènere, amb l'objectiu d'assumir el compromís de garantir l'aplicació efectiva de la Llei 11/14 per garantir els drets de persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Així mateix, destacar que el nou protocol d'assetjament de l'ajuntament va incorporar per primera vegada l'assetjament per cas d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

1.2 EXISTÈNCIA D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

En l'actualitat, l'ajuntament de Tarragona disposa de dos Plans d'igualtat entre Dones i Homes, un extern, de territori, i l'altre intern, de l'organització, antecedent al present:

- ❖ Pla Municipal de Polítiques de Dones (2014-2018)
- ❖ Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'ajuntament de Tarragona (2012-2016)

En data 18 de juny de 2014 el Ple de la l'ajuntament de Tarragona aprovà el segon Pla Municipal de Polítiques de Dones (2014-2018), el qual articula propostes de treball en nou eixos que desenvolupen, de manera integral i coordinada, les necessitats no cobertes i les propostes sorgides a partir de la diagnosi elaborada:

1. Educació i formació.
2. Treball.
3. Vulnerabilitat social.
4. Salut.
5. Violència masclista.
6. Temps lliure, cultura i associacionisme.
7. Esports.

8. Informació i comunicació.
9. Urbanisme, mobilitat i seguretat.

L'ajuntament ha prorrogat un any més la seva vigència, atès que encara resten accions pendents d'executar.

D'altra banda, pel que fa a pla d'igualtat intern, cal dir que en sessió plenària extraordinària de 28 de desembre de 2012, es va aprovar el primer Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'ajuntament de Tarragona.

Estructurat en 19 objectius i 61 accions concretes a desenvolupar fonamentat en dos objectius generals:

- Respectar i fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.
- Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes.

Aquest tenia vigència fins l'any 2016, però el Ple de la corporació, en sessió extraordinària en data de 27 d'abril de 2017, aprovà la seva pròrroga fins al juny de 2019 a fi i efecte de continuar la implementació de les mesures i accions que es trobaven pendents de desenvolupar. Aquestes representaven el 44% de les accions que consten al Pla d'Igualtat, per tant, a gener de 2017 només s'havien dut a terme el 56% de les accions previstes.

Els objectius de la pròrroga són els següents:

- Desenvolupar totes les accions pendents del primer Pla d'Igualtat
- Realitzar el corresponent seguiment dels indicadors i de l'impacte de les accions incardinades en els 9 àmbits d'actuació del Pla
- Elaborar una diagnosi actualitzada d'igualtat de gènere com a pas previ a la formulació del segon Pla d'Igualtat de l'ajuntament de Tarragona per als anys 2019-2023.

Cal tenir en compte que la diagnosi actualitzada a què es refereix l'apartat anterior és el document que ens ocupa.

Quant a LGTBIQ+, destacar l'aprovació dels següents documents: "Diagnóstico sobre percepción de las LGTBI-fóbias en los ámbitos de ocupación y seguridad en la ciudad de Tarragona" elaborat per Sam Fernández Garrido i Elisa Alegre-Agís, de setembre de 2019, i "6 fils de colors per teixir una bandera, Diagnosi sobre la percepció de les diversitats sexuals i de gènere a Tarragona, Pla de Treball del Servei d'Atenció Integral a les diversitats sexuals i de gèneres de Tarragona 2020".

1.3 EXISTÈNCIA DE PERSONAL RESPONSABLE EN VETLLAR PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Els òrgans responsables a l'ajuntament de Tarragona en vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes són els que es detallen a continuació:

Departament de Polítiques d'Igualtat: format per una Cap de la Unitat Tècnica i dues tècniques, responsable del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) i responsable de la discapacitat. A més durant el 2018 s'ha comptat amb:

- Tres alumnes en pràctiques de promoció d'igualtat, dos dones i un home
- Dos alumnes en pràctiques de Treball Social, dues dones.
- Una agent d'igualtat temporal, provinent d'un Pla d'ocupació, una dona.

Tal i com consta a la web corporativa, l'objectiu del departament de polítiques d'igualtat de l'Ajuntament de Tarragona, seguint les directrius de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre homes i dones, és fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes mitjançant l'eliminació de la discriminació de les persones en tots el àmbits de la vida quotidiana.

Comissió Executiva del Pla d'Igualtat: formada per 2 polítics/es, la Responsable tècnica del Pla d'Igualtat i la Coordinadora de Polítiques d'Igualtat, la Cap de Recursos Humans o persona en qui delegui, un/a representant del Servei de Prevenció, un/a membre designat/ada per cada un dels sindicats o candidatures que hagin obtingut representació en la Junta de personal o el Comitè d'Empresa, un/a secretari/a de la Comissió, un/a tècnic/a competent en matèria d'igualtat. La Comissió vetlla per la implementació del Pla d'Igualtat a la organització.

Comissió Tècnica del Pla d'Igualtat: formada per un membre per cada sindicat i el/la secretari/a, 4 tècniques, i 4 tècniques, vetlla per la implementació del Pla d'Igualtat a la organització en àrees de treball concretes.

Amb la constitució del nou consistori el 15 de juny de 2019, es va produir un canvi en la estructura política i es va crear la Conselleria de Feminisme i LGTBIQ+, la qual substitueix l'anterior Conselleria de Polítiques d'Igualtat i és liderada, com la seva anterior homònima, per una dona. El canvi de nom esdevé tota una declaració d'intencions, posant èmfasi amb els àmbits de treball.

Cal destacar, la manca d'una persona tècnica que es dediqui en exclusivitat a les polítiques d'igualtat entre dones i homes, un/a agent d'igualtat. Doncs crida l'atenció que si bé la Conselleria es va crear l'any 2007, després de 12 anys encara no existeixi aquesta figura de forma estructural, doncs si bé s'ha anat cobrint de forma temporal, amb Plans d'Ocupació, aquesta temporalitat i el seu perfil degut a aquesta temporalitat va en detriment de donar un bon servei.

Per últim, tenint en compte l'autodiagnosi facilitat per l'ajuntament de Tarragona en relació a la Norma SG CITY 50-50, per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere, s'observa com l'entitat no disposa de mecanismes de seguiment per garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere, amb enfocament de drets i discriminacions múltiples.

1.4 EXISTÈNCIA DE PRESSUPOST ORIENTAT A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El pressupost inicial per al Departament de Polítiques d'Igualtat, dels tres últims exercicis, ha estat el següent:

CONCEPTE	2016	2017	2018
SIAD	21.548,51€	46.000€	47.500€
Voluntariat	-	16.000€	12.486,94€
Igualtat a l'empresa	-	37.256,98€	29.361,94€

Igualtat LGTBI	-	25.398,48€	29.072,48
Subvenció CONNECTA 3	-	-	10.500€
Tren de la coeducació i altres projectes	17.800€	-	12.460,83€
Subvenció entitats discapacitat	35.000€	35.000€	35.000€
Convenis nominatius entitats	36.000€	-	76.610€
Festa per a tothom	15.000€	28.000€	6.904,84€
Geganta Frida	-	-	30.562,25€
Eclèctic	9.000€	2.000€	16.942,34€
Dia de la discapacitat	3.000€	5.000€	2.222,3€
TOTAL	137.348,51€	194.655,46€	309.623,92€

S'observa un augment progressiu de les partides pressupostàries en els últims anys. En dos anys s'ha duplicat la quantitat del pressupost destinat a al Departament de Polítiques d'Igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Tarragona.

L'any 2016 el pressupost del departament era de 137.348,51€, i comptava amb 7 partides pressupostàries: el SIAD, el Tren de la coeducació i altres projectes, la subvenció destinada a entitats de discapacitats, els convenis nominatius amb entitats, la festa per a tothom, l'eclèctic i la celebració del dia de la discapacitat.

L'any 2017 aquest pressupost era de 194.655,46€, 57.306,95€ més respecte l'any anterior. Van aparèixer noves partides pressupostàries en concepte de voluntariat (16.000€), igualtat a l'empresa (37.256,98€) i igualtat LGTBI (25.398,48€), però, per contra, en van desaparèixer d'altres com el Tren a la coeducació i altres projectes (17.800€) i la partida pressupostària destinada als convenis nominatius amb entitats (36.000€).

L'any 2018 el pressupost destinat al foment de la igualtat entre dones i homes va ser de 309.623,92€, fet que representa 114.968,46€ més respecte l'any anterior. Per l'exercici 2018 es van recuperar aquelles partides pressupostàries que havien desaparegut al 2017 i a més, van aparèixer per primera vegada partides pressupostàries destinades a la subvenció CONNECTA 3 (10.500€) i a la Geganta Frida (30.562,25€).

Tot i això, tal i com ens indica l'autodiagnosi relativa a la Norma SG CITY 50-50 per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere, que ens ha proporcionat l'ajuntament de Tarragona, l'organització no destina ni un 15% del seu pressupost total al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A més, no es classifiquen les despeses de cada àmbit d'intervenció municipal per poder diferenciar la inversió destinada a la transversalitat de la perspectiva de gènere ni es detalla la quantitat pressupostària destinada a la gestió de gènere en els mecanismes del municipi (Comissió d'Igualtat, Unitat de Gènere, Conselleria d'Igualtat i/o Feministes, etc.).

1.5 ACTIVITATS INFORMATIVES

Atenent a l'informe municipal d'avaluació de mesures desenvolupades des de l'aprovació del Pla d'Igualtat de l'ajuntament de Tarragona fins abans de la renovació de la seva pròrroga, el mitjà utilitzat per a la difusió d'informació ha estat la intranet i el correu corporatiu, on s'ha facilitat informació sobre el Pla d'Igualtat, amb accions, informacions concretes i puntuals. Així

mateix, a la web institucional també es troba informació sobre la diagnosi, el Pla d'Igualtat i algunes accions portades a terme en aquest àmbit.

Cal destacar, l'any 2018, la implementació a l'ajuntament del Manual d'Acollida en Igualtat, a fi i efecte de sensibilitzar i conscienciar, tant a càrrecs electes com a persones treballadores municipals en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aquest Manual està a l'abast de tot el personal de l'organització, tant en format paper com en format digital a la Intranet municipal, amb l'objectiu que entenguin el compromís de l'ens amb la igualtat, i treballin d'acord a aquestes premisses.

El Manual d'Acollida en Igualtat, a més a més de sensibilitzar, conscienciar i implicar a tot el personal, és una guia bàsica per a la implementació de la perspectiva de gènere en el dia a dia de les tasques de la pròpia organització i conté els següents apartats:

- 1) Conceptes bàsics.
- 2) Llenguatge no sexista.
- 3) Imatges no sexista.
- 4) Recollida i tractament de la informació.
- 5) Planificació i execució d'accions i activitats.
- 6) Indicadors de gènere bàsics.
- 7) Eines d'igualtat municipals. Recursos interns i externs.
- 8) Altra informació.

També a l'any 2018, amb l'entrada en vigor del nou Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació, identitat i de gènere, es van realitzar diferents accions de difusió del document com la circular informativa a tota la plantilla i la seva publicació a la Intranet municipal. Així mateix estan previstes altres accions com díptics informatius, calendaris, catifes de ratolí, agendes, llibretes i missatges a parets dels diferents departaments.

L'autodiagnosi relativa a la Norma SG CITY 50-50 per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere proporcionada per l'ajuntament de Tarragona mostra com l'organització disposa d'instruments, canals i espais de comunicació i participació adaptats al temps i la disponibilitat del personal tècnic i polític perquè estigui al dia de les accions clau que impulsa l'organització, a través de la intranet, l'accés a base de dades, butlletins interns, grups de treball, d'entre altres.

A més, el mateix document manifesta que tot el personal de l'organització és informat quan s'impulsa una política, protocol, programa i servei, i és convocat a participar a reunions informatives. Tanmateix, el pressupost inclou una partida assignada per a promoure estratègies i mecanismes de comunicació i participació interna.

Destacar, així mateix, el Servei municipal d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) i el Servei municipal d'Atenció Integral a les Diversitats Sexuals i de Gèneres de Tarragona (SAI).

1.6 FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ DE GÈNERE

Atenent a l'informe municipal d'avaluació de mesures desenvolupades des de l'aprovació del Pla d'Igualtat de l'ajuntament de Tarragona fins abans de la renovació de la seva pròrroga, es mostra que les accions relatives a la formació i sensibilització en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats, que s'han dut a terme al llarg d'aquest temps en diferents àrees i departaments de l'ajuntament de Tarragona, han estat les següents (anterior al 2018):

- Facilitació d'informació bàsica d'igualtat al personal dels plans d'ocupació que es duen a terme anualment des del Servei d'Ocupació de l'ajuntament.

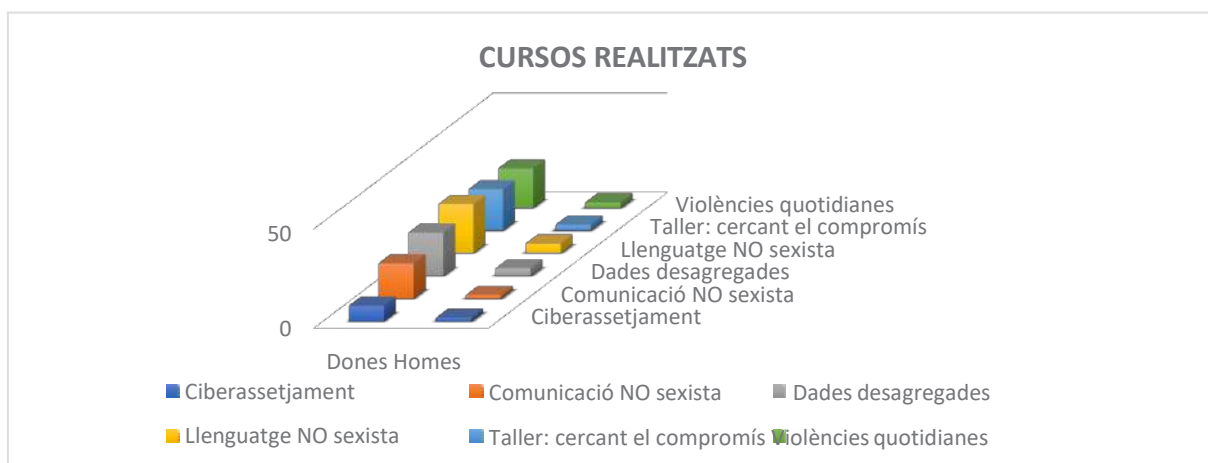
- D'acord amb la Secretaria General i el departament de Recursos Humans, s'han dut a terme cursos de formació dirigits als Caps responsables d'àrees, serveis, i al personal tècnic de diferents departaments responsables de l'elaboració de la memòria corporativa. L'objectiu d'aquest curs va ser introduir la perspectiva de gènere en la memòria corporativa de l'ajuntament.
- Curs amb el personal de la Guàrdia Urbana per introduir la perspectiva de gènere en matèria de seguretat a la ciutat.
- Curs d'acció sindical amb perspectiva de gènere impartit a delegats i delegadessindicals.
- Sensibilització en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el personal subaltern dels serveis municipals i dels centres educatius.
- Cursos a través de la plataforma virtual: Projectes i programes amb perspectiva de gènere, Subvencions amb perspectiva de gènere i Contractació pública amb perspectiva de gènere.

El mateix informe municipal d'avaluació de mesures desenvolupades manifesta que en aquest àmbit (formació i sensibilització) s'han desenvolupat 8 de les 10 accions previstes, un èxit tenint en compte l'avaluació general.

A banda, l'any 2018 s'han dut a terme els següents cursos en matèria de perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Tarragona:

CURSOS							
Sexe	Ciberassetjament	Comunicació NO sexista	Dades desagregades	Llenguatge NO sexista	Taller: cercant el compromís	Violències quotidianes	TOTAL
Dona	8	18	22	25	21	20	114
Home	2	2	4	5	3	3	19
TOTAL	10	20	26	30	24	23	133

Font: elaboració pròpia.



S'han realitzat un total de 6 cursos diferents, en el que han participat un total de 133 persones, de les quals 114 eren dones i només 19 eren homes.

Pel que fa al curs de ciberassetjament, hi han participat un total de 10 persones, de les quals 8 eren dones i només 2 eren homes.

Al curs de comunicació no sexista i llenguatge no sexista, han participat un total de 20 i 30 persones respectivament. En el primer d'aquests, 18 eren dones i només 2 eren homes, i en el

segon 25 eren dones i 5 eren homes. En ambdós casos s'observa gran superioritat de dones assistents als diferents cursos davant els homes.

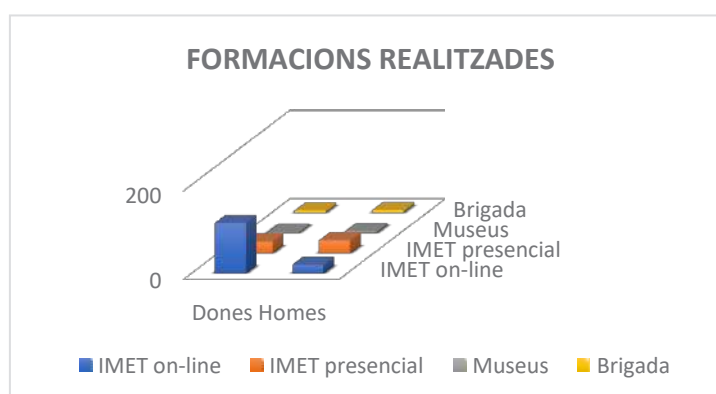
Pel que fa al curs de dades desagregades, hi van assistir un total de 26 persones, de les quals 22 eren dones i 4 homes, i al curs de violències quotidianes, 23 persones, on 20 eren dones i només 3 eren homes.

Per últim, al taller de cercant el compromís van participar un total de 24 persones, on 21 d'aquestes eren dones i només 3 eren homes.

En general, s'observa molt poca participació dels homes en els diferents cursos realitzats durant l'any 2018 i cal, per tant, incentivar la seva assistència.

D'altra banda, arran de l'aprovació del Protocol per la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, orientació i/o identitat i expressió de gènere, i per tal de dur a terme una difusió del mateix i prevenir possibles situacions d'assetjament, s'han dut a terme diferents formacions:

FORMACIONS					
Sexe	IMET on-line	IMET presencial	Museus	Brigada	TOTAL
Dones	114	27	2	5	148
Homes	20	29	4	6	59
TOTAL	134	56	6	11	207



Font: elaboració pròpia.

S'han realitzat un total de 4 formacions a 207 persones diferents.

Per un costat, pel que fa a la formació que s'ha dut a terme on-line a l'IMET, han participat un total de 134 persones, de les quals 114 eren dones i només 20 homes, i pel que fa a la formació presencial a l'IMET, han assistit 56 persones, 27 dones i 29 homes.

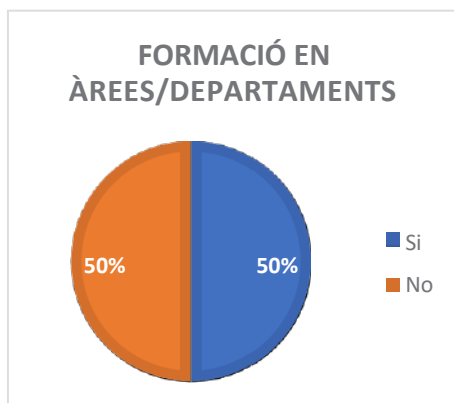
D'altra banda, s'ha dut a terme una formació als Museus municipals, en la qual van assistir només 6 persones, dos dones i 4 homes.

Pel que fa a la formació a la Brigada municipal, van assistir només 11 persones, 5 de les quals eren dones i 6 homes.

En general, l'assistència i participació en les diferents formacions ha estat baixa, i ha destacar que han participat un total de 148 dones davant només 59 homes.

Durant el mes de desembre de 2018 el SAI va realitzar una formació per Serveis Socials Municipals: una primera formació a l'equip de Serveis Socials Municipals de la Part Baixa de Tarragona per explicar el Servei d'Atenció Integral a les Diversitats Sexuals i de Gèneres així com la llei 11/2014 i les seves característiques, a més de treballar conceptes relacionats amb la realitat LGBTI amb l'objectiu que les persones professionals assistents de la branca de serveis socials fossin coneixedores d'aquest per tal d'incloure la perspectiva LGBT en el seu dia a dia. La formació fou de 3 hores i van participar 12 persones (no han estat facilitades dades segons gènere).

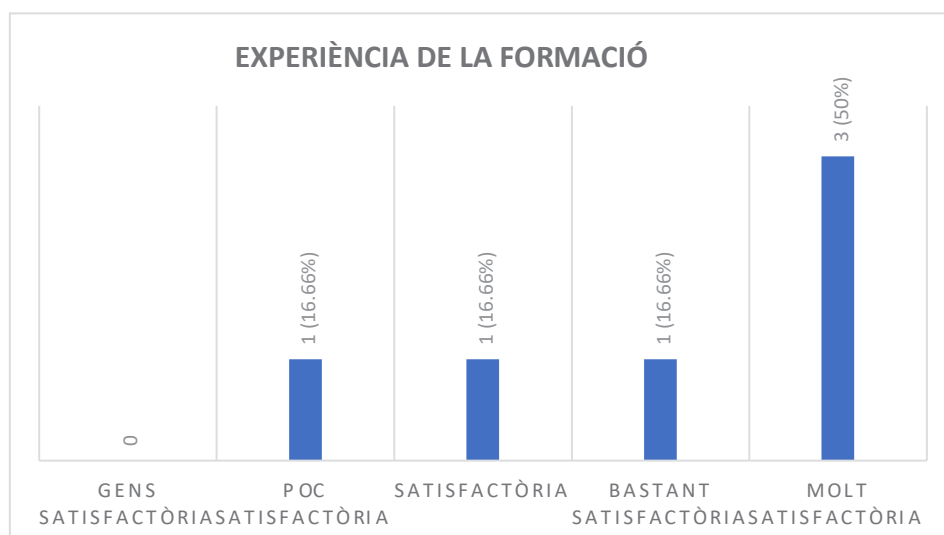
I per últim, tenint en compte les dades recollides a partir de les enquestes que han respost les persones responsables de les diferents àrees i departaments de l'organització, pel que fa a la formació en perspectiva de gènere que reben en les diferents àrees i departaments, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

S'observa com només el 50% de les persones enquestades afirma haver rebut formació en matèria de perspectiva de gènere en la seva àrea o departament.

Pel que fa a l'experiència d'aquestes formacions, diuen el següent:



Font: elaboració pròpia.

De les persones responsables que han afirmat rebre algun tipus de formació en matèria de gènere i/o igualtat dins la seva àrea i/o departament, el 50% diu que aquesta ha estat molt satisfactòria. Un 16,66% diu que aquesta ha estat bastant satisfactòria, un 16,66% afirma que

aquesta ha estat satisfactòria, i per últim, un altre 16,66% diu que aquesta ha estat poc satisfactòria.

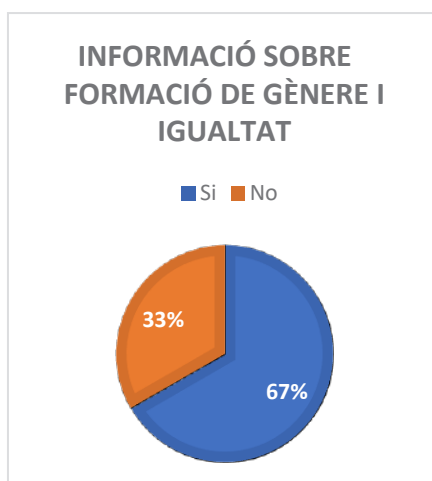
A l'hora, també se'ls hi ha preguntat sobre la necessitat de més formació en aquest sentit, i han respost el següent:



Font: elaboració pròpia.

En aquest sentit, només el 50% creu que és necessari fomentar aquest tipus de formació dins les diferents àrees i departaments de l'ajuntament. Important remarcar que un 50% considera que aquest no és un tema prioritari a tractar des de les diferents àrees i departaments de l'organització.

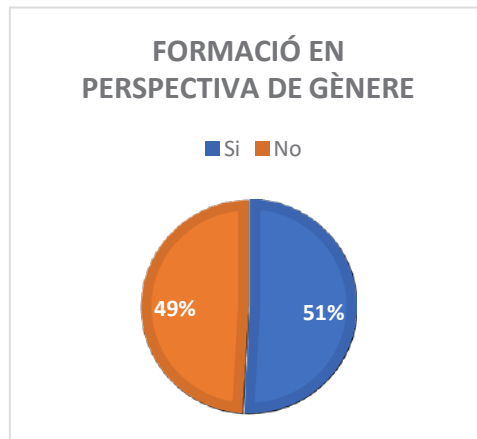
De les persones responsables que han contestat afirmativament, se'ls hi ha preguntat si volen rebre informació sobre aquest tipus de formació. S'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

En aquest cas, el 67% mostra interès en rebre informació sobre les possibles formacions en gènere i igualtat entre dones i homes que estiguin previstes.

D'altra banda, tenint en compte les dades recollides a partir de les enquestes que han respost les persones treballadores de l'ajuntament, pel que fa a la formació en perspectiva de gènere, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

El 51% de les persones treballadores enquestades afirma haver rebut en algun moment formació en perspectiva de gènere per part de l'ajuntament de Tarragona, mentre que un 49% afirma que no.

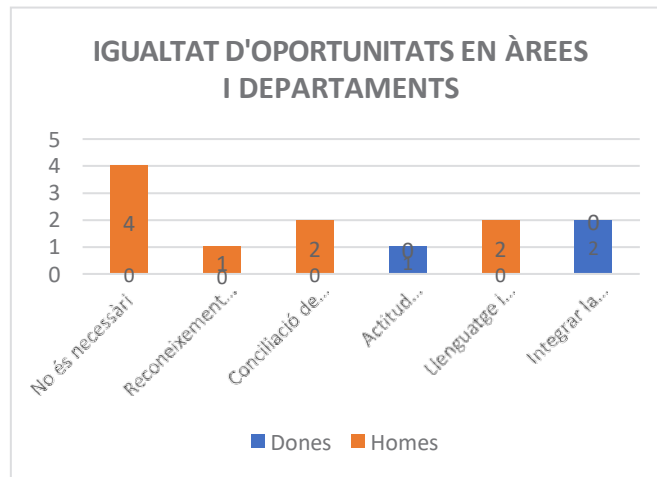
1.7 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS DIFERENTS DEPARTAMENTS I TREBALLS

La integració de la perspectiva de gènere en les diferents àrees i departaments de l'ajuntament de Tarragona és un dels objectius del Pla de Polítiques de Dones de Tarragona.

Prenent com a premissa l'autodiagnosi relativa a la Norma SG CITY 50-50 per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere que ha proporcionat l'ajuntament de Tarragona, s'observa com l'ajuntament no treballa des de la perspectiva de gènere en la majoria dels seus àmbits ni s'elaboren informes d'impacte de gènere ni es disposa d'un estudi de les necessitats urbanístiques, de mobilitat, d'habitatge i medi ambient amb perspectiva de gènere.

Durant el juny de 2019 s'han realitzat entrevistes i qüestionaris a les persones responsables de les àrees i departaments de l'organització i a les persones treballadores municipals, per tal de fer un recull de dades qualitatives que mostrin la percepció d'aquestes persones en relació a la integració de la perspectiva de gènere a l'organització.

En primer lloc, pel que fa a la percepció que tenen les persones responsables de les diferents àrees i departaments de l'organització sobre el tracte de la perspectiva en la mateixa, aquestes expressen el següent:



Font: elaboració pròpia.

El 33,33% de les persones enquestades considera que no és necessari incorporar ni treballar temes d'igualtat en la seva àrea i/o departament, aquests són el departament de Patrimoni històric, Mobilitat, Oficina de projectes i Secretaria general. D'altra banda, el 16,66% creu que és important treballar la conciliació de la vida familiar, el departament d'Arxiu i Enginyeria Industrial, un 16,66% considera que és important fomentar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista, el departament de Patrimoni històric i Comunicació, i un altre 16,66% creu rellevant integrar la perspectiva de gènere a través de polítiques de promoció de la igualtat i fomentar la representativitat de dones i homes a l'ajuntament, concretament l'SMO i el Patronat de Turisme. A més, un 8,33%, el departament d'Alcaldia-premsa, creu important reconèixer la diversitat i fomentar la igualtat, i per últim, un altre 8,33%, departament de Medi ambient, creu important tenir una actitud receptiva i proactiva davant les mesures d'igualtat.

A l'hora, tenint en compte el sexe de les persones treballadores enquestades, veiem que només dos d'aquestes són dones. I pel que fa als homes, la majoria consideren que no cal incorporar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al seu departament.

I pel que fa a les actuacions que s'han dut a terme o estan previstes en les diferents àrees i departaments en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, les persones responsables enquestades diuen el següent:



Font: elaboració pròpia.

S'observa com només el 33% de les persones enquestades afirma que a la seva àrea o departament es duen a terme i estan previstes actuacions en matèria d'igualtat i/o perspectiva

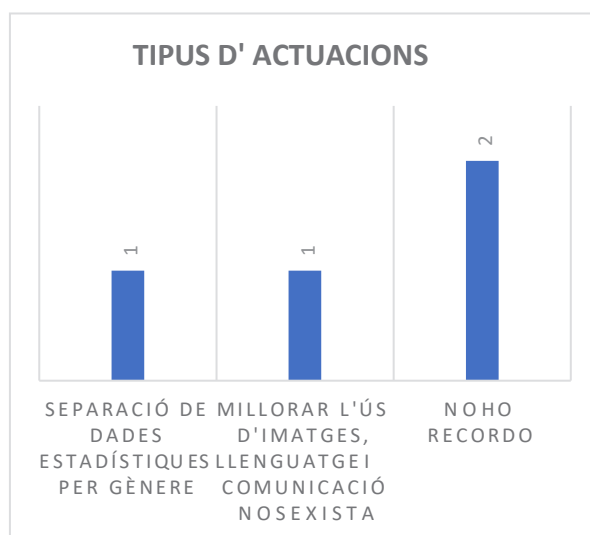
de gènere. A tenir en compte que un alt % afirma que en el seu departament o àrea no es duu a terme cap tipus d'actuació en matèria d'igualtat i/o perspectiva de gènere.

De les dones úniques dones que han respost al qüestionari, una d'elles afirma que a la seva àrea i/o departament si es duu a terme alguna actuació en matèria d'igualtat.

Pel que fa a les àrees i/o departaments que manifesten que duen a terme actuacions en matèria d'igualtat, o que tenen en compte la perspectiva de gènere, trobem el departament de Patrimoni històric, Alcaldia-premsa, Comunicació, Secretaria general i Urbanisme Serveis Tècnics. Per contra, els departaments i/o àrees que diuen que no duen a terme actuacions en matèria d'igualtat, són els següents: Mobilitat, Oficina de projectes, Arxiu, Enginyeria industrial, Medi ambient, Patrimoni històric, l'SMO i Patronat de Turisme.

A tenir en compte que responsables del mateix departament, com és el cas de Patrimoni històric, tenen opinions oposades al respecte.

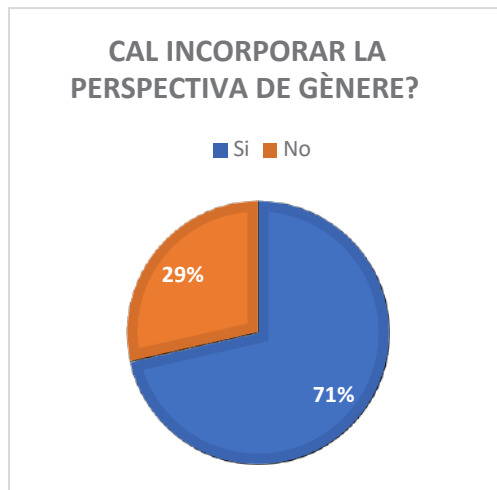
De les que han respost afirmativament, les actuacions que s'han dut a terme són les següents:



Font: elaboració pròpia.

Les activitats que s'han dut a terme han estat la separació de dades estadístiques per gènere i la millora en la utilització d'imatges, llenguatge i comunicació no sexista. Totes les activitats s'han valorat de forma satisfactòria. Comenten que seria interessant fomentar les campanyes de sensibilització i programes d'empoderament de les dones.

De les que han respost negativament, pel que fa a si creuen que cal incorporar aquestes actuacions en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere dins la seva àrea i/o departament, s'observa el següent:



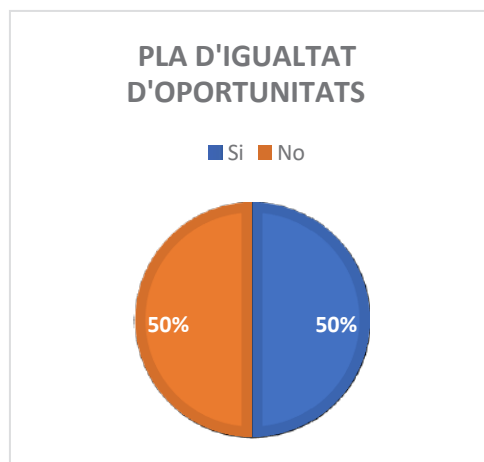
Font: elaboració pròpia.

El 71% considera que cal incorporar actuacions en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere en la seva àrea i/o departament. Mentre que un 29% considera que no és un aspecte prioritari dins la seva àrea i/o departament.

En aquest cas, han respost que no es necessari incorporar la perspectiva de gènere en la seva àrea i/o departament, els responsables del departament de Mobilitat i de l'Oficina de projectes.

Tenint en compte que una, de les dos dones que han respost al qüestionari, ha afirmat que en la seva àrea no es duen a terme actuacions en matèria d'igualtat d'oportunitats, creu que caldria incorporar la perspectiva de gènere en la seva àrea o departament.

A continuació, també es recullen dades relatives al coneixement que tenen les persones responsables enquestades sobre el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'ajuntament de Tarragona, i les seves mesures.



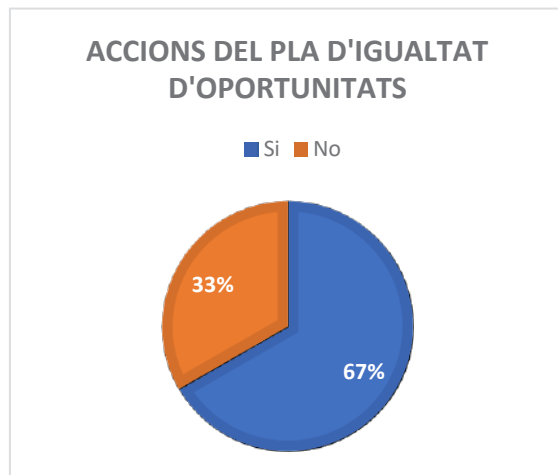
Font: elaboració pròpia.

S'observa com només el 50% de les persones enquestades sap de l'existència del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament de Tarragona. A remarcar que el 50% restant de les persones responsables enquestades, no tenen cap tipus de coneixement sobre el Pla ni sobre les mesures que es desenvolupen. Les dues dones que han respost a l'enquesta firmen conèixer de l'existència del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'organització.

S'identifica com l'àrea i/o departament d'Alcaldia-premsa, Arxiu, Comunicació, l'SMO, Patronat

de Turisme, Secretaria general i Urbanisme Serveis Tècnics, si coneixen l'existència del Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Per contra, l'àrea i/o departament de Patrimoni històric, Mobilitat, Oficina de projectes, Enginyeria industrial i Medi ambient, no en coneixen la seva existència.

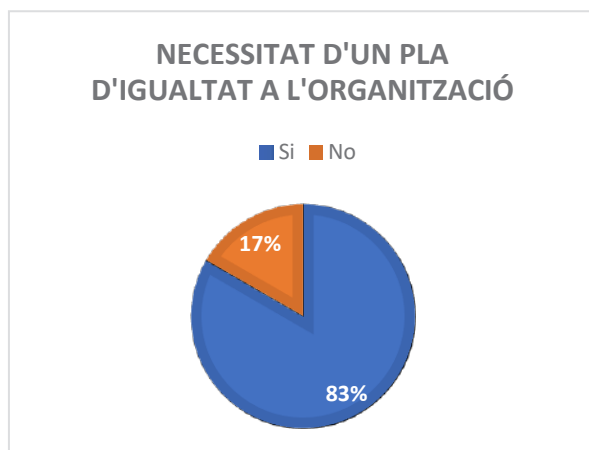
A les persones que han respost que si que coneixen el Pla, se'ls hi ha preguntat sobre les accions del mateix. S'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

De les persones enquestades que coneixen el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament de Tarragona, el 67% també en coneixen les seves accions, mentre que el 33% no. Les dues dones afirmen conèixer les accions d'aquest Pla.

Tot seguit, s'ha preguntat a les persones responsables enquestades sobre la necessitat que creuen que té l'existència o no d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes dins l'organització, i han dit el següent:



Font: elaboració pròpia.

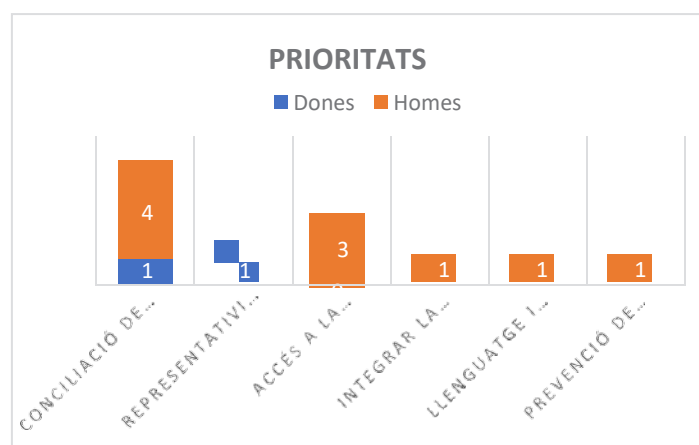
El 83% considera necessària l'existència d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes dins l'ajuntament de Tarragona. És rellevant que el 17% considera que no ho és. Dels que han respost que si es necessari un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, es troben l'àrea i/o departament de Patrimoni històric, Alcaldia-premsa, Arxiu, Enginyeria industrial, Medi ambient, Comunicació, l'SMO, Patrimoni de Turisme i Comunicació, i per contra, els que consideren que el Pla no es necessari, Mobilitat, Oficina de projectes i Urbanisme Serveis Tècnics.

De les dues dones que han respost al qüestionari, tants sols una creu necessari el Pla d'Igualtat d'Oportunitats a l'organització.

Els motius que s'han donat al respecte són els següents:

Necessitat o no d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes dins l'ajuntament de Tarragona	
H	Per reduir possibles discriminacions en l'administració
H	Per millorar l'accés a la funció pública i la promoció interna
H	Per fer que la igualtat s'esdevingui efectiva
H	Per comprovar que realment no es necessari
H	Pel implementar de forma efectiva la perspectiva de gènere a l'ajuntament
H	Per garantir la igualtat d'oportunitats a tothom
H	Per evitar comportament sexistes
H	Per que encara hi ha molta feina a fer
D	Per conscienciar de les desigualtat encara existents
H	Mentre no hi hagi igualtat absoluta serà necessari un Pla
H	Per conscienciar la població dels dos sexes
D	No es necessari

D'altra banda, també se'ls hi ha preguntat sobre les prioritats que destaquen les persones enquestades a l'hora de treballar la igualtat entre dones i homes des de l'ajuntament de Tarragona.



Font: elaboració pròpia.

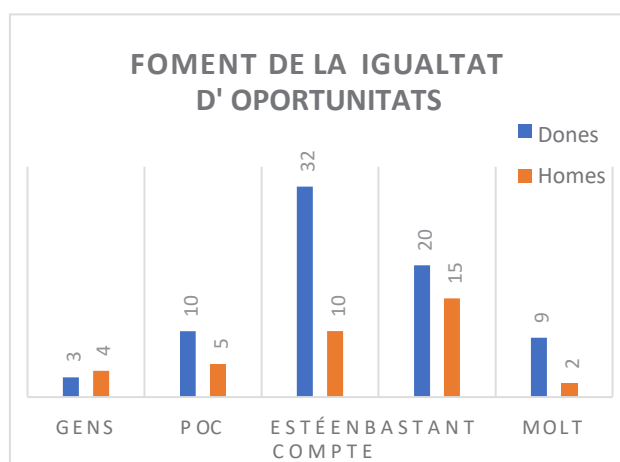
S'observa com de les persones enquestades, el 41,7% té com a prioritats la conciliació de la vida familiar i laboral, i un 25% l'accés a la promoció i al desenvolupament professional. Les segueixen la representativitat de dones i homes a l'ajuntament, la integració de la perspectiva de gènere en el treball diari, l'ús d'un llenguatge no sexista i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de

sexe, amb un 8,3% cadascuna d'aquestes.

Per últim, destacar un dels comentaris realitzats en les enquestes:

“L'administració pública cada cop es més femenina, cada cop hi ha moltes més dones que homes que es llicencien a les universitats, i el mateix passa a la funció pública, en cada oposició augmenta el nombre de dones respecte al d'homes que aproven una convocatòria, i afortunadament, també està augmentant el nombre de dones que assoleixen llocs de comandament, es a dir, s'està normalitzant la situació de la dona a la funció pública, i la dona està agafant el lloc que li correspon per ple dret. Per tant en uns anys, a la funció pública, ja no caldrà fer polítiques d'igualtat o ho hauran de fer vers la discriminació positiva cap als homes, donat que s'haurà invertit la situació passada on la dona estava minoritzada i discriminada a la funció pública. Capítol a part es l'empresa privada, on quedarà molta feina per fer per aconseguir la plena igualtat.”

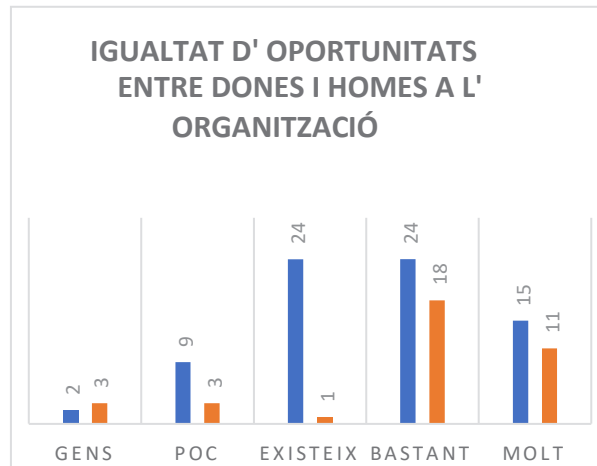
I en segon lloc, pel que fa a la percepció que tenen les persones treballadores de l'organització sobre el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la mateixa, aquestes diuen el següent:



Font: elaboració pròpia.

S'observa com el 38,2% de les persones treballadores enquestades creu que l'ajuntament de Tarragona fa visible la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mentre que el 31,8% creu que la fa bastant visible. Només el 10% considera que aquesta és molt visible. D'altra banda, el 15% considera que aquesta és poc visible, i només el 6,4% creu que aquesta és gens visible.

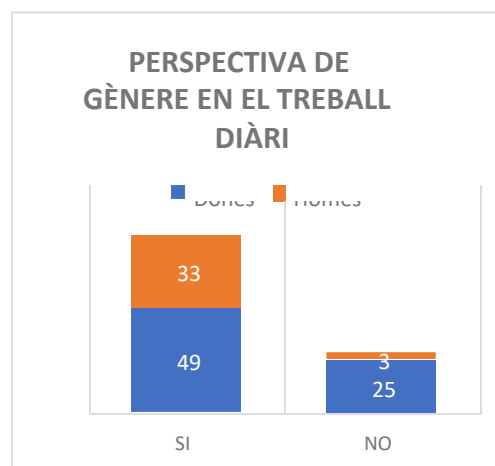
Ha tenir en compte que 32 dones consideren que l'ajuntament de Tarragona té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



Font: elaboració pròpia.

El 38,2% de les persones enquestades diu que des de la mateixa organització que es dona bastant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i un 23,6% creu que aquesta es dona molt. D'altra banda, un 22,7% creu que existeix, un 10,9% creu que es dona però poc, i només un 4,5% creu que no existeix.

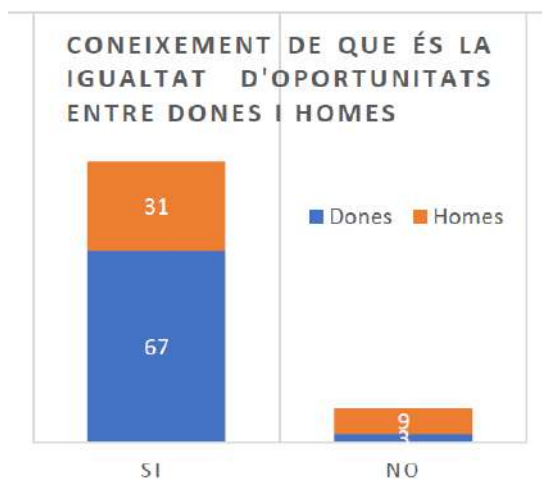
A tenir en compte que la majoria de les dones consideren que a l'organització hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



Font: elaboració pròpia.

El 75% de les persones treballadores enquestades diu que té en compte la perspectiva de gènere en el seu treball diari dins l'organització, mentre que el 25% diu no. Del 75% que afirma que incorpora perspectiva de gènere en el treball diari, més de la meitat són dones, i per contra, del 25% que diu que no, només 3 persones són homes.

I per últim, pel que fa als coneixements de les persones treballadores de que és la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

En aquest cas, de les persones treballadores enquestades, el 89%, la gran majoria dones, afirma conèixer que és la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mentre que un 11%, la gran majoria homes, no ho sap.

Tenint en compte les respostes de les persones responsables enquestades i les persones treballadores enquestades, veiem que en els dos casos, la gran majoria afirma que en la seva àrea i/o departament, un 67% en el cas de les persones responsables enquestades i un 75% en el cas de les treballadores enquestades, incorporen la perspectiva de gènere en el seu treball diari.

D'altra banda, pel que fa a dades quantitatives, l'ajuntament no disposa de dades recollides i fiables en aquest àmbit.

A banda d'aquestes qüestions, també s'ha preguntat a les persones treballadores enquestades quins són els beneficis, les necessitats i les mesures que podria desenvolupar l'organització, en matèria de perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament de Tarragona.

En primer lloc, pel que fa als beneficis del foment de mesures per a la igualtat entre dones i homes, s'observa el següent:

BENEFICIS DE L'APLICACIÓ DE MESURES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'ORGANITZACIÓ

D	Construcció d'una societat més justa.
D	Promoció de la igualtat de forma transversal en tots els àmbits.
D	Fomentar la paritat.
D	Fomentar el dret a la igualtat entre dones i homes.
D	Assegurar condicions igualitàries per a tothom.
D	Aconseguir una plena igualtat.
H	Tenir les mateixes oportunitats.
H	Justícia social.
H	Normalitzar situacions tradicionalment discriminatòries.
D	Foment de la igualtat i del dret a la igualtat.
D	Canvi en la cultura.
D	Fomentar la igualtat en l'àmbit laboral.
D	Millorar el rendiment.
H	Millor disposició i millorar l'ambient entre els treballadors i les treballadores.
D	Evitar la preeminència del sexe masculí en determinats àmbits i la relegació del sexe femení a alguns altres.
D	Transparència a la gestió dels recursos humans.
D	Millor desenvolupament en el treball i millor relació entre els treballadors i les treballadores.
D	Compensar la desviació de preponderància masculista pròpia de la nostra cultura.
D	Garantir la no discriminació i avançar cap a una societat millor en general, tan per dones com per homes.
D	Igualtat d'oportunitats, igualtat d'opinió i igualtat de drets.
D	Millorar la qualitat de l'organització.
D	Canvi en la societat masculista i patriarcal, vetllar per assolir una igualtat real.
D	Eliminar els obstacles que impliquin qualsevol tipus de discriminació, per tal d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre els treballadors i les treballadores de l'ajuntament, en tots els seus àmbits de treball.

En aquest cas s'observa com de totes les opinions recollides, coincideixen que la igualtat entre dones i homes a nivell general permet construir una societat més justa, fugint d'estructures patriarcales. Pel que fa a nivell intern, consideren que el fet de fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'organització permet igualar la representativitat de dones i homes, millorar situacions històricament discriminatòries i a l'hora, un desenvolupament del treball diari més eficient i una millora en l'ambient entre els treballadors i treballadores.

En segon lloc, pel que fa a les necessitats existents a l'organització, s'observa el següent:

NECESSITATS EN MATÈRIA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'AJUNTAMENT	
D	Àrea de polítiques d'igualtat disposada a lluitar en contra de les discriminacions i exigir un paper actiu, no d'espectador.
H	Afavorir la presència de dones a la Guàrdia Urbana i la d'homes a les Llars d'Infants.
H	Més formació.
D	Utilitzar un llenguatge no sexista.
D	Més educació.
D	Més dones als alts càrrecs.
H	Millorar les condicions de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
H	Preveure l'assetjament sexual i per raó de sexe.
H	Treure la simbologia dels WC, que siguin mixtes.
D	Erradicar el micromasclisme.
D	Paritat en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
D	Millores en l'accés a la promoció i al desenvolupament professional.
D	Fomentar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista.

I per últim, pel que fa a les mesures que podria desenvolupar l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes, s'observa el següent:

MESURES EN MATÈRIA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES QUE POT ADOPTAR L'ORGANITZACIÓ	
H	Orientació laboral.
D	Donar suport a la maternitat i a la paternitat de forma més activa.
D	Valorar la riquesa de tenir dones en els llocs de decisió.
D	Promoció més neutres.
D	Cursos de llenguatge i comunicació no sexista.
D	Formacions en perspectiva de gènere.
H	Fomentar la coresponsabilitat.
D	Campanyes de sensibilització.
H	Difusió i divulgació d'informació.
H	Pla de conciliació laboral.
H	Incidir en la cultura i l'educació.
H	Manual de llenguatge i comunicació no sexista.
D	Informar i formar als caps i polítics.
D	Mesures d'accions positives.

D	Formació obligatòria en perspectiva de gènere.
D	Formularis i tràmits desagregats per gèneres.
D	Prevenió de l'assetjament.

INDICADOR 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

Aquest àmbit preveu conèixer la incorporació de la perspectiva de gènere en la política municipal en l'àmbit extern. Una eina eficaç per a provocar canvis en clau de gènere a la ciutat de Tarragona.

Assolir la igualtat d'oportunitats requereix la implicació de tots i totes, una igualtat que no només beneficia a les dones sinó a tota la societat. És per això que, en l'actualitat, la incorporació del gènere a la formulació de les polítiques públiques es considera un procés clau en el desenvolupament d'estructures socials més igualitàries i justes.

Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes es beneficiós per al conjunt de la societat, és apostar pel compromís a actuar de forma ètica i responsable per al desenvolupament i benestar de la comunitat.

En el present indicador s'ha analitzat els següents paràmetres:

1. Existència de programes específics per a dones.
2. Participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.
3. Registre de dades segregades per sexe de les persones usuàries dels serveis.
4. Relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.

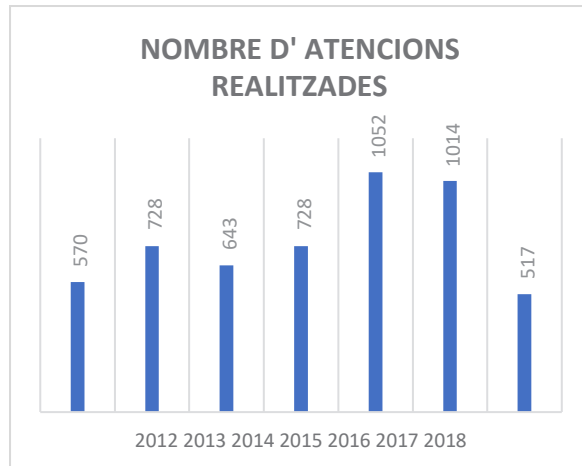
2.1 EXISTÈNCIA DE PROGRAMES ESPECÍFICS PER A DONES I COL·LECTIU LGTBIQ+

Des de l'any 2009, l'ajuntament presta el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), un espai d'orientació i assessorament en relació a qualsevol dels aspectes de la vida de les dones.

En concret, el SIAD ofereix els següents serveis:

- Assessorament jurídic.
- Informació, orientació i assessorament sobre els drets de les dones.
- Suport psicològic.
- Informació general sobre temes laborals, de salut, de violència, de serveis socials, etc...
- Derivació a serveis especialitzats.
- Activitats, cursos, xerrades, tallers... sobre temes d'interès de les dones.

A continuació, el gràfic ens mostra les atencions que s'han realitzat des del SIAD de l'ajuntament de Tarragona a partir de l'any 2012:



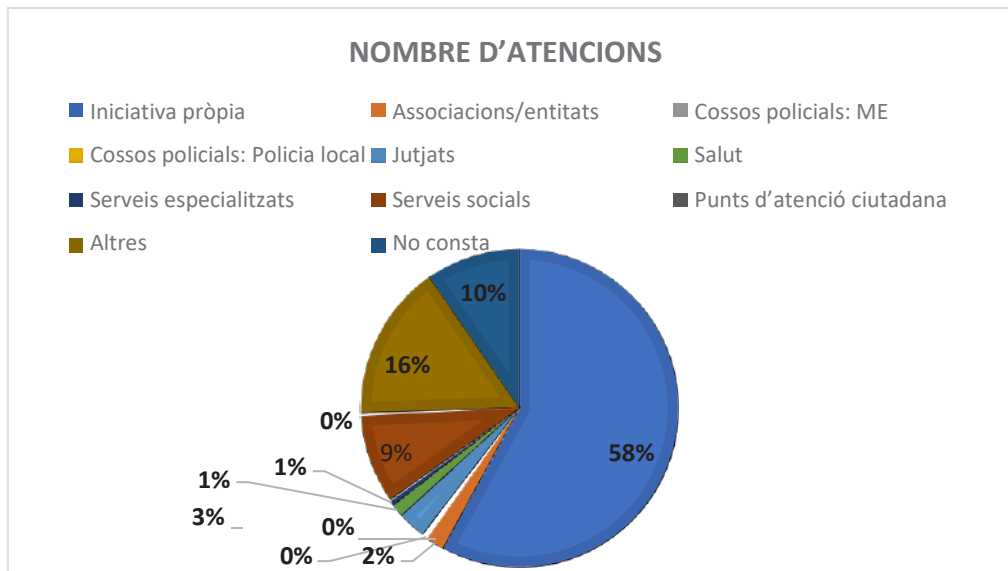
Font: elaboració pròpia.

El gràfic mostra com el nombre d'atencions a dones es dispara els anys 2016 i 2017 i es redueix gairebé a la meitat l'any 2018. Caldrà observar les dades de 2019 per a veure la tendència així com analitzar els motius d'aquesta davallada o el gran augment de serveis durant el 2016 i 2017.

Pel que fa als àmbits d'atenció, que es duen a terme per correu electrònic, telèfon o presencialment:

- Àmbit jurídic.
- Àmbit psicològic.
- Àmbit d'activitat.
- Davant situacions de violència de gènere.
- Informació i orientació a les dones.

Les dades facilitades quant als canals d'entrada de les atencions són de l'any 2017:



Font: elaboració pròpia.

S'observa com el 58% de les actuacions s'han iniciat per iniciativa pròpia del es dones, i que només un 9% han estat derivades des de Serveis socials.

D'altra banda, l'any 2009, es va crear el Consell Municipal de les Dones de Tarragona, davant la necessitat de constituir un òrgan estable i permanent de participació de caràcter sectorial amb la finalitat de fomentar, coordinar i avaluar accions i propostes destinades a impulsar les polítiques d'igualtat de l'ajuntament de Tarragona i d'aquesta manera, incrementar la presència i participació de les dones en tots els àmbits de la vida social. Aquest es va crear per ser un punt de trobada de totes les associacions de dones de la ciutat i canalitzar la participació del moviment feminista. Actualment l'integren 33 associacions de dones.

Els serveis concrets que ofereix són els següents:

- Assessorar i informar a l'ajuntament sobre aquells temes que facin referència a l'àmbit específic de les dones i a la seva presència en la societat en l'espai polític, social, econòmic, etc.
- Vetllar per a la incorporació de la perspectiva de gènere i de la igualtat efectiva d'oportunitats en el desenvolupament de les polítiques municipals.
- Constituir un espai de debat i anàlisi per a la canalització de les inquietuds i necessitats de les dones.
- Proposar la realització de debats i campanyes innovadores que facin visibles les idees, la manera de fer i la veu de les dones.
- Realitzar propostes que millorin els serveis específics d'atenció a les dones i a la xarxa de serveis generals de la població tenint en compte la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

D'acord amb l'informe-proposta de Dinamització del Consell Municipal de les Dones de Tarragona elaborat per la Fundació Salut i Comunitat a l'abril de 2019, les tasques assumides pel Consell Municipal s'han centrat en l'organització dels actes per al 8 de març i el 25 de novembre, el projecte "Punts de Llibre", un espai on es reconeix la trajectòria de dones de la ciutat de Tarragona, i el concurs literari "Relats de dones", que premia la narrativa d'autores femenines.

Segons l'informe esmentat, el Consell ha esdevingut bàsicament, un espai d'informació, a través del qual l'ajuntament de Tarragona a donat a conèixer totes les activitats que s'han organitzat des de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat i s'ha fet difusió dels actes commemoratius i reivindicatius per a la celebració del Dia Internacional de les Dones i per la eliminació de la Violència contra les Dones.

El Servei Municipal d'Ocupació de Tarragona desenvolupa programes per tal de millorar l'ocupabilitat de persones del municipi que es troben a l'atur o en recerca de millora de feina, i programes d'inserció laboral d'aquells col·lectius discriminats i que es troben en risc d'exclusió social.

En aquest sentit, durant els últims anys s'ha dut a terme un programa per tal de fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el mercat del treball, a través de dispositius d'inserció laboral adreçats a les dones amb més dificultats d'accés al món laboral i accions innovadores d'acompanyament i seguiment a la inserció. S'ofereix orientació i formació en igualtat d'oportunitats, en competències bàsiques i personals, organització de tallers i altres.

Així mateix, des de l'ajuntament de Tarragona s'impulsen diferents programes per a dones en situació de risc o vulnerabilitat: programes per a dones que pateixen o es troben en risc de patir

violència masclista, programes per a dones aturades amb persones dependents al seu càrrec i els programes per a famílies monomarentals. A més es compta amb un registre detallat de dones ateses en assessoria psicològica i es promou que al servei de Salut Primària es garanteixi el dret a una assistència sanitària gratuïta de dones sol·licitants i refugiades.

L'ajuntament de Tarragona reserva una assignació pressupostària per tal d'afavorir l'enfortiment de l'associacionisme de dones. Existeixen recursos, espais i serveis municipals prestats i/o cedits a organitzacions de dones per tal de que realitzin les seves activitats adequades a les sol·licituds rebudes.

Quant a LGTBIQ+, el Servei d'Atenció Integral a les diversitats sexuals i de gènere es va iniciar el maig de 2017 coincidint amb el Dia internacional contra les LGTI-fòbies, amb l'objectiu d'assumir el compromís de garantir l'aplicació efectiva de la Llei 11/14 per garantir els drets de persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

D'acord amb les dades del document "6 fils de colors per teixir una bandera, Diagnosi sobre la percepció de les diversitats sexuals i de gènere a Tarragona, Pla de Treball del Servei d'Atenció Integral a les diversitats sexuals i de gènere de Tarragona 2020", i, en relació a l'any 2017, , és a dir, durant els 7 primers mesos des de la posada en marxa del SAI, des del 17 de maig al 31 de desembre de 2017, es va atendre a 28 persones de manera presencial. Si segreguem les dades per conèixer millor la casuística tenim: 7 persones trans femenines, 4 persones trans masculines, 2 persones de gènere no binari, 8 dones cis i 7 homes cis. Aquestes persones van realitzar 42 consultes en temes LGTBIQ+, les quals van ser efectuades per les mateixes persones implicades, pels seus familiars, pels professionals de l'àmbit socio-sanitari o socio-educatiu, o simplement per persones interessades en el propi servei. Aquestes consultes van ser ateses primerament els dimecres de 10h a 14h però aquesta atenció es va ampliar també a dilluns en el mateix horari i a dilluns de 16h a 18h amb cita prèvia. A aquestes 42 consultes es sumen 5 consultes més rebudes per via telemàtica. Per altra banda, en 7 mesos es van tramitar 5 targetes sanitàries individuals (TSI). D'aquestes 5, 3 van ser sol·licitades per persones trans femenines, 1 per una persona trans masculina, 1 per una persona d'identitat no binària. El SAI també es coordina amb altres serveis i realitza diferents derivacions i fa tasques de formació i difusió com la presentació del SAI a les Escoles TEI - Escoles que treballen amb el Projecte Tutoria entre Iguals - a la URV, sessió de Bullying LGBT-fòbic al pati de mares i pares del Club dels Tarragonins a l'IMET (Institut Municipal d'Educació de Tarragona) o la disposició d'una taula informativa al Espai Jove la Palmera en un activitat d'oci nocturn. També ha realitzat jornades i esdeveniments com: debat sobre cruising a Tarragona en un acte organitzat per la Plataforma Gènere Lliure amb el suport del SAI i de l'Ajuntament de Tarragona o la participació al Cine fòrum i debat de la pel·lícula "Raras" al Caixa fòrum de Tarragona on hi van participar alumnes de 4t ESO.

2.2 PARTICIPACIÓ EN CAMPANYES I PROJECTES PER PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITAT

Des de l'any 2009, s'implementa des de l'ajuntament de Tarragona el projecte El Tren de la Coeducació, que ofereix de forma gratuïta tallers d'igualtat als centres educatius de la ciutat. Aquest treballa i transmet de manera integral i amplia els valors de la igualtat, des de la perspectiva de la coeducació. S'aborden aspectes com la resolució de conflictes, la

interculturalitat, la cooperació, la imatge personal i l'alimentació, les relacions afectives... Durant el 2018 s'han impartit un total de 51 tallers en diferents centres d'educació primària, educació secundària i a CFGM de Tarragona.

El mateix any 2009 s'inicià el projecte Assexora't, amb l'objectiu de promoure la salut sexual en la població jove per tal de prevenir les conductes de risc. Dins del mateix es duen a terme diferents actuacions com el Assexoratest, el projecte Preservat, el projecte Família i el Grup de treball de Salut Sexual i Sida de Tarragona. Durant l'any 2018, s'han dut a terme un total de 332 atencions i un total de 140 intervencions.

Durant el curs 2015-2016, en el marc de les xerrades-tallers de consum responsable de joguines, es va editar material didàctic per "Una setmana per a la igualtat amb l'Edu i la KA", aquest es basa en una història de ficció dividida en cinc capítols, com a punt de partida per al foment de la reflexió de l'alumnat amb l'ajuda de les fitxes d'activitats que s'inclouen al final de cada capítol. Les reflexions que proposa el material s'orienten a diversos continguts lligats a la coeducació, la igualtat de gènere, la llibertat individual enfront la socialització diferencial i els estereotips i rols sexistes, la cooperació i el respecte a la diferència. Aquests tallers es van dur a terme en centres d'educació primària com el CEIP Bonavista, CEIP Cèsar August, CEIP Els Àngels i CEIP Sant Salvador, centres d'educació secundària com l'IES Martí Franques i IES Compte de Rius, i en Llars d'Infants.

L'any 2016 s'impulsa la campanya "Respecta'm" amb l'objectiu de visibilitzar les conductes sexistes quotidianes difícils d'identificar. La campanya estableix una línia preventiva de treball estable i continuada per tal de crear consciència i un canvi de mirada del jovent, professionals i ciutadania en diferents àmbits i contextos socials, i s'ha desenvolupat, a més, una campanya adreçada al món laboral, empreses i sindicats.

En el darrer any, vint-i-sis empreses (entre les quals hi havia totes les municipals) i sindicats de la ciutat han participat en diferents grups de discussió per identificar les conductes sexistes i les situacions d'assetjament i discriminació cap a les dones en l'espai laboral. D'aquí n'ha resultat un grup motor, format per persones de vint empreses diferents, que han col·laborat en el disseny de la campanya «Respecta'm», la qual té tres vessants: la gràfica, la formació i les mesures per prevenir l'assetjament i promoure la igualtat a les empreses.

Quant a la formació, cal destacar que es tracten els temes següents: la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, com fer per prevenir les conductes sexistes i elaborar un protocol d'assetjament i, les eines per prevenir les desigualtats de gènere en el món del treball i com elaborar un pla d'igualtat en l'organització. Per facilitar les accions formatives, l'ajuntament ofereix un curs de formació de persones formadores amb l'objectiu que la persona referent de l'empresa tingui els coneixements necessaris per traslladar-los a la plantilla de treballadors i treballadores.

La campanya "Respecta'm" també anima les empreses a incloure mesures dins de l'organització per prevenir l'assetjament i promoure la igualtat, per exemple: elaborar un pla d'igualtat de l'organització o disposar d'un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe o de mesures en favor de la igualtat dins del conveni col·lectiu, entre d'altres.

Durant l'any 2018, s'han dut a terme 38 tallers a 11 centres diferents.

D'altra banda, dins la mateixa campanya "Respecta'm", l'any 2017 s'inicià el programa "Max in Love" d'educació afectiva i sexual per a joves. Es tracta d'una proposta teatral nascuda a Lleida

de la mà de la regidoria de Polítiques per als Drets de les Persones de la Paeria i desenvolupat per l'Aula Municipal de Teatre de Lleida.

Es van dur a terme un total de 12 representacions, al Teatre Metropol de Tarragona, amb una assistència de 3.200 persones en total.

Durant l'any 2018, s'ha celebrat el 18è concurs literari de "Relats de Dona". Ja fa anys, que en commemoració amb el Dia Internacional de la Dona, s'organitza a Tarragona aquest concurs literari. L'any 2018 s'hi van presentar 51 escrits, 44 relats en concurs i un còmic.

També durant l'any 2018, s'ha dut a terme una campanya "Canvia les regles del joc", que és una campanya de prevenció orientada a sensibilitzar la població en general, i en especial, a la població jove. Respon a la necessitat de treballar les línies de sensibilització i prevenció mitjançant diferents accions de sensibilització, formació i coeducació. La campanya persegueix fer patents els signes de violència i vol emetre un missatge positiu per detectar-los i transformar-los en conductes positives que fomentin la igualtat i així aconseguir un canvi social.

Entre les accions que s'han dut a terme es destaca, a més a més d'anuncis promocionals de la campanya i la edició i distribució de material publicitari, la introducció de la campanya al projecte de coeducació en centres educatius de primària i secundària, amb l'objectiu de fomentar valors igualitaris des de la infància i un projecte de salut sexual per a la sensibilització de nous models de relació més igualitari i la prevenció de conductes de risc.

A més a més, durant l'any es celebren diferents actes commemoratius a la ciutat de Tarragona:

- 22 de febrer. Dia europeu de la Igualtat Salarial. Amb diferents actes com jornades informatives i/o formatives al voltant de la igualtat salarial.
- 8 de març. Dia Internacional de la Dona. L'any 2019 es van realitzar diferents actes durant una setmana: jornades informatives i formatives, performances, exposicions, conta-contes, etc.. al voltant de la igualtat de gènere.
- 28 de maig. Dia Internacional d'acció per la Salut de les Dones. Per a la celebració d'aquest dia, s'organitzen actuacions terapèutiques arreu de la ciutat durant un parell de mesos, en concret, tallers pràctics, a més a més de xerrades. L'any 2018 es van tractar temes com la intel·ligència emocional i el benestar, la dona en les diferents etapes de la vida i el solpelià.
- 28 de juny. Dia Internacional de l'orgull LGTBIQ+. A Tarragona, des de l'any 2008, s'hissa la bandera representativa del col·lectiu al Pati de Jaume I del Palau Municipal i les associacions LGTBIQ+ del territori llegeixen un manifest per demanar tolerància i igualtat. A més, des de 2013, el Palau Municipal il·lumina cada any en aquesta data la seva façana amb els colors de la bandera identificativa del col·lectiu.
- 20 de novembre. Dia Internacional de la memòria transsexual. Aquest és un dia dedicat a la memòria d'aquelles persones que han estat assassinades víctimes de transfòbia. Aquesta commemoració té per finalitat donar cara i veu a aquestes víctimes. Des de l'any 2016 la façana de l'ajuntament s'il·lumina amb els colors de la bandera LGTBI.
- 25 de novembre. Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones. L'ajuntament de Tarragona organitza cada any diferents activitats amb motiu del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència Envers les Dones.
- 1 de desembre. Dia mundial contra la SIDA. A Tarragona, cada any es llegeix un manifest del dia Internacional de la Sida i al vespre es fa l'encesa de llums a la façana de l'ajuntament de color vermell. A més a més, l'Oficina Jove de Salut i l'associació H2O programen xerrades i actes.

2.3 REGISTRE DE DADES SEGREGADES PER SEXE DE LES PERSONES USUÀRIES DELS SERVEIS

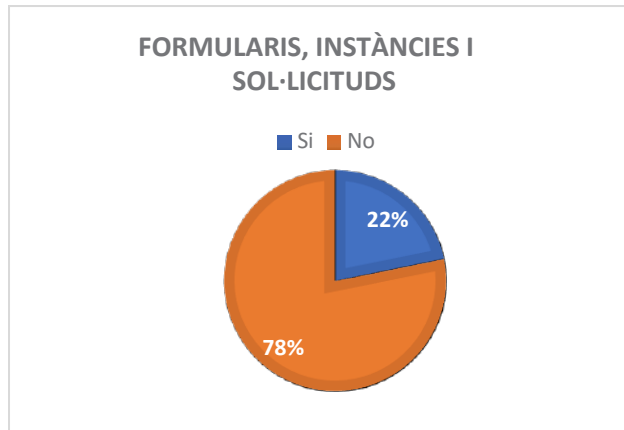
Tal i com indica l'article 20 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i amb la intenció de garantir la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les administracions públiques en la seva activitat ordinària, els poders públics tenen l'obligació, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, de:

- a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.
- b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar.
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència de les quals és generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Realitzar mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe.
- e) Explotar les dades de què disposen de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
- f) Revisar i, si s'escau, adequar les definicions estadístiques existents per tal de contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones. Només excepcionalment, i mitjançant un informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, es pot justificar l'incompliment d'alguna de les obligacions abans especificades.

Des de l'ajuntament no es disposen de dades contrastades al respecte si bé des del departament de Polítiques d'Igualtat manifesten que en funció del departament i de la sensibilitat de les persones treballadores es realitza o no aquest registre de dades segregades per sexe.

Així mateix, l'autodiagnosi de l'ajuntament de Tarragona relativa a la Norma SG CITY 50-50 per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere, indica que no s'ha realitzat tampoc cap anàlisi d'interessos i necessitats desagregades per sexe, edat i variables de desigualtats múltiples.

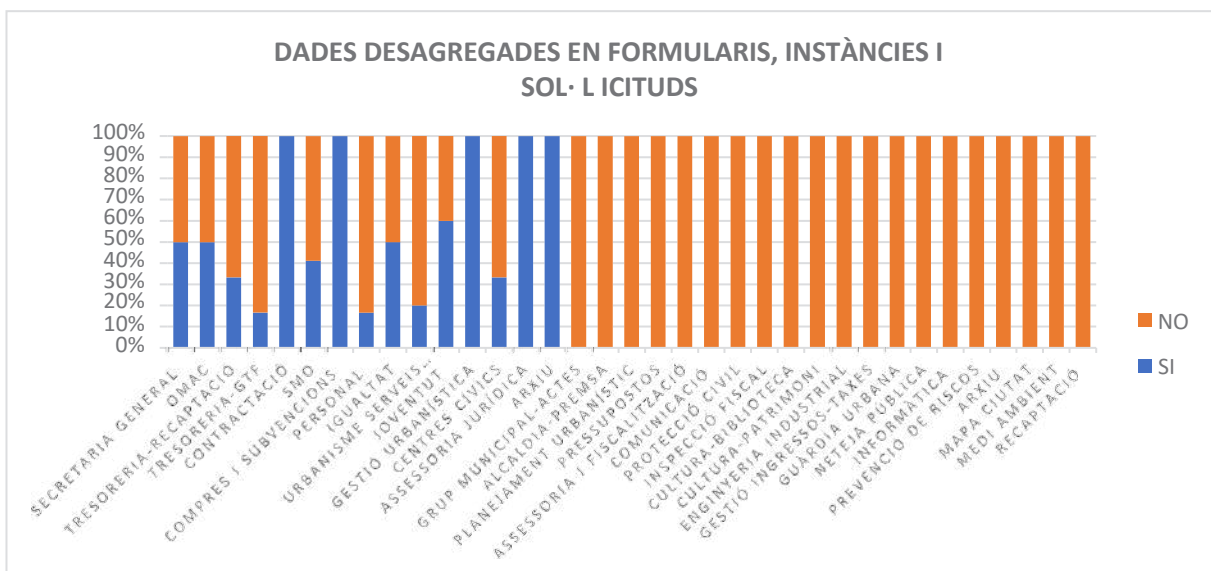
Més dades qualitatives al respecte, les extretes dels qüestionaris realitzats a les persones treballadores de l'ajuntament de Tarragona durant el juny de 2019, i a la pregunta "*els formularis, instàncies i sol·licituds de les persones usuàries de la seva àrea de treball estan desagregades per sexe?*" els resultats són els següents:



Font: elaboració pròpia.

El 78% de les persones treballadores enquestades diu que en la seva àrea de treball els formularis, instàncies i sol·licituds de les persones usuàries no estan desagregades per sexe, i només un 22% de les persones treballadores enquestades afirma que en la seva àrea de treball si.

Els percentatges segons àrea de treball es mostren tot seguit:



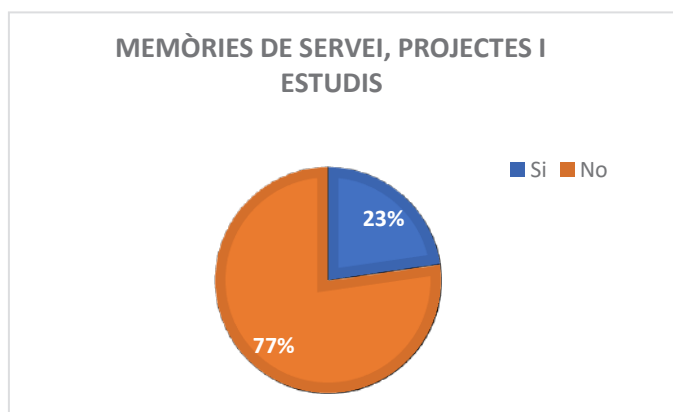
Font: elaboració pròpia.

S'observa com en un mateix departament hi ha contradicció de respostes, com és el cas del departament de secretaria general, l'OMAC, tresoreria-recaptació, tresoreria-GTF, el SMO, personal, igualtat, urbanisme serveis tècnics, joventut i centres cívics. En aquets casos les persones treballadores han respost tant que si com que no, que en el seu departament els formularis, instàncies i sol·licituds estan desagregats per sexe.

Pel que fa als departaments o àrees de treball en que totes les persones han respost afirmativament, veiem que en el departament de contractació, compres i subvencions, gestió urbanística, assessoria jurídica i arxiu, afirmen que en el seu departament els formularis, instàncies i sol·licituds estan desagregats per sexe.

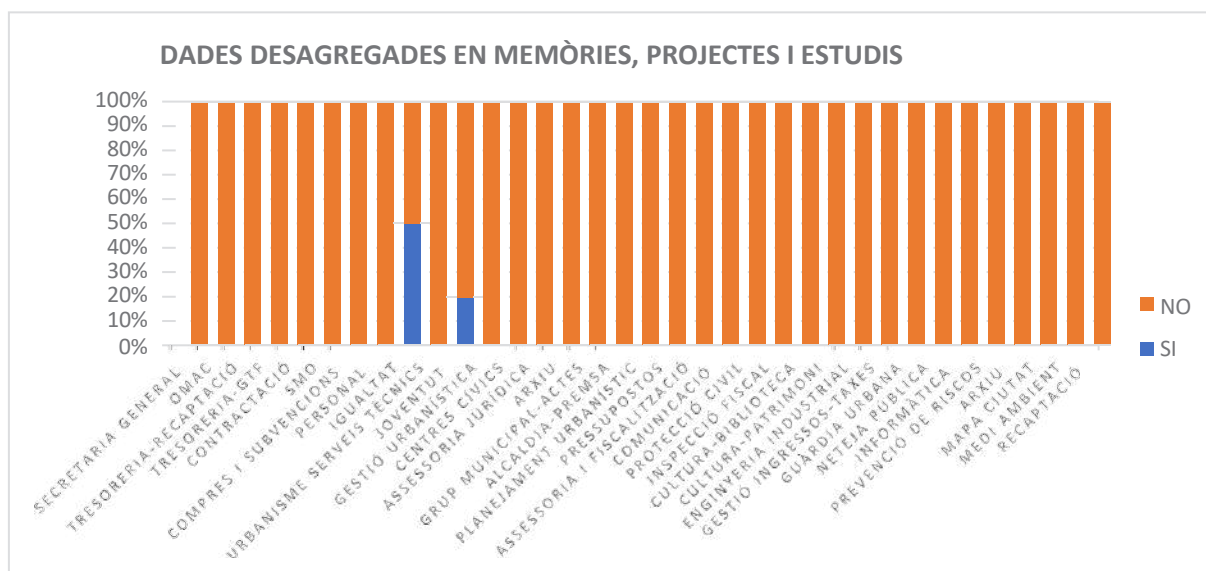
Per contra, les persones treballadores de grup municipal-actes, alcaldia-premsa, planejament urbanístic, pressupostos, assessoria i fiscalització, comunicació, protecció civil, inspecció fiscal, cultura-biblioteca, cultura-patrimoni, enginyeria industrial, gestió ingressos-taxos, guàrdia urbana, neteja pública, informàtica, prevenció de riscos, arxiu, mapa ciutat, medi ambient i recaptació, afirmen que en el seu departament els formularis, instàncies i sol·licituds no estan desagregats per sexe.

A la qüestió: “Les memòries de servei, projectes i estudis de la teva àrea de treball estan desagregades per sexe?”, les respostes van ser les següents:



Font: elaboració pròpia.

El 77% de les persones treballadores enquestades diu que en el seu departament no es troben desagregades per sexe, mentre que només el 23% diu que sí, uns resultats gairebé idèntics al del gràfic anterior: es segrega o no es segrega per sexe.



Font: elaboració pròpia.

Quant a les àrees de treball que segregen per sexe les memòries de servei, projectes i estudis:

Igual que en el cas anterior, s’observa com en un mateix departament hi ha contradicció de respostes, com és el cas del departament de l’SMO, personal, igualtat, joventut i la guàrdia

urbana. En aquets casos les persones treballadores han respost tant que si com que no, que en el seu departament les memòries, projectes i estudis estan desagregats per sexe.

En la resta de departaments totes les persones treballadores afirmen que en el seu departament les memòries, projectes i estudis no estan desagregats per sexe.

Cal tenir en compte, a més, l'article 23 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia que estableix que en l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, especialment en l'àmbit educatiu i universitari, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat.

En l'actualitat en els formularis i instàncies municipals no és possible ni la determinació de "no binari", complementant al binomi home-dona, ni s'han establert les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen.

2.4 RELACIONS AMB LES EMPRESES PROVEÏDORES, CONCESSIONÀRIES I CONTRACTADES

L'article 33 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels seus òrgans de contractació i, en relació amb l'execució dels contractes que celebrin, podran establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb allò establert a la legislació de contractes del sector públic.

En el mateix sentit, l'article 10 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes manifesta que els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, mitjançant els seus òrgans de contractació, han de procurar incloure clàusules socials a les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. I per tal finalitat, d'acord amb allò establert a la normativa vigent en matèria de contractació pública, han de:

1. a) Incorporar la perspectiva de gènere a les ofertes de contractació pública.
2. b) Incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per les que l'adjudicatari hagi d'adoptar mesures tendents a la promoció de la igualtat de dones i homes.
3. c) Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas de que no estiguin obligades per llei, i per les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin la seva efectivitat, segons allò que s'estableixi per reglament.

També la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, fomentat la igualtat entre dones i homes en el seu articulat:

- article 147 “Criteris de desempat” que estableix que els òrgans de contractació podran establir en els plec de clàusules administratives particulars criteris d’adjudicació específics pel desempat en els casos en que, després de l’aplicació dels criteris d’adjudicació, es produeixi un empat entre dos o més ofertes. Aquests criteris d’adjudicació específics pel desempat hauran d’estar vinculats a l’objecte del contracte i es referiran a (entred’altres):
1. e) Proposicions presentades per les empreses que, al venciment del termini de presentació d’ofertes, inclogui mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d’oportunitats entre dones i homes.
- l’article 202 estableix que els òrgans de contractació podran establir condicions especials en relació amb l’execució del contracte, sempre que estiguin vinculades a l’objecte del contracte i formular-se de forma objectiva i, en el cas de les clàusules socials en clau de gènere: eliminar les desigualtats entre l’home i la dona en el mercat de treball, afavorint l’aplicació de mesures que fomentin la igualtat entre dones i homes en el treball i/o afavorir la major participació de la dona en el mercat laboral i la conciliació del treball i la vida familiar.
 - l’article 145 que diu que l’adjudicació dels contractes es realitzarà utilitzant una pluralitat de criteris d’adjudicació en base a la millor relació qualitat-preu. Que aquesta millor relació qualitat-preu s’avaluarà d’acord a criteris econòmics i qualitius. I que les característiques socials del contracte, que han d’estar vinculades a l’objecte del contracte, es referiran, entre d’altres, a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones ocupades en l’execució del contracte.
 - article 71.1 d), de conformitat amb el qual s’estableix la prohibició de contractar de forma expressa per aquelles empreses de més de 250 treballadors/es que no disposin de pla d’igualtat, atès que estan obligades per la Llei d’igualtat a tenir-ne, i l’altre en la presentació del pressupost base de licitació per part de l’empresa doncs ha de desglossar i desagregar per gènere els costos salarials.

L’ajuntament de Tarragona va manifestar la seva voluntat d’impulsar clàusules socials relatives a la igualtat de gènere en la contractació pública municipal, donat que ja en data 22 d juliol de 2016 l’ajuntament en Ple va aprovar una moció, en la que s’acordava:

“1. Donar preferència en l’adjudicació del contracte la proposició presentada per empreses que, en el moment d’acreditar la seva solvència tècnica o professional, compleixin les mesures destinades a promoure la igualtat d’oportunitats entre dones i homes, d’acord amb l’art. 34 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

2. Incloure clàusules per valorar les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral implementades per l’empresa o les mesures addicionals que es comprometin a implementar.”

I a l’empara d’aquesta moció, la Comissió Executiva del Pla d’Igualtat, en data 20 de juny de 2017, va aprovar la constitució d’una subcomissió de treball amb l’objectiu d’establir i analitzar la implementació de clàusules socials amb perspectiva de gènere en la contractació pública municipal.

A través d’un informe la Subcomissió de treball determinà la conjuntura favorable de la implementació de clàusules de gènere per quatre motius:

1. Un marc legal i normatiu que encoratja les administracions públiques a establir condicions especials, a través dels seus òrgans de contractació, amb la finalitat de promoure la igualtat de gènere en el mercat de treball.
2. L'exemple d'alguns municipis que han assumit un rol, encetant processos transversals de bones pràctiques per promoure íntegrament la igualtat de gènere en l'àmbit local.
3. Un consens polític local a favor de la incorporació d'aquestes clàusules socials en la contractació de l'administració pública local. Tal i com es mostra en la moció aprovada per unanimitat al Consell Plenari, amb data 22 de juliol de 2016.
4. Una bona receptivitat favorable a la incorporació de mesures concretes de promoció de la igualtat de gènere per part de les empreses proveïdores de serveis i contractistes de l'ajuntament de Tarragona.

Un nou informe de data 22 de març de 2018 proposa a l'ajuntament de Tarragona la implementació de clàusules de gènere en la contractació pública municipal en tres fases.

La primera fase, a executar de manera immediata, consistent en implementar les obligacions imposades per la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, i adaptar aquesta mateixa Llei i el mandat corporatiu, a les clàusules de gènere.

La segona fase, a aplicar en el termini d'un any, a partir de l'obertura de la primera fase, i entenent que durant aquest any s'ha d'anar treballant per poder procedir a la seva implementació, la elaboració i aprovació en Ple municipal d'una Instrucció Municipal de Contractació Pública socialment responsable o instrument similar, per tal de que es regule la totalitat de les clàusules socials que preveu la Llei 9/2017 de contractes del Sector Públic en la contractació pública municipal, més enllà de les de gènere, per tipologies de contractes i casuístiques. A més a més, de que amb anterioritat a la seva aprovació, s'obris un procés d'informació ciutadana i publica al respecte, a efectes d'informació i resolució de dubtes per a empreses i entitats.

I per últim, la tercera fase, consistent en l'avaluació de l'impacte de la implementació de les clàusules de gènere en la contractació pública municipal i la seva revisió, en cas de que calgui proposar millores.

Cal dir que la diagnosi elaborada per l'ajuntament a 2019 a fi i efecte d'assolir el distintiu per a la igualtat de gènere segons norma SG City 50-50 estableix que la política de contractació amb tercers no té en compte la perspectiva de gènere ni s'incorpora a les seves bases.

La tasca de base ja està realitzada i a la organització només li caldria iniciar l'execució de l'informe d'implementació de clàusules de gènere en la contractació pública municipal.

En el mateix sentit, l'autodiagnosi relativa a la Norma SG CITY 50-50 per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere, destaca que actualment l'ajuntament no té una política de contractació pública amb tercers que tingui en compte la perspectiva de gènere, ni les ofertes de contractació pública del municipi incorporen la perspectiva de gènere en les seves bases. Tampoc valora ni promou que les empreses i entitats a les que contracta o subvenciona tinguin un manual de llenguatge no sexista, així com tampoc compta amb un registre del nombre d'empreses identificades que promoguin o facilitin la contractació de dones en empreses ni tampoc s'inclou en el pressupost la quantitat destinada a ajuts per donar suport a projectes empresarials liderats per dones.

A més, la mateixa autodiagnosi mostra que l'ajuntament no disposa d'un protocol de contractació de tercers amb perspectiva de gènere i que tampoc impulsa un distintiu d'igualtat

de gènere a les empreses que ofereixen llocs de treball dignes, igualitaris i de qualitat. L'ajuntament no ha signat convenis de col·laboració amb empreses per incentivar la contractació de dones, tampoc impulsa una coordinació amb empreses del municipi i/o altres àmbits locals per buscar llocs i noves oportunitats de treball per les dones amb més dificultats econòmiques, ni realitza formacions per enfortir les capacitats econòmiques de les dones amb més dificultats, tenint en compte la diversitat i les condicions econòmiques específiques.

L'autodiagnosi destaca que no s'han realitzat des de l'ajuntament mesures per incentivar la presència i participació de les dones en els òrgans de govern de les empreses, ni tampoc es dirigeixen a les entitats sense ànim de lucre del municipi. No es compta amb una base de dades de dones que integren els òrgans de govern a empreses, sindicats, ONG i altres, ni tampoc amb un registre que inclogui el número d'empreses, fundacions, sindicats i altres organitzacions que hagin pres mesures proposades al Pla d'Igualtat de l'ajuntament.

I per últim, remarca que no es disposa d'un pla municipal que doni suport a iniciatives d'emprenedoria empresarial o laboral de les dones amb mesures de formació, apoderament i lideratge econòmic.

A més, la Llei catalana 11/2014, de 10 d'octubre, té l'objecte de garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. I en el seu article 21.b).5è. estableix que les empreses han d'adoptar codis de conducta i protocols d'actuació per assegurar la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI. En l'execució d'un contracte públic es poden donar les condicions en què calgui assegurar l'aplicació correcta de la Llei 11/2014, fet que no es verifica a l'ajuntament .

INDICADOR 3. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA

El llenguatge és l'instrument que interpreta la nostra vida i és per aquesta raó per la qual haurem de pensar que aquesta utilització no és un bé menor. La nostra realitat és lingüística pel que tot allò que no es nomena no existeix. Usar un llenguatge que tingui en compte la perspectiva de gènere és englobar a totes les persones i en aquesta aposta hi guanya tothom. Cal visibilitzar les diferents identitats de gènere i, per tant, és important que s'incorporin referents d'aquestes diversitats en el llenguatge, en les imatges i en els continguts de l'administració, per tal que aquesta sigui veritablement inclusiva.

En l'article 3 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, es recullen els principis d'actuació dels poders públics, i en concret, el principi vuitè ens diu: "Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: els poders públics hauran de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de conceptes sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i hauran de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la seva documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics hauran de formar el seu personal en l'ús respectuós i inclusiu del llenguatge".

En aquest sentit doncs, l'ajuntament de Tarragona ha de garantir i utilitzar els mecanismes necessaris per al compliment d'aquest principi.

Malgrat els avenços socials que han tingut lloc en relació amb la consecució de la igualtat d'oportunitats, la llengua i els discursos audiovisuals continuen incorporant elements que invisibilitzen les dones o bé que contribueixen al manteniment d'estereotips i de rols de gènere tradicionals.

L'ús sexista de la llengua reflecteix una societat androcèntrica en la qual es valoren les capacitats i funcions dels homes i s'oculten i no es reconeixen les atribuïdes per les dones. I als documents que elabora l'administració es reflecteix, prenent-se com a genèric el masculí. Si bé és cert aquest fet va canviant i les administracions van implementant de forma lenta i progressiva la perspectiva de gènere en el llenguatge i al comunicació.

S'analitzarà el present indicador a partir de dues variables:

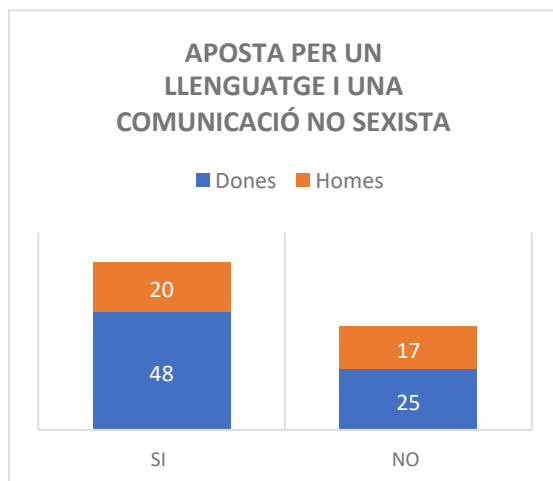
1. L'ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació.
2. Foment d'un ús de les imatges i del llenguatge des de la perspectiva de gènere.

3.1 ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE NI DE LES IMATGES EN LA DOCUMENTACIÓ I EN LA COMUNICACIÓ

A nivell intern i extern, l'ajuntament de Tarragona, segons l'informe municipal d'avaluació de les mesures desenvolupades des de l'aprovació del Pla d'Igualtat, vetlla per un ús no sexista del llenguatge i la comunicació i treballa conjuntament amb el departament de comunicació, per establir criteris per una comunicació no sexista, intentant revisar tant el llenguatge com la imatge de les campanyes i treballs que es realitzen des del departament de comunicació.

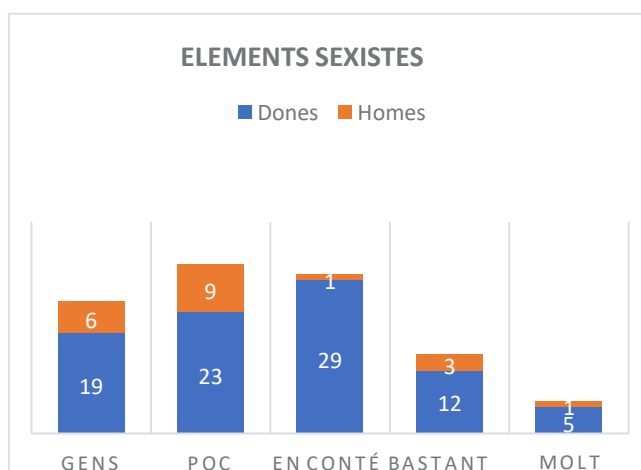
Es treballa aquest aspecte des de cursos de formació per al personal dels diferents departaments de l'ajuntament a través d'accions de sensibilització que promouen l'ús i l'aplicació d'un llenguatge no sexista en la comunicació.

Atenent a les entrevistes i qüestionaris realitzats a les persones treballadores de l'ajuntament de Tarragona durant el juny de 2019, per tal de fer un recull de dades qualitatives de la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i, pel que fa a l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista, s'observa el següent:



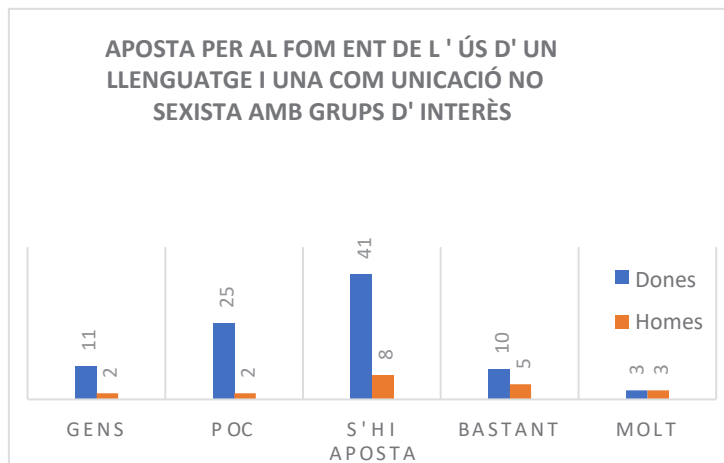
Font: elaboració pròpia.

De les persones treballadores enquestades, el 62% considera que des de l'organització existeix documentació de referència que reflecteix l'aposta de l'organització per al foment de l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista, d'aquestes, 48 són dones i només 20 homes, mentre que el 38% de les persones treballadores enquestades creu que no, on 25 són dones i 17 homes.



Font: elaboració pròpia.

De les 110 persones treballadores enquestades, la majoria diuen que la comunicació i la documentació de la corporació no conté, o en conté en petita mesura, elements sexistes, mentre que un 13,6% creu que en conté bastant i un 5,5% que en conté molt.



Font: elaboració pròpia.

I per últim, el 44,5% de les persones treballadores enquestades considera que des de l'organització existeix una aposta per mostrar als grups d'interès com persones proveïdores, clients/es, usuaris/es, etc..., el llenguatge i la comunicació no sexista. D'altra banda, el 24,5% considera que això es mostra poc, i un 11,8% creu que no es mostra gens. Pel contrari, un 13,6% creu que l'organització hi esta bastant compromesa, i un 5,5% creu que hi esta molt compromesa.

3.2 FOMENT D'UN ÚS DE LES IMATGES I DEL LLENGUATGE DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'ajuntament de Tarragona disposa del document "L'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric a l'ajuntament de Tarragona", de setembre de 2008, elaborat pel Servei de Política Lingüística per la Conselleria de Polítiques i consensuat per la Conselleria de Polítiques d'Igualtat. El document està disponible a la web municipal i a Intranet.

Així mateix, l'ajuntament disposa del document "Criteris de redacció i estil", de juliol de 2009, elaborat pel Servei de Política Lingüística. L'apartat sisè d'aquest document s'anomena "La visibilització de les dones en la llengua".

Durant l'any 2018, l'ajuntament de Tarragona ha organitzat dos cursos per a la seva plantilla per fomentar un ús no sexista de les imatges i del llenguatge, aquests han estat, per un costat, el taller de Comunicació no sexista, i per l'altre, el taller de Llenguatge no sexista.

A més, l'ajuntament de Tarragona, a la seva pàgina web, proporciona una Guia de llenguatge inclusiu i no sexista que proporciona el Col·legi d'Advocacia de Barcelona, per als anys 2019- 2021, que pretén ser un instrument que contribueixi a l'ús de termes i expressions lliures de sexisme, superant l'ús no inclusiu del llenguatge que invisibilitza i discrimina a les dones. Aquesta Guia pretén fer consciència de que la forma de comunicar-nos pot ser discriminatòria i exclouent, i a l'hora, vol facilitar recursos que permetin assolir una comunicació inclusiva i no sexista, que visibilitzi i reconegui per igual a dones i a homes i que eviti ambigüitats.

Cal destacar, el Manual d'Acollida en Igualtat, la guia per al personal de l'organització, per tal de sensibilitzar, conscienciar i implementar la perspectiva de gènere en el dia a dia de les tasques de la pròpia organització, la qual conté un apartat específic on contempla l'ús no sexista tant del llenguatge com de les imatges.

Aquesta mostra com utilitzar el llenguatge per tal d'arribar a la equitat entre dones i homes, i que no s'infravalori a cap persona, com la utilització de genèrics reals, mot de persona i altres genèrics, expressions despersonalitzades i l'ús dels dos gèneres gramaticals.

Pel que fa a les imatges, aquest ens mostra la possibilitat d'utilitzar imatges realistes, fora d'utilitzar imatges estereotipades que s'allunyen força de la realitat, i consells per tal d'elaborar publicitat institucional tenint en compte la perspectiva de gènere.

D'altra banda, cal tenir en compte el document "6 fils de colors per teixir una bandera, Diagnosi sobre la percepció de les diversitats sexuals i de gènere a Tarragona, Pla de Treball del Servei d'Atenció Integral a les diversitats sexuals i de gèneres de Tarragona 2020" en el que s'estableix com acció promoure un llenguatge inclusiu i no discriminatori en les publicacions de comunicació de l'Ajuntament així com generar un llenguatge inclusiu i no discriminatori en la corporació municipal.

INDICADOR 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I ELS HOMES

El Butlletí estadístic del personal al servei de les Administracions Públiques, del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública, al gener de 2018 va fer públiques unes dades on reflectia que la meitat dels seus integrants són dones, un 55.29%. Però aquesta representació femenina no es veu reflectida en els llocs de poder, on només un 30% són dones.

En aquest àmbit es tracta de mesurar la representativitat de les dones en tots els àmbits, categories o nivells de responsabilitat, amb l'objectiu d'analitzar si existeix paritat, segregació horitzontal i/o vertical.

La PARITAT és la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi ni discriminació. Aquest equilibri es basa en la premissa de que cap dels dos sexes no sigui representat per més d'un 60%, ni menys del 40%.

La SEGREGACIÓ HORITZONTAL fa referència a la concentració de dones o homes en determinades ocupacions, on sovint les dones tenen un valor i remuneració menor respecte els homes.

La SEGREGACIÓ VERTICAL és de distribució desigual de dones i homes entre els diversos nivells de qualificació i responsabilitat dels sectors que ocupen. Sovint les dones es concentren en llocs de menor poder i responsabilitat respecte els homes.

En el present apartat s'analitzen els següents ítems:

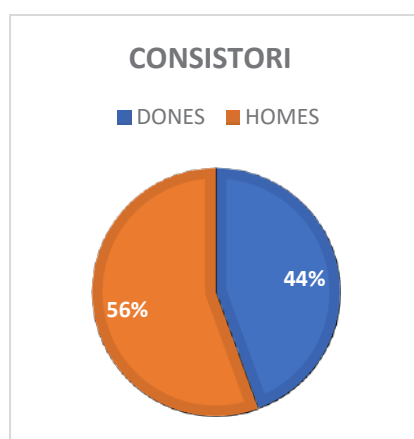
1. Representació política.
2. Representació plantilla.
3. Representació sindical.

4.1 REPRESENTACIÓ POLÍTICA

A continuació una taula representativa de la presència de dones i homes en el consistori, en la passada legislatura 2015-2019:

CONSISTORI	DONES	HOMES
PSC	4	5
PP	2	2
C's	1	2
ERC	1	3
PDeCAT	1	1
CUP	1	1
ICV	1	
UPA		1
No adscrits	1	0
TOTAL	12	15

Del total de 27 regidors/es dels diferents grups polítics a l'ajuntament de Tarragona en la passada legislatura, 15 eren homes i 12 eren dones. Un 56% d'homes davant un 44% de dones. Està dins les regles de la paritat (60%-40%), però era superior la representativitat d'homes.



Font: elaboració pròpia.

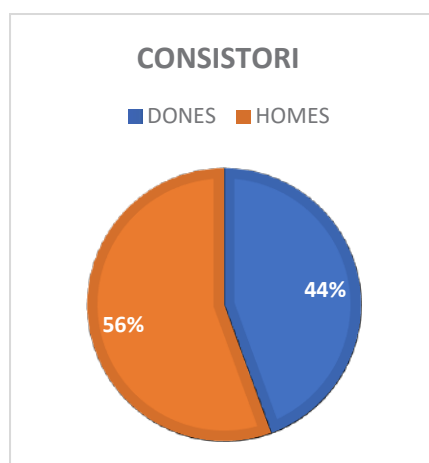
Pel que fa als caps de llista dels diferents grups polítics amb presència a l'ajuntament, només dues eren dones (CUP i ICV) i la resta homes.

A continuació veiem l'organització de l'ajuntament de Tarragona després de les eleccions municipals del passat 26 de maig de 2019.

Taula representativa de la presència de dones i homes en el consistori, per a la legislatura 2019-2023:

CONSISTORI	DONES	HOMES	TOTAL
ERC	3	4	7
ECP	1	1	2
PSC	2	5	7
C's	1	3	4
JxTARAGGONA	2	1	3
CUP	2	0	2
PP	1	1	2
TOTAL	12	15	27

Del total de 27 regidors/es dels diferents grups polítics a l'ajuntament de Tarragona, per a la legislatura 2019-2023, 15 són homes i 12 són dones. Dades exactes a la legislatura anterior. Un 56% d'homes davant un 46% de dones. Es troba dins el barem de paritat (60-40), però en superioritat per part d'homes.



Font: elaboració pròpia.

Pel que fa als caps de llista dels diferents grups polítics amb presència a l'ajuntament, només 2 són dones (CUP i ECP) i la resta homes. Exactament igual que en la legislatura anterior.

Així doncs, pel que fa a la composició del consistori, veiem com en les dos legislatures aquest es format per 27 regidors/es, de les quals 15 són homes i 12 dones, és a dir, en ambdós casos el 56% són homes i el 44% dones. Pel que fa als caps de llista dels diferents grups polítics, en ambdues legislatures només dos d'aquestes formacions les encapçalaven dones, en la primera d'aquestes, el grup municipal de la CUP i ICV, i en l'actual, la CUP i ECP.

En relació a la Junta de Govern Local, en l'anterior legislatura aquesta estava formada per 4 dones i 5 homes, i les àrees de les conselleries per 6 dones i 7 homes. S'apropaven ambdues a l'equilibri, beneficiant sempre als homes. L'alcaldia l'ocupava un home.

Actualment, la Junta de Govern Local està formada per 4 dones i 5 homes, igual que les àrees de les conselleries. Es dona un equilibri en els dos casos. Pel que fa a l'alcaldia, aquesta l'ocupa un home. Dades exactament iguals a la legislatura anterior.

Pel que fa a les Conselleries, al capdavant d'aquestes en la passada legislatura, les dades a continuació:

CONSELLERIES	DONES	HOMES
Presidència, Transparència, Govern Obert, Espais públics i Contractació		1
Serveis centrals, Economia i Hisenda		1
Comissionat dels Jocs Mediterranis 2018 i Seguretat Ciutadana		1
Turisme i Pla Estratègic	1	
Cultura, Festes i Patrimoni	1	
Territori, Mobilitat i Patrimoni Municipal		1
Comerç, Relacions Ciutadanes i Universitats	1	
Serveis a la Persona	1	
Educació, Ocupació i Desenvolupament Econòmic		1
Sostenibilitat, Medi Ambient, Neteja, Joventut i Cooperació	1	
Protecció Civil, Ocupació del Domini Públic, Mobilitat, Accessibilitat i Cases Regionals		1
Esports, Voluntariat i Associacions de Jubilats i Pensionistes	1	
TOTAL	6	6

I pel que fa a les respectives Conselleries, en la legislatura actual, les dades a continuació:

CONSELLERIES	DONES	HOMES
Participació, Serveis Socials i Benestar Animal	1	
Serveis Econòmics, Serveis Centrals i Personal		1
Urbanisme, Llicències, Espais		1

Públics i Medi Ambient		
Contractació, Turisme i Desenvolupament Econòmic	1	
Districtes i Nova Ciutadania	1	
Esports, Consum, Comerç, Fires i Mercats	1	
Patrimoni, Joventut, Cooperació i Habitatge		1
Educació, Ocupació, Seguretat Ciutadana i Protecció Civil		1
TOTAL	4	4

En primer lloc, s'observa que de 12 conselleries existents a la legislatura anterior s'ha passat a 8, és a dir 4 conselleries menys. Si bé, tant en un cas com en l'altre hi havia paritat quant a nombre de dones i homes, 6 i 6 en la passada i 4 i 4 en l'actual.

Ara bé quin tipus de conselleries estan liderades per dones i quines per homes? Observem en primer lloc les relatives a les dones:

Legislatura anterior: Turisme i Pla Estratègic, Cultura, Festes i Patrimoni Comerç, Relacions Ciutadanes i Universitats, Serveis a la persona, Sostenibilitat, Medi Ambient, Neteja, Joventut i Cooperació, i Esports, Voluntariat i Associacions de Jubilats i Pensionistes.

Legislatura actual: Participació, Serveis Socials i Benestar Animal Contractació, Turisme i Desenvolupament Econòmic Districtes i Nova Ciutadania Esports, Consum, Comerç, Fires i Mercats.

Coincideixen Serveis Socials equiparable a Serveis a la persona, Turisme i Comerç, àrees tradicionalment feminitzades per tot allò que implica de cura i atenció vers els altres.

Serveis Econòmics, Urbanisme o Presidència, tres de les àrees considerades amb més pes d'una administració local, segueixen sent liderades per homes en ambdós casos.

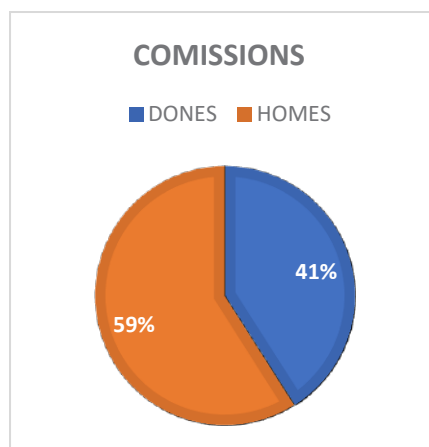
Es continua detectant, per tant, certa segregació horitzontal en la representació pública quant al cartipàs determinat.

En relació a les Comissions Informatives i de Seguiment, la taula següent ens mostra la distribució entre dones i homes en la passada legislatura:

COMISSIONS	DONES	HOMES	PRESIDÈNCIA
Presidència	9	7	Home
Serveis Centrals, Economia i Hisenda	4	12	Home
Jocs Mediterrani	2	9	Home

Transparència, Govern Obert, Espais Públics i Contractació	6	10	Home
Serveis a la Persona i a la Ciutadania	10	6	Dona
Territori	6	11	Home
Educació, Ocupació i Desenvolupament Econòmic	7	9	Home
Cultura, Festes i Patrimoni	8	10	Home
Sostenibilitat, Medi ambient, neteja, joventut i cooperació	9	7	Home
Seguretat Ciutadania i Protecció Civil	7	9	Dona
Especial de Comptes	4	12	Home
Beneficis Fiscals	5	11	Home

Dels percentatges que és mostren al gràfic següent, un 41% eren dones i un 59% homes. Es troben dins de l'equilibri, però a favor dels homes.

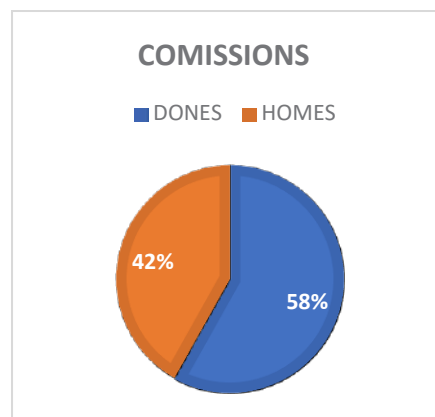


Font: elaboració pròpia.

D'altra banda, la presidència de les comissions, en la legislatura anterior, era ocupada per només 2 dones i, en canvi, per 10 homes. I a més, veiem que les que ocupen les dones, o almenys una d'elles, es d'un sector feminitzat tradicionalment com serveis a la persona i a la ciutadania.

Actualment, pel que fa a les Comissions Informatives i de Seguiment, la taula següent ens mostra la distribució de la seva presidència entre dones i homes:

COMISSIONS	DONES	HOMES	PRESIDÈNCIA
Presidència	10	5	Home
Territori, Sostenibilitat i Seguretat	8	7	Home
Serveis Generals i Govern Obert	7	8	Home
Ciutadania	11	4	Dona
Desenvolupament Econòmic	8	7	Dona
Educació	9	6	Home
Especial de Comptes	8	7	Home



Font: elaboració pròpia.

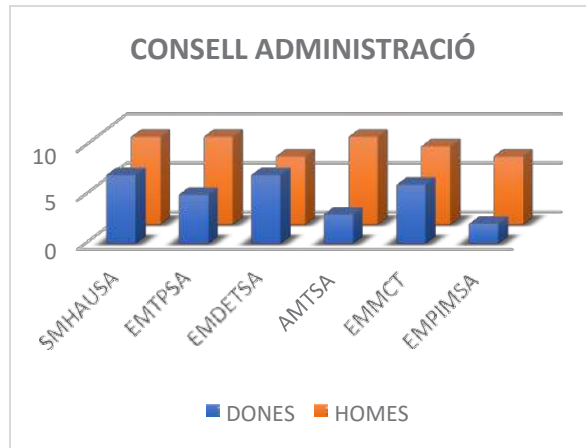
La composició de les diferents Comissions es troba dins dels paràmetres de l'equilibri, 42% d'homes davant un 58% de dones. En aquest cas es dona superioritat a favor de les dones.

D'altra banda, la presidència de les comissions és ocupada per 5 homes i 2 dones. En aquest cas no es donen les regles de paritat, ja que la representació dels homes en les presidències de les Comissions es del 71%, davant el 29% de dones.

S'observa com en ambdós casos es donen les regles de paritat (40%-60%) en la representativitat de dones i homes en les Comissions Informatives i de Seguiment, però sempre amb major representativitat d'homes. En el cas de les presidències, s'observa com en cap de les dos legislatures es donava paritat.

En relació a les Empreses Municipals, de les 6 existents en la passada legislatura, 3 eren presidides per dones i 3 per homes.

Els seus Consells d'Administració eren formats d'acord amb el següent detall:

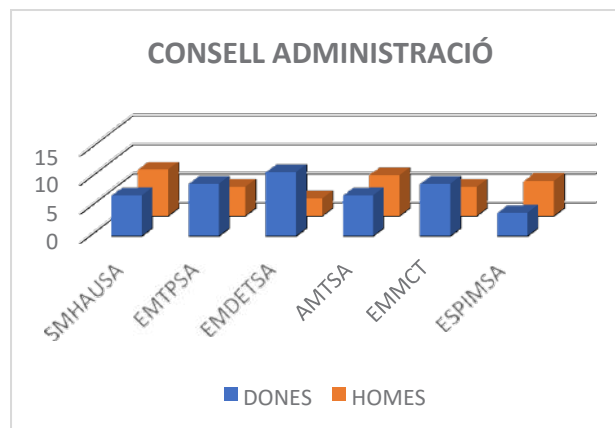


Font: elaboració pròpia.

Resulta bastant evident la preponderància dels homes vers les dones en el sí de tots els Consells d'Administració de les Empreses Municipals de l'ajuntament.

Actualment, pel que fa a les Empreses Municipals, de les 6 existents, igual que en la legislatura passada, 3 són presidides per homes, i tres per dones.

I els seus Consells d'Administració estan conformats amb el següent detall:



Font: elaboració pròpia.

En aquest cas, s'observa un equilibri pel que fa a la composició dels Consells d'Administració de les diferents empreses municipals, però també s'observa algun cas, com EMDETSA, on s'observa superioritat pel que fa a la representativitat de dones.

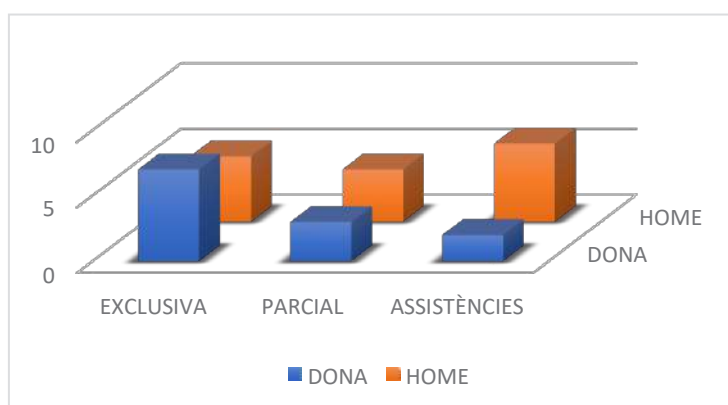
En ambdós casos veiem com les presidències de les 6 empreses municipals, són un 50% dones i un 50% homes, però en el cas dels Consells d'Administració, s'observa com a l'anterior legislatura aquests eren formats majoritàriament per homes, i a la legislatura actual, s'ha establert un equilibri, i inclús superioritat de dones en algunes empreses municipals.

En relació a les dues empreses mixtes, Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, SA i Empresa Mixta de Serveis Fúnebres Municipals, SA, en l'anterior legislatura, la seva composició era gairebé tota d'homes, actualment, ens trobem amb el mateix escenari.

Pel que fa als Organismes Autònoms, dels 3 existents, tant en l'anterior legislatura com en aquesta, són presidits els tres per una dona.

I per últim, en quant al tipus de dedicació dels consellers/es, això és, exclusiva, parcial o per assistències, en la legislatura passada, s'observava el següent:

TIPUS DE DEDICACIÓ	DONA	HOME	Total
EXCLUSIVA	7	5	12
PARCIAL	3	4	7
ASSISTÈNCIES	2	6	8
Total general	12	15	27

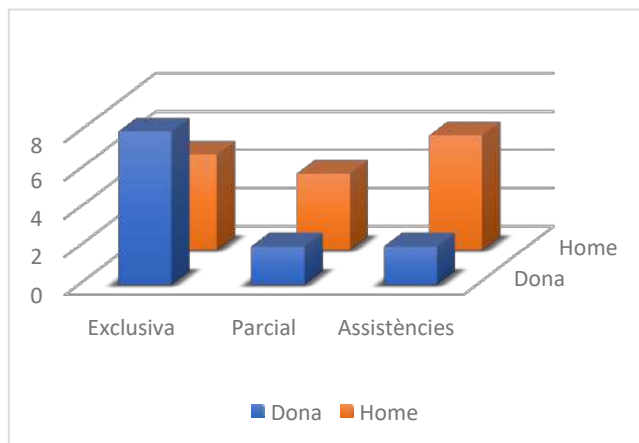


Font: elaboració pròpia.

En dedicació exclusiva, 7 dones i 5 homes, en la parcial 3 dones i 4 homes, i per assistències 2 dones i 6 homes. Hi ha paritat (60%-40%) en tots els casos, menys en l'últim, on veiem que més del 60% de dedicació per assistències són homes.

En l'actual legislatura, pel que fa a la dedicació dels consellers i les conselleres, s'observa el següent:

TIPUS DE DEDICACIÓ	DONA	HOME	TOTAL
Exclusiva	8	5	13
Parcial	2	4	6
Assistències	2	6	8
TOTAL	12	15	27



Font: elaboració pròpia.

En dedicació exclusiva, 8 dones i 5 homes, en parcial 2 dones i 4 homes. I per assistències 2 dones i 6 homes. Hi ha paritat (40%-60%) en tots els casos, menys en l'últim cas, a la dedicació per assistències, on el 75% són homes.

En ambdós casos s'observa paritat tant en la dedicació parcial com en la dedicació exclusiva, però també en ambdós casos, s'observa com en la dedicació per assistències, hi ha superioritat pel que fa a la representativitat d'homes.

Tenint en compte l'autodiagnosi que ha proporcionat l'ajuntament de Tarragona en relació a la Norma SG CITY 50-50 per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere, s'observa com a l'ajuntament no hi ha mesures de conciliació i paritat per garantir una presència equitativa en la composició d'òrgans i espais de decisió, que no hi ha mesures per millorar les competències i implicar a carrers polítics en la igualtat de gènere, i que tampoc hi ha mesures de reconeixement de lideratge i autoritat política dona/home per garantir un lideratge receptiu que tingui en compte la diversitat de talents sense discriminació de cap tipus.

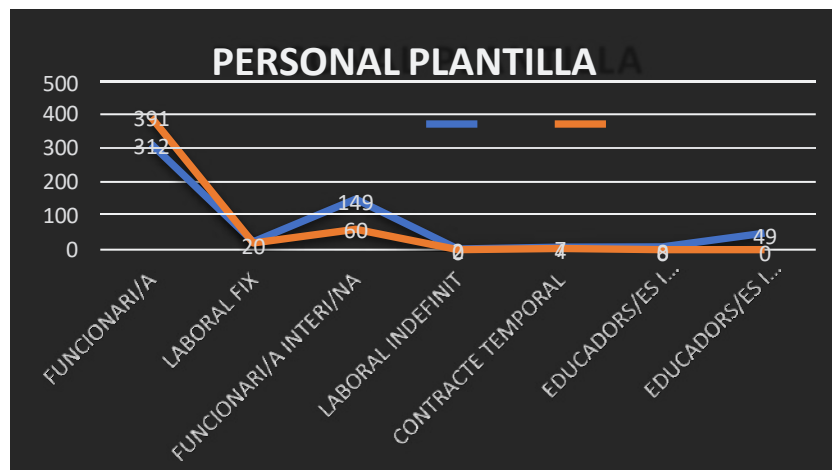
Per últim, la mateixa diagnosi destaca que no existeixen eines telemàtiques i presencials per assegurar l'accés a la informació i assegurar la participació de dones i homes en igualtat de condicions, així com tampoc es realitzen accions dirigides a partits polítics, federacions, coalicions i ciutadania, per incrementar la participació de les dones en les llistes electorals.

4.2 REPRESENTACIÓ PLANTILLA

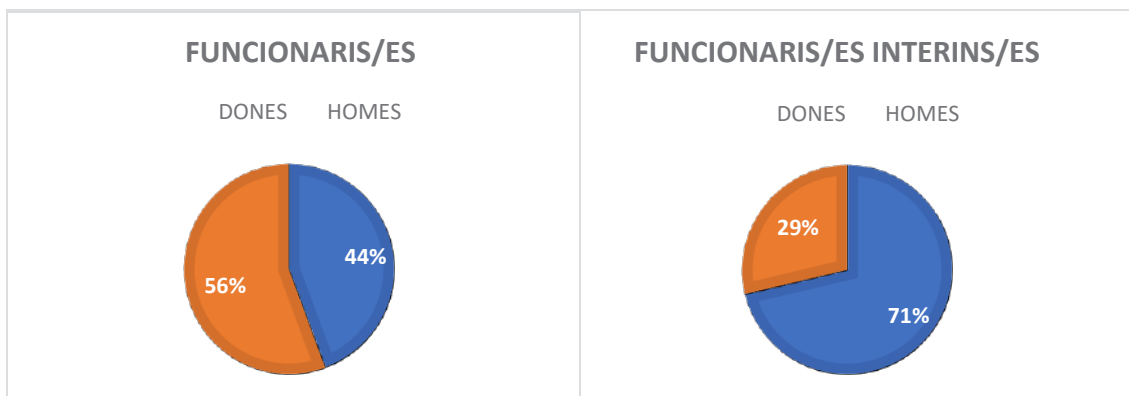
L'ajuntament de Tarragona disposa de la següent plantilla de treballadors i treballadores, a 01/01/2019, segons dades facilitades pel RRHH de l'ajuntament de Tarragona:

PLANTILLA MUNICIPAL A 01/01/2019				
TIPUS DE PERSONAL	DONA	HOME	Total general	
FUNCIONARI/A	312	391	703	
LABORAL FIX	23	20	43	
FUNCIONARI/A INTERI/NA	149	60	209	

LABORAL INDEFINIT	2	0	2
CONTRACTE TEMPORAL	7	4	11
EDUCADORS/ES I METRES SUB TEMPORALS	8	0	8
EDUCADORS/ES I MESTRES SUB FIXOS	49	0	49
TOTAL	550	475	1.025

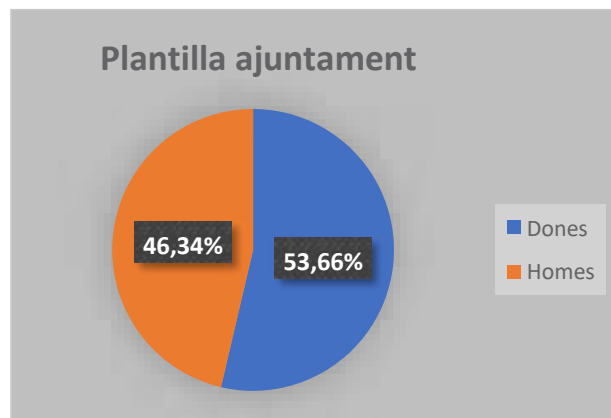


Font: elaboració pròpia.



Font: elaboració pròpia.

D'un total de 1.025 persones treballadores municipals, existeix una diferència segons sexe, de només 75 dones més que homes, això és un 53,66% de dones vers un 46,34% d'homes.



Destaca que el gran gruix de persones són funcionàries de carrera, 703 persones d'un total de 1.068, això és un 65'8% del total, dels quals el 44% són dones i el 56% homes. I quant els funcionaris/es interins/es, la gran superioritat de dones, del 71%, de dones.

Si tenim en compte les dades de la diagnosi de l'any 2012, s'observa una disminució del nombre de funcionaris/es de carrera, segurament per jubilació, i, per contra un augment dels funcionaris/es interins/nes. Aquest augment d'interins/es en detriment del funcionariat de carrera es deu amb tota probabilitat a les restriccions derivades de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local en concordança amb les Lleis de pressupostos generals anuals de l'Estat.

Així mateix, tenint en compte el sexe de les persones funcionàries, veiem que aquest no ha variat respecte les dades de la diagnosi de 2012, segueix existint paritat (40%-60%), ara bé, pel que fa als funcionaris/es interins/nes, en aquest cas s'ha produït un augment en la representativitat de dones, passant d'un 53% a un 71% actual.

Filant més prim, quant a la distribució del personal segons unitats i àrees municipals, s'observa el següent:

PERSONAL PER TIPUS DE PARTIDA ORGÀNICA. PERSONAL ALTA A GENER DE 2019						
CODI ORGÀNICA	DESCRIPCIÓ ORGÀNICA	DONES	% Dones	HOMES	% Homes	TOTAL
01010	GABINET D'ALCALDIA	23	67,65	11	32,35	34
01012	OFICINA DE PROJECTES	3	60,00	2	40,00	5
01060	RELACIONS CIUTADANES	5	50,00	5	50,00	10
02010	HISENDA	73	68,87	33	31,13	106
02030	BÉNS	4	57,14	3	42,86	7
02040	COMPRES I CONTRACTACIÓ	13	68,42	6	31,58	19
02050	SERVEIS ADMINISTRATIUS I RECURSOS HUMANS	91	64,54	50	35,46	141

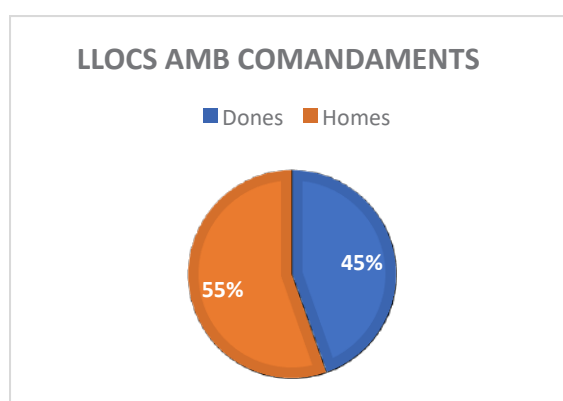
02060	TECNOLOGIES D'INFORMACIÓ I COMUNICACIÓ	6	33,33	12	66,67	18
02070	SERVEIS CENTRALS	5	55,56	4	44,44	9
02080	SEGURETAT CIUTADANA	32	14,04	196	85,96	228
02090	PROTECCIÓ CIVIL	2	40,00	3	60,00	5
03010	PLANEJAMENT URBANÍSTIC	48	64,86	26	35,14	74
03030	MEDI AMBIENT	3	42,86	4	57,14	7
03040	NETEJA PÚBLICA	4	66,67	2	33,33	6
03060	SERVEIS PÚBLICS	3	100,00	0	0,00	3
03075	BRIGADA	8	21,62	29	78,38	37
03095	MOBILITAT	5	38,46	8	61,54	13
04010	ENSENYAMENT	158	80,61	38	19,39	196
04020	SERVEI MUNICIPAL D'OCUPACIÓ	11	64,71	6	35,29	17
04025	PROMOCIÓ ECONÒMICA	1	50,00	1	50,00	2
05010	BENESTAR	26	78,79	7	21,21	33
05035	SALUT PÚBLICA	4	44,44	5	55,56	9
06010	CULTURA	14	37,84	23	62,16	37
06040	PATRIMONI HISTÒRIC	17	44,74	21	55,26	38
06080	JOVENTUT	9	64,29	5	35,71	14
Total	-	568		500		1.068

Les àrees on es mostren els desequilibris entre dones i homes, fora de la forquilla 60%-40% o molt aproximada a aquesta forquilla són: d'una banda, Benestar i Ensenyament, respectivament, amb gairebé un 80% de dones, i per l'altra, Seguretat Ciutadana i Brigada d'Obres amb un gairebé 80% d'homes a la Brigada i amb un gairebé 86% d'homes a Seguretat Ciutadana.

La segregació horitzontal existent queda patent i vinculada als rols tradicionals de gènere: les tasques de cura, Benestar i Ensenyament, realitzades per les dones, i les tasques de força, Brigada i Seguretat Ciutadana realitzades per homes.

En relació a determinar l'existència o no de segregació vertical, s'analitzarà tot seguit els llocs de treball, segons comandament:

LLOCS DE TREBALL	DONA	HOME	Total
AMB COMANDAMENT	91	113	204



Font: elaboració pròpia.

S'observa un equilibri entre sexes, ja que els % es troben entre el 40%-60%, encara que aquest és superior pel que fa a la representativitat d'homes en els llocs amb comandament. No s'observa segregació vertical.

Tenint en compte les dades de la diagnosi de l'ajuntament de Tarragona de l'any 2012, s'observa que gairebé no s'han produït canvis en la representació de les dones i els homes en els llocs amb comandament. S'ha produït un augment de dos persones, i es segueix donant equilibri.

A continuació, es mostren els llocs amb comandament a data 15 d'octubre de 2018, tenint en compte el sexe i l'adscripció orgànica:

LLOCS DE TREBALL AMB COMANDAMENT A 15 D'OCTUBRE DE 2018				
CODI ORGÀNICA	DESCRIPCIÓ ORGÀNICA	DONA	HOME	Total
1.0	Secretari/ria General	0	1	1
1.1	Cap de servei d'Ordenació Corporativa i Administrativa	1	0	1
1.1	Cap administratiu/iva de la gestió de la Secretaria General	1	0	1
1.2	Oficial/a major	1	0	1
1.2	Lletrat/ada Adjunt/a a cap de l'Assessoria Jurídica	0	1	1

1.2	Cap de departament administratiu de l'Assessoria Jurídica	1	0	1
1.3.1	Cap administratiu/iva del Gabinet d'Alcaldia	1	0	1
1.3.1	Cap de departament administratiu de Comunicació	1	0	1
1.3.2	Cap tècnic/a de Comunicació Corporativa	0	1	1
1.3.3	Coordinador/a del Gabinet de premsa	1	0	1
1.3.4	Cap d'unitat tècnica de disseny gràfic i autoedició	1	0	1
1.3.5	Cap de gestió de Relacions Ciutadanes i Protocol	1	0	1
1.3.5	Coordinador/a de Participació Ciutadana	1	0	1
1.3.5	Cap administratiu/iva de Relacions Ciutadanes	1	0	1
1.4	Cap de servei d'Atenció Ciutadana	1	0	1
1.4	Cap administratiu/iva d'Estadística	1	0	1
1.4	Cap administratiu/iva de Registre (OMAC)	1	0	1
1.4	Cap de l'Oficina Municipal d'Informació al Consumidor	1	0	1
1.5	Cap de servei de Contractació, Compres i Subvencions	1	0	1
1.5	Cap de gestió de Contractació d'Obres, Béns i Serveis	1	0	1
1.5	Cap de secció de Compres	0	1	1
1.5	Cap administratiu/iva de la gestió econòmica de la contractació	0	1	1
1.5	Cap administratiu/iva de Contractació d'Obres, Béns i Serveis	0	1	1
1.6	Cap de gestió del Patrimoni municipal	0	1	1
1.6	Cap de secció de Béns	1	0	1
1.6	Coordinador/a del Béns Municipals	0	1	1
1.7.1	Cap de servei de coordinació de serveis centrals	1	0	1
1.7.1	Cap de gestió de projectes d'organització	1	0	1
1.7.1	Cap administratiu/iva de Qualitat	1	0	1
1.7.1	Encarregat/ada d'Ordenances	0	1	1
1.7.1	Adjunt/a a l'encarregat/da d'ordenances del Palau Municipal	0	1	1
1.7.2	Cap de servei de Tecnologies de la Informació i les comunicacions	0	1	1
1.7.2	Cap de gestió de Societat de la Informació	0	1	1

1.7.2	Coordinador/a de Societat de la informació	1	0	1
1.7.2	Cap tècnic/a de desenvolupament d'Informàtica	1	0	1
1.7.2	Cap tècnic/a Gestor/a de Projectes (informàtics)	0	1	1
1.7.2	Cap tècnic/a d'Instal·lacions	0	1	1
1.7.3	Cap del servei d'Arxiu i Documentació Municipal	0	1	1
1.7.3	Cap de secció d'arxiu	0	1	1
1.7.3	Cap tècnic/a de la Biblioteca-Hemeroteca Municipal	1	0	1
1.8.1	Cap de serveis a la Persona	1	0	1
1.8.1	Cap de gestió tècnica de l'àrea de cultura	0	1	1
1.8.1	Cap tècnic/a de Cultura	0	1	1
1.8.1	Cap tècnic/a de patrimoni històric	0	1	1
1.8.1	Cap tècnic/a de producció de l'Àrea de Cultura	0	1	1
1.8.1	Cap administratiu/iva del Museu d'Història	0	1	1
1.8.1	Cap Tècnic/a del Centre d'art Contemporani	1	0	1
1.8.1	Director/ra del Museu d'Història	0	1	1
1.8.1	Cap de la unitat tècnica de manteniment de Patrimoni	0	1	1
1.8.1	Cap d'unitat administrativa de Cultura	1	0	1
1.8.1	Cap d'unitat tècnic/ca de taquilles i equipaments culturals	1	0	1
1.8.1	Coordinador/ra cultural	0	1	1
1.8.1	Encarregat/ada de subalterns/es del Museu d'Història	0	1	1
1.8.2	Director/ra tècnic/ca d'Ensenyament	1	0	1
1.8.2	Cap de secció d'Ensenyament	1	0	1
1.8.2	Cap administratiu/iva d'Ensenyament	1	0	1
1.8.2	Encarregat/ada de Conserges de Col·legis Públics	0	1	1
1.8.3	Cap de serveis a la ciutadania	1	0	1
1.8.3	Cap de secció tècnic/a de Joventut i cooperació	0	1	1
1.8.3	Cap de la unitat tècnica de Salut Pública	1	0	1
1.8.3	Cap de secció tècnica de serveis a la	0	1	1

	Ciudadania			
1.8.3	Adjunt/a a cap de la unitat tècnica de Salut Pública	1	0	1
1.8.3	Cap administratiu/iva de Serveis a la Ciudadania	1	0	1
1.8.3	Cap d'unitat tècnica de Polítiques d'Igualtat	1	0	1
1.8.3	Cap de departament de Serveis Socials	1	0	1
1.8.3	Cap d'unitat tècnica 'atenció a les Dones	1	0	1
1.8.3	Cap de departament administratiu de Salut pública	1	0	1
1.8.3	Psicòleg/ga, referent del servei de prevenció de Drogodependències de les Addiccions	1	0	1
1.8.4	Cap de gestió del Servei Municipal d'Ocupació	1	0	1
1.8.4	Cap tècnic/a de programes d'ocupació	1	0	1
1.8.4	Cap administratiu/iva del SMO	1	0	1
1.8.4	Cap d'unitat tècnica d'ocupació juvenil i formació	0	1	1
1.8.4	Cap d'unitat tècnica d'orientació i intermediació laboral	1	0	1
1.8.4	Director/ra d'emprenedoria	1	0	1
1.8.5	Cap administratiu/iva de Promoció Comercial	0	1	1
1.8.6	Cap de gestió de Serveis Públics	1	0	1
1.8.6	Cap de secció tècnic/a de Medi Ambient	0	1	1
1.8.6	Cap tècnic/a del Laboratori de Medi Ambient	0	1	1
1.8.6	Encarregat/ada de neteja	0	1	1
1.9	Cap de servei de personal	0	1	1
1.9	Cap de gestió del desenvolupament dels RRHH	1	0	1
1.9	Cap de secció de prevenció	1	0	1
1.9	Cap de secció de condicions de treball	1	0	1
1.9	Cap administratiu/iva de RRHH	1	0	1
1.9	Cap administratiu/iva de formació	1	0	1
1.9	Cap de departament de processos selectius	1	0	1

1.9	Cap de departament de condicions de treball	1	0	1
1.9	Cap de departament de gestió pressupostària dels RRHH	1	0	1
2.0	Vicesecretari/ària General	1	0	1
2.1	Cap de secció d'Enginyeria Industrial	1	0	1
2.1	Cap de secció d'Enginyeria de Camins	0	1	1
2.1	Cap de la secció tècnica d'Arquitectura	0	1	1
2.1	Cap de secció tècnica de Mapa de la ciutat	0	1	1
2.1	Cap tècnic/a d'Enginyeria de Camins	0	1	1
2.1	Cap tècnic/ca d'activitats	0	1	1
2.1	Cap tècnic/a de Topografia	1	0	1
2.1	Cap tècnic/ca d'Enginyeria industrial	0	1	1
2.1	Cap de departament Delineants Enginyeria Industrial	0	1	1
2.1	Cap de departament d'Inspecció d'Obres	0	1	1
2.2	Cap de servei de Planejament Urbanístic	1	0	1
2.2	Cap de departament de Planejament urbanístic	1	0	1
2.3	Cap de servei de Gestió Urbanística	1	0	1
2.3	Cap de departament d'Execució urbanística	1	0	1
2.4	Cap de servei de coordinació d'urbanisme	1	0	1
2.4	Adjunt/a tècnic/a al servei de coordinació d'Urbanisme	1	0	1
2.4	Cap de disciplina urbanística	1	0	1
2.4	Cap administratiu/iva de Llicències d'Obres	1	0	1
2.4	Cap administratiu/iva de Llicències d'Obertura d'Establiments	1	0	1
2.5	Cap de l'Oficina de supervisió de projectes	0	1	1
2.5	Coordinador/a tècnic/a de l'oficina de supervisió de projectes	0	1	1
12.6	Cap de departament administratiu de Mobilitat i Convivència	1	0	1
2.6	Sots-inspector de la Guàrdia Urbana	0	6	6
2.6	Caporal/la	3	32	35
2.7	Director/ra de la Brigada	0	1	1
2.7	Encarregat/ada general de Brigada	0	1	1
2.7	Adjunt/a a encarregat/da general de la Brigada	0	1	1

2.8	Cap de secció de Protecció Civil	0	1	1
2.8	Cap de departament administratiu de Protecció Civil	1	0	1
3.1	Cap de la Guàrdia Urbana	0	1	1
3.1	Intendent/ta Major	0	1	1
3.1	Cap de departament administratiu de Seguretat Ciutadana	1	0	1
3.1	Coordinador/a de Protecció Civil i Seguretat	0	1	1
3.1	Sergent/ta de la Guàrdia Urbana	0	9	9
4.0	Interventor/ra general	0	1	1
4.0	Viceinterventor/a general	0	1	1
4.0	Cap tècnic/ca d'informàtica de l'Àrea d'Intervenció	0	1	1
4.1	Cap de servei de Control i Estudis Econòmics	0	1	1
4.1	Cap de secció de Comptabilitat	0	1	1
4.1	Cap de secció de Pressupostos	0	1	1
4.1	Cap administratiu/iva de pagaments a justificar	0	1	1
4.1	Cap administratiu/iva de Pressupostos	0	1	1
4.1	Cap administratiu/iva de despeses	1	0	1
4.2	Cap de secció de Fiscalització de la Gestió Econòmica	1	0	1
4.2	Cap de departament administratiu de l'assessoria de la intervenció	1	0	1
4.3	Cap de secció de Control Financer	1	0	1
4.4	Cap de la Inspecció Fiscal	1	0	1
4.4	Cap tècnic/a d'Inspecció fiscal	0	1	1
5.0	Tresorer/ra general	1	0	1
5.0	Cap administratiu/iva d'ingressos al servei d'Atenció a la ciutadania	1	0	1
5.1	Cap de gestió de Recaptació	1	0	1
5.1	Cap administratiu/iva de la recaptació voluntària	1	0	1
5.1	Cap administratiu/iva de la Recaptació Executiva	1	0	1
5.1	Cap de la Recaptació Executiva	0	1	1
5.1	Cap de departament de Processos massius	1	0	1

5.2	Cap de servei de planificació econòmica financera	0	1	1
5.2	Cap administratiu/iva de nòmines	1	0	1
5.2	Cap de departament de Tresoreria	1	0	1
5.2	Cap de comptabilitat de la Recaptació Executiva	0	1	1
5.2	Responsable de caixa i bestretes de caixa	0	1	1
5.3	Cap de secció d'Exaccions sobre la Propietat Immobiliària	1	0	1
5.3	Cap de secció d'Exaccions Sobre Activitats Econòmiques	1	0	1
5.3	Cap del Gabinet Tècnic Fiscal	0	1	1
5.3	Cap administratiu/iva de Plus Vàlua	0	1	1
5.3	Cap administratiu/iva d'Exaccions sobre la Propietat Immobiliària	1	0	1
5.3	Cap de departament de Vehicles	1	0	1
5.3	Cap de departament de Preus Públics sobre Activitats Econòmiques	1	0	1
5.3	Cap de departament de Taxes i Preus Públics sobre la propietat urbana	1	0	1
	TOTAL	91	113	204

En primer lloc, es pot observar com els llocs de treball reservats a funcionaris/es amb habilitació de caràcter estatal i que tradicionalment s'associen a la cúspide dels llocs de comandament d'una administració local són ocupats majoritàriament per homes: el lloc de secretari/a general, el d'interventor/a general i el de viceinterventor/a general són ocupats per homes, si bé el lloc de tresorer/a general i vicesecretari/a són ocupats per dones. Hi ha majoria de dones, si bé dintre de la forquilla d'equilibri de gènere. Cal destacar, en positiu, que en la diagnosi de 2012 tots els càrrecs d'habilitació nacional eren ocupats per homes i, en l'actualitat, hi ha 3 homes i 2 dones (60%-40%).

Com a Cap de servei, veiem que són ocupats 9 per dones i 4 per homes, un 69,23% (dones) vers un 30,77% (homes), donant la volta a les dades de 2012 on aquests càrrecs eren ocupats per 8 homes vers 5 dones existint un lleuger desequilibri, d'un 61%, vers els homes.

En relació a Cap tècnic, 5 són ocupats per dones i 12 per homes, unes dades que mostren un desequilibri de gènere en favor dels homes amb un 70,59% (homes) vers un 29,41% (dones), dades molt semblants a les de 2012 on hi havia 9 homes per 4 dones, un 69,23% vers un 30,77%. Si bé el desequilibri encara s'ha accentuat lleugerament.

Pel que fa als Caps de gestió, 9 són ocupats per dones mentre que només 2 són ocupats per homes, un desequilibri en favor de les dones de 81,81% (dones) vers el 18,18% (homes). Si bé l'any 2012 existia paritat total de 4 homes vers 4 dones.

Els Cap de secció, 11 són ocupats per homes, i 9 per dones, resultant en equilibri, per tant, i ja estaven en equilibri l'any 2012, amb 9 dones i 8 homes. Si bé en l'actualitat hi h 3 homes més.

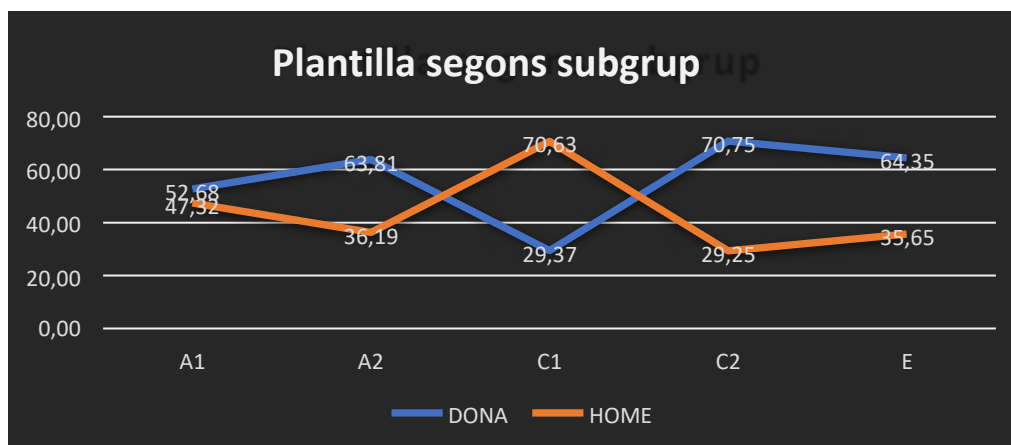
Quant els Cap administratius, 19 són ocupats per dones (73,08%) i només 7 per homes (26,92%), resultant un veritable canvi en favor de les dones en relació a les dades de 2012 que havien 7 dones per 5 homes. És a dir han entrat 2 homes més i 12 dones més.

Els càrrecs de coordinador/a mostren equilibri, si bé en favor dels homes, amb 3 dones vers 4 homes.

I, per últim, en els Cap de departament també es dona una forta superioritat en la representativitat per part de les dones, doncs 18 són ocupats per dones (90%) per 2 per homes (10%). Unes dades molt semblants a les de 2012 amb 25 dones (78,12%) per 7 homes (21,87%), quant a la superioritat de les dones, si bé aquesta superioritat ha augmentat com queda patent.

A continuació, es mostren dades relatives a la plantilla en situació d'alta a desembre de 2018 segons el subgrup professional.

PERSONAL DE PLANTILLA EN SITUACIÓ D'ALTA A 1 DE GENER DE 2019 PER SUBGRUP PROFESSIONAL			
SUBGRUP	DONA	HOME	Total general
A1	59	53	112
A2	67	38	105
C1	111	267	378
C2	179	74	253
E	74	41	115
Total	490	473	963



Font: elaboració pròpia.

Cal tenir en compte que es partia d'una plantilla de 1.025 persones, si bé en el quadre anterior s'analitzen un total de 963, atès que de la resta (1.025-963= 62) no se'ns han facilitat les dades relatives al subgrup professional.

S'observa un equilibri de representativitat entre dones i homes en el subgrup més alt, l'A1 (52,68% de dones vers 47,32% d'homes), lleugerament en favor de les dones, que contrasta amb les dades de 2012, amb un 61% d'homes vers un 39% d'homes en aquell moment. És a dir també existia un equilibri si bé, llavors, en favors dels homes, a banda, d'equilibrar-se molt més en l'actualitat.

El subgrup A2 mostra un lleuger desequilibri en favor de les dones, 68,31% dones vers 36,19% homes, fet que mostra una evolució en favor de les dones respecte les dades de 2012 que eren de 53% homes vers 47% dones.

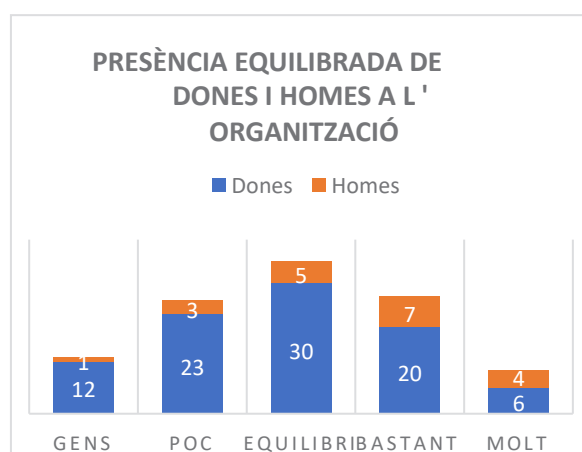
Quant al C1 les dades mostren una superioritat dels homes vers les dones, en un 70,63% d'homes vers un 29,37% de dones, dades totalment diferenciades a les de 2012 que ren de paritat amb un 51% (86) d'homes vers un 49% (82) de dones. El gruix del homes prové de la Guàrdia Urbana, 202 homes d'un total de 267, una àrea com ja s'ha comentat al llarg del present document totalment masculinitzada. La segregació horitzontal abans destacada és la responsable d'aquestes dades.

En el subgrup C2 és el contrari del C1, atès que hi ha un 70,75% de dones vers un 29,25% d'homes, unes dades molt similars a les de 2012, amb 35% d'homes vers 65% de dones. El desequilibri ha augmentat.

I, finalment, pel que fa al subgrup E s'observa un lleuger desequilibri en favor de les dones, 64,35% vers el 35,65% d'homes, unes dades oposades a les de 2012, amb un 67% d'homes vers un 33% de dones.

I per concloure amb aquest apartat, es recullen les dades obtingudes a partir de les enquestes que han respost les persones treballadores de l'ajuntament, pel que fa a la seva percepció segons la representativitat de dones i homes dins l'ajuntament de Tarragona, les accions que es duen a terme per solucionar la subrepresentació i/o la sobrerrepresentació i la presència de les dones en ells llocs directius o de responsabilitat.

Així doncs, en primer lloc, pel que fa a la presència equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball de l'organització, s'observa el següent:

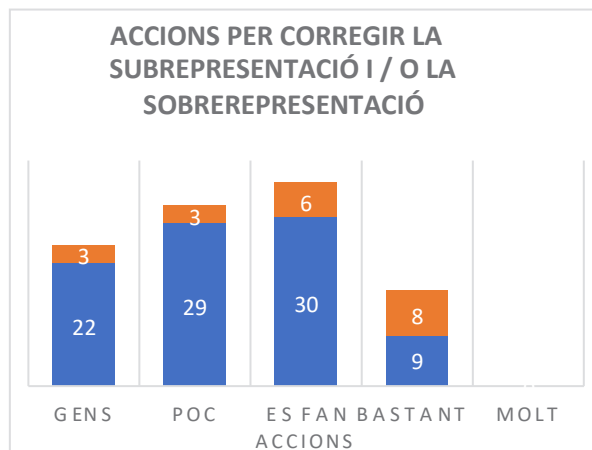


Font: elaboració pròpia.

Observant el gràfic veiem que la gran majoria de les persones treballadores enquestades, el 64,86% considera que hi ha equilibri, bastant i/o molt, de les quals el 61% són dones, vers el 35,13% que pensa que la presència equilibrada de dones i homes a la organització és poca o no existeix.

Tenint en compte l'anàlisi que s'ha dut a terme a partir de les dades que ha proporcionat el Departament de Recursos Humans de l'ajuntament, s'observa en general hi ha un equilibri pel que fa a la representativitat de dones i homes a l'organització, però que en alguns casos es dona segregació horitzontal i/o vertical. Així doncs, hi ha correlació entre les dades proporcionades per l'ajuntament i la percepció de les persones treballadores.

Quant a accions dins de l'organització per tal de corregir les situacions de subrepresentació i/o sobrerrepresentació:

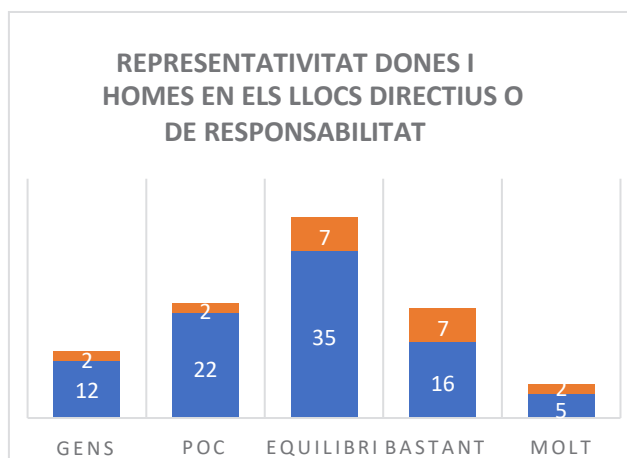


Font: elaboració pròpia.

De les persones treballadores enquestades, el 32,7% diu que es realitzen accions dins de l'organització per tal de corregir les situacions de subrepresentació i/o sobrerepresentació, i un 15,5% diu que se'n duen a terme bastantes. D'altra banda, el 29,1% diu que se'n duen a terme poques, i el 22,7% diu que no se'n duen a terme.

A tenir en compte que les dones són majoritàries en dir que no es realitzen accions per corregir aquesta situació, o que gairebé no se'n fan.

I per últim, pel que fa a la representativitat de dones i homes en llocs directius i de responsabilitat, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

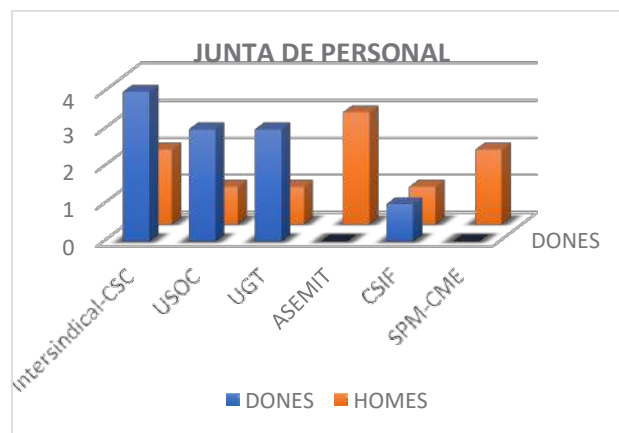
Pel que fa a la representativitat de les dones i els homes en els llocs directius o de responsabilitat, el 65,5% de les persones enquestades consideren que hi ha equilibri (38,2%), bastant equilibri (20,9%) i molt equilibri (6,4%). D'altra banda, el 34,5% considera que no n'hi ha (12,7%) o hi ha poc (21,8%).

Existeix, per tant, una percepció d'equilibri en la representativitat de dones i homes en lloc de responsabilitat que casa amb la realitat verificada en el present document.

4.3 REPRESENTACIÓ SINDICAL

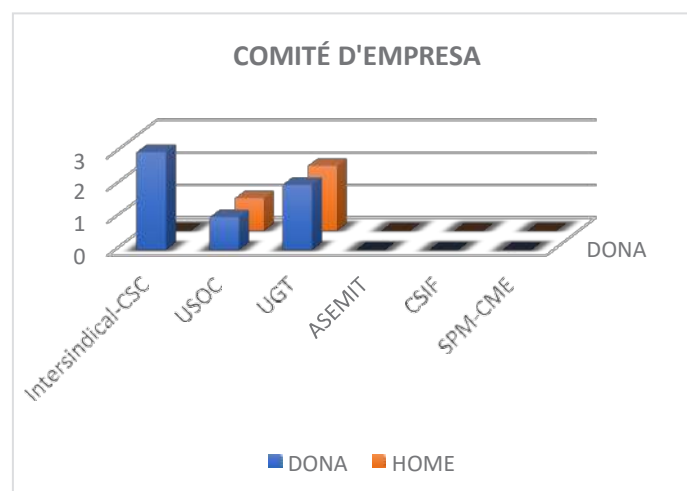
La següent taula mostra la representació sindical a l'ajuntament de Tarragona l'any 2018:

SINDICATS	Junta de Personal		Comitè d'Empresa		TOTAL
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	
Intersindical-CSC	4	2	3	0	9
USOC	3	1	1	1	6
UGT	3	1	2	2	8
ASEMIT	0	3	0	0	3
CSIF	1	1	0	0	2
SPM-CME	0	2	0	0	2
TOTAL	11	10	6	3	30



Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a la Junta de Personal, s'observa que predominen les dones en la Intersindical-CSC, mentre que els homes ho fan a ASEMIT. En aquest últim cas, a destacar que ASEMIT és el sindicat majoritari a la Guàrdia Urbana, tenint en compte la masculinització d'aquesta, s'entén la preponderància d'homes. En la resta de casos podríem dir que es dona paritat (60%-40%).



Font: elaboració pròpia.

D'altra banda, pel que fa al Comitè d'Empresa, s'observa com predominen les dones en la Intersindical-CSC, però en la resta de casos es dona paritat entre dones i homes.

Tenint en compte la diagnosi de l'any 2012, en aquest cas veiem que ha variat molt la representativitat de dones i homes tant en la Junta de Personal com en el Comitè d'Empresa. Fa uns anys, en aquests hi havia un 70% d'homes, i avui en dia, es molt significativa la representativitat de dones tant en la Junta de Personal com en el Comitè d'Empresa.

INDICADOR 5. CONDICIONS LABORALS

Un dels canvis més significatius que s'han produït en les últimes dècades ha estat l'accés cada vegada més elevat de les dones al treball remunerat però aquest no ha anat acompanyat d'una major igualtat entre dones i homes a la feina, al contrari, reflecteix encara més les diferències que existeixen entre dones i homes.

Les dones es veuen afectades per desigualtats salarials, per una forta segregació per sexes i una presència de les dones en feines temporals, a temps parcial i en categories més baixes.

La desigualtat que pateixen les dones dins el mercat laboral ha estat reconeguda com un element que requereix la intervenció amb una perspectiva de gènere que contempli aquests obstacles de forma transversal.

L'article 32.2.c) de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, ens diu que s'ha de garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i s'ha de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, establint mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per fixar retribucions i complements de forma transparent i amb perspectiva de gènere.

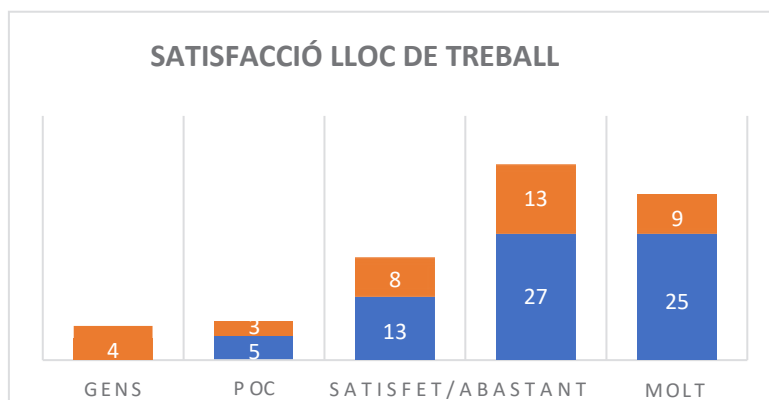
Però la realitat és que dones tenen pitjors condicions laborals que els homes, una vida laboral més curta i ingressos inferiors en tots els conceptes, fet que dificulta la promoció i estabilitat laboral de les dones, i a més, conseqüències a llarg termini, amb unes pensions molt més baixes per a les dones.

Amb aquest indicador es tindran en compte tres vessants:

1. Condicions contractuals de dones i homes.
2. Tipologia de jornada laboral de dones i homes.
3. Retribucions.

5.1 CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES

Atenent a les entrevistes i qüestionaris que s'han realitzat durant el juny de 2019 a les persones treballadores de l'ajuntament de Tarragona, per tal de fer un recull de dades qualitatives de la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i, pel que fa a la satisfacció d'aquestes amb les condicions contractuals del seu lloc de treball, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

De les 110 persones treballadores enquestades, el 67'3% de les persones enquestades afirma està molt satisfet/a amb les condicions del seu lloc de treball i un 19'1% diu trobar-se satisfet/a, mentre que només un 13'7% afirma està poc o gens satisfet/a amb les condicions del seu lloc de treball.

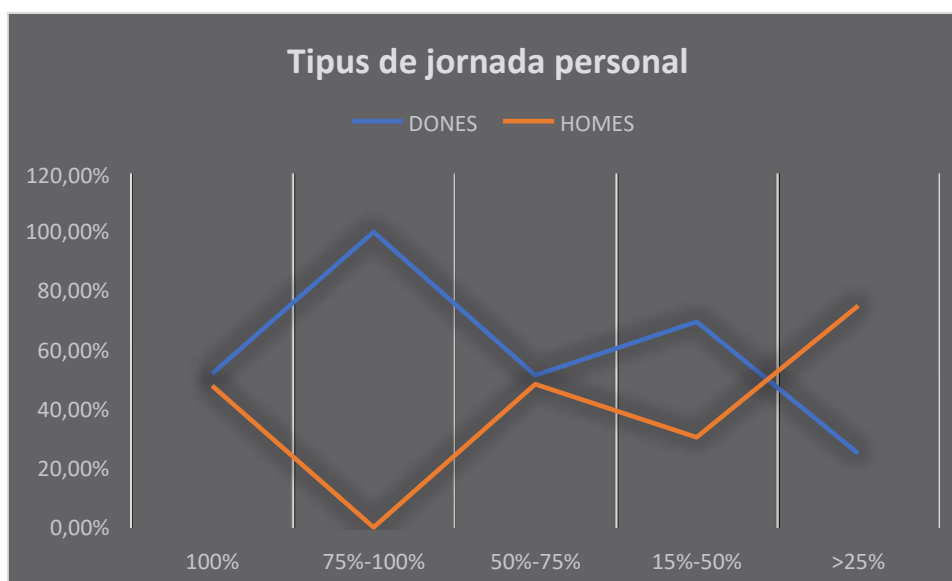
En general, tant la majoria de dones com la d'homes, senyalen estar bastant satisfets/es i molt satisfets/es amb el seu lloc de treball.

Tot i haver sol·licitat a l'ajuntament les dades relatives als tipus de contractes, aquestes no han pogut facilitar-se i, per tant, només s'ha pogut dur a terme un anàlisi a partir de les dades qualitatives detallades, recollides amb les enquestes del personal municipal.

5.2 TIPOLOGIA DE JORNADA LABORAL DE DONES I HOMES

Tenint en compte les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans de l'ajuntament de Tarragona, en relació a la jornada laboral de les persones treballadores municipals, s'observa el següent:

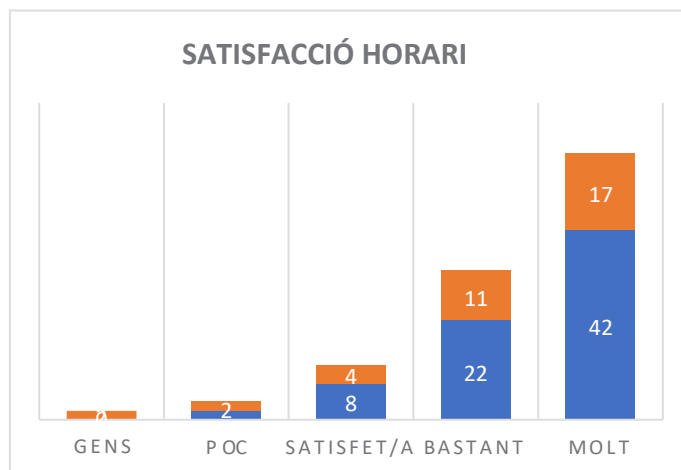
JORNADA LABORAL PERSONES TREBALLADORES A 1 DE GENER DE 2019			
%	DONES	HOMES	TOTAL
100%	515	474	989
75%-100%	19	0	19
50%-75%	17	16	33
15%-50%	16	7	23
>25%	1	3	4
TOTAL	568	500	1.068



Font: elaboració pròpia.

Les dades mostren un equilibri entre sexes quant a jornada sencera i en la jornada del 50 al 75%, si bé la resta de jornades parcials, a excepció de la jornada de menys del 25% (amb només 4 persones, de les quals 3 són homes i hi ha una sola dona), són majoritàriament dones, de fet en la jornada del 50 al 75 només son dones. Amb equilibri o no i amb l'excepció esmentada les dones són les que ocupen de formes majoritària la jornada parcial.

D'altra banda, tornant a les entrevistes i qüestionaris realitzats a les persones treballadores de l'ajuntament, pel que fa a la jornada laboral i a l'horari, s'observa el següent:

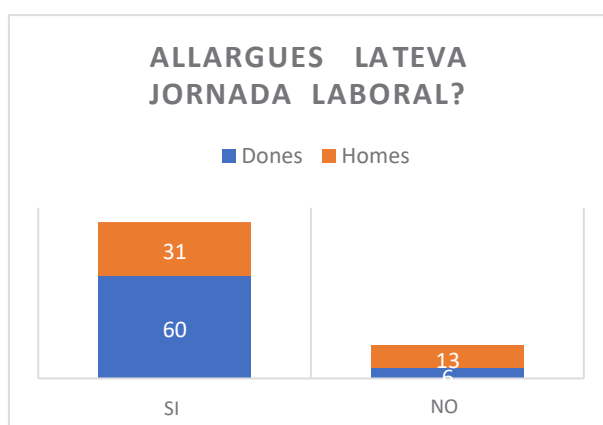


Font: elaboració pròpia.

Pel que fa amb la satisfacció d'aquestes amb l'horari, de les 110 persones treballadores enquestades el 53,6% afirmen que estan molt satisfetes amb el seu horari. El 30% afirma està bastant satisfet/a, i el 10,9% està satisfet/a. D'altra banda, només el 3,6% diu està poc satisfet/a i el 1,8% gens satisfet/a.

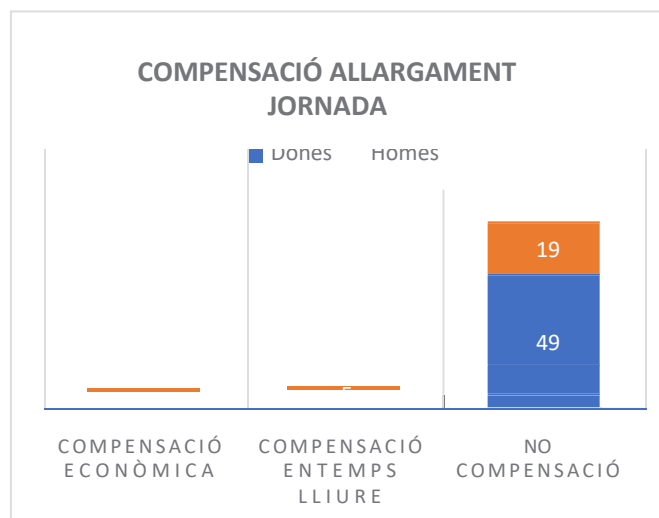
Igual que en el cas anterior, tant la majoria de dones com d'homes, estan bastant satisfets/es i molt satisfets/es amb l'horari del seu lloc de treball.

A continuació, pel que fa a l'allargament de jornada, i la compensació d'aquesta, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

S'observa com el 83% de les persones enquestades allarga en algun moment la seva jornada laboral. Ha tenir en compte que d'aquestes, la gran majoria són dones.



Font: elaboració pròpia.

En aquest cas es veu que només a 11 dones i a 12 homes, se'ls hi compensa l'allargament de jornada.

Les dades quantitatives analitzades són les úniques que s'han facilitat per a poder analitzar el present apartat.

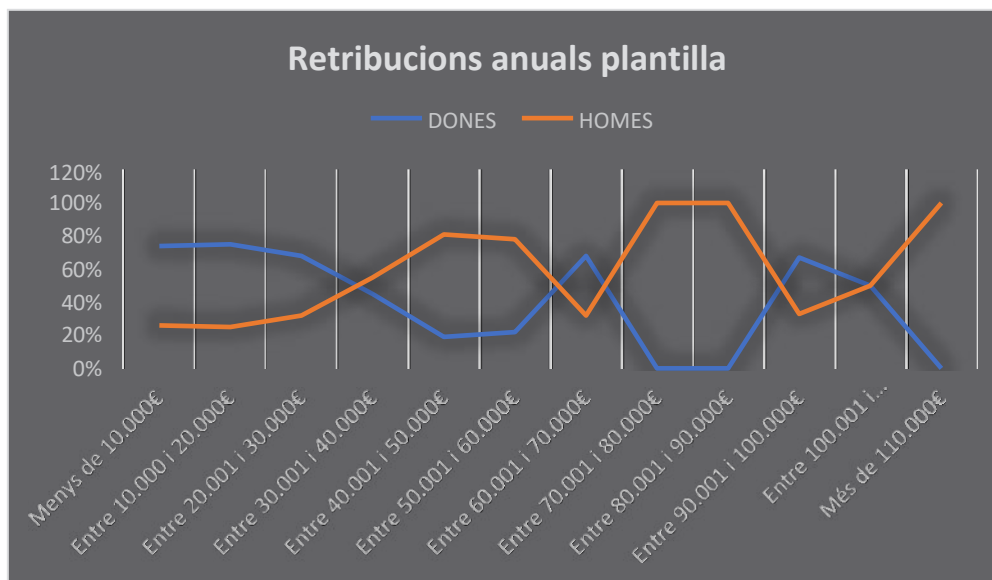
5.3 RETRIBUCIONS

En el present apartat es tenen en compte les retribucions del personal de plantilla de l'organització, segons grup, complement de destí i complement específic.

A continuació, s'observa el quadre relatiu als trams de salari anuals en funció del gènere a 01/01/2019:

TRAM SALARI	DONES	HOMES	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
Menys de 10.000€	39	14	53	74%	26%	100%
Entre 10.000 i 20.000€	86	29	115	75%	25%	100%
Entre 20.001 i 30.000€	296	142	438	68%	32%	100%
Entre 30.001 i 40.000€	72	87	159	45%	55%	100%
Entre 40.001 i 50.000€	42	173	215	19%	81%	100%

Entre 50.001 i 60.000€	17	44	76	22%	78%	100%
Entre 60.001 i 70.000€	13	6	19	68%	32%	100%
Entre 70.001 i 80.000€	0	1	1	0%	100%	100%
Entre 80.001 i 90.000€	0	1	1	0%	100%	100%
Entre 90.001 i 100.000€	2	1	3	67%	33%	100%
Entre 100.001 i 110.000€	1	1	2	50%	50%	100%
Més de 110.000€	0	1	1	0%	100%	100%



Font: elaboració pròpia.

En el gràfic es pot apreciar com en els trams de salaris més baixos, de menys de 10.000€ a 30.000€, predominen de forma molt majoritària les dones, i, per contra, de 30.001€ a 50.000€, la gran majoria són homes.

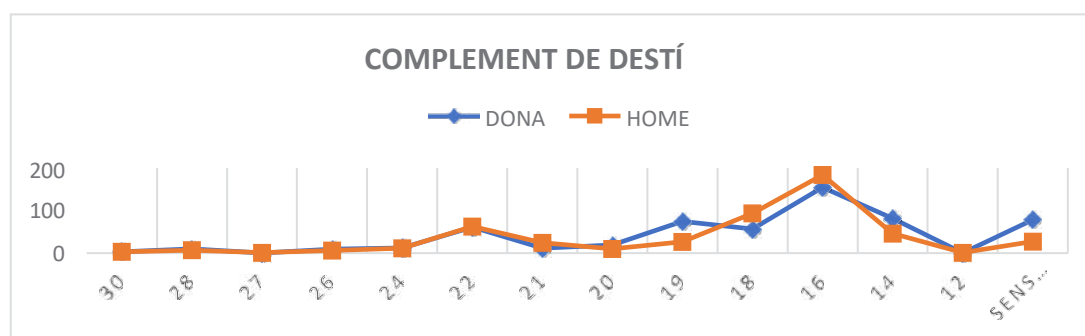
A destacar que en els trams de salari més alts, a partir de 70.001€ fins a 90.000€ només hi ha representats homes, amb l'excepció del tram de salari d'entre 90.001 i 100.000€ i 100.001 i 110.000€, on hi ha representades 2 i 1 dona, respectivament.

En el tram de salari més alt només hi figura un home.

En relació a les dades de 2012, s'ha mantingut la mateixa tendència, els salaris més baixos també eren ocupats per dones i els més alts per homes. Si bé ha variat i millorat la gràfica, atès que llavors les dones tenien una progressió descendent (un percentatge de dones més alt quan més baix era el sou) en contraposició amb els homes que era ascendent (un percentatge d'homes més alt conforme les retribucions eren més altes). En l'actualitat les dades de les dones són de progressió menys descendent, amb pics al llarg dels diferents trams, i les dels homes també són menys ascendents.

En relació al complement específic del personal en situació d'alta a 01/01/2019:

C. DESTÍ	DONA	HOME	TOTAL	DONA	HOME	TOTAL
30	3	3	6	50%	50%	100%
28	10	7	17	58%	42%	100%
27	0	1	1	0%	100%	100%
26	9	6	15	60%	30%	100%
24	12	11	23	52%	48%	100%
22	61	62	123	49%	51%	100%
21	11	24	35	31%	69%	100%
20	19	10	29	65%	35%	100%
19	74	26	100	74%	26%	100%
18	56	93	149	38%	62%	100%
16	154	183	337	45%	55%	100%
14	81	46	127	64%	36%	100%
12	0	1	1	0%	100%	100%
No determinat	78	27	105	74%	26%	100%
Total	568	500	1.068	53%	47%	100%



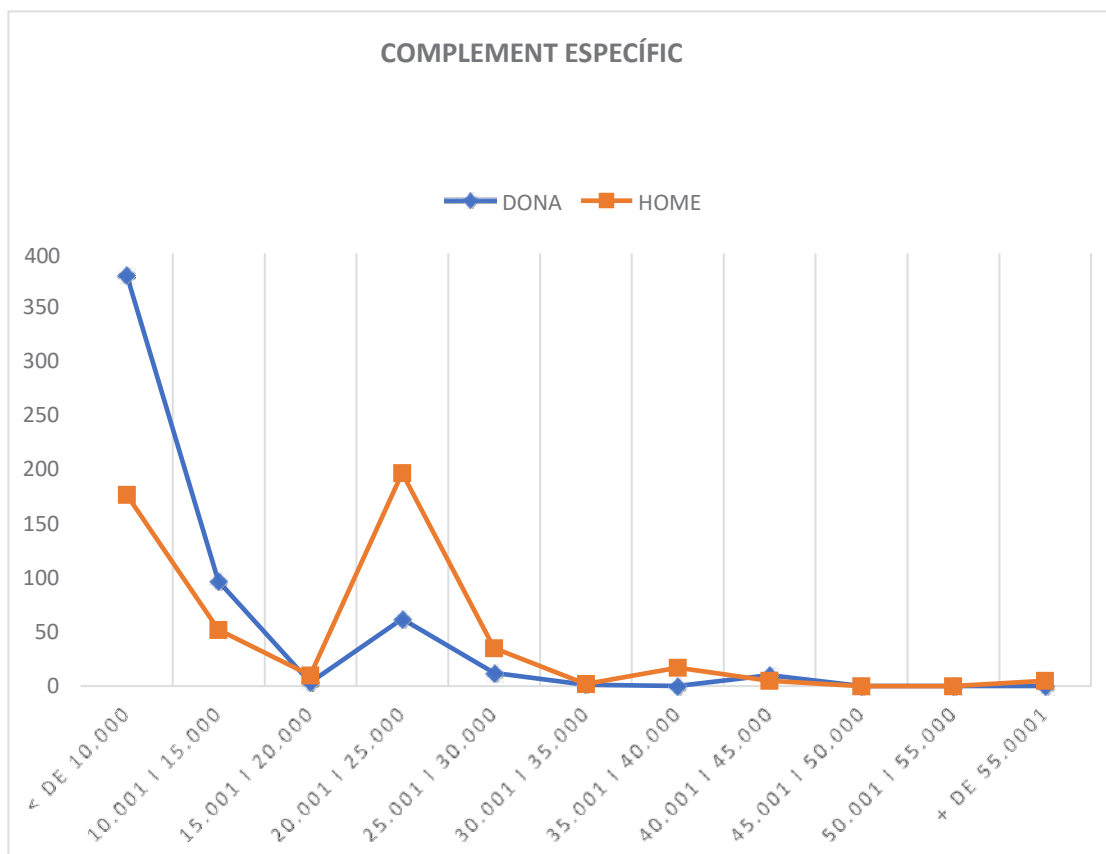
Font: elaboració pròpia.

La distribució per complement de destí i gènere, a 1 de gener de 2019, ens mostra un equilibri en els complements de destí més alts, en els complements de destí alts-intermitjos i en el complement de destí més baix (12). D'altra banda, es troben desequilibris en el complement de destí intermitg (19) a favor de les dones, i en els complements de destí intermitjos (18 i 16) a favor dels homes. En general no s'aprecien diferències remarcables segons sexe.

Tenint en compte la diagnosi de l'ajuntament de Tarragona de l'any 2012, s'observa com la situació ha millorat. Llavors s'observaven desequilibris en els complements de destí més alts, sempre a favor dels homes, i en els complements intermitjos, també a favor dels homes.

En relació al complement específic analitzem les dades de la organització:

C. ESPECÍFIC ANUAL	DONA	HOME	TOTAL	DONA	HOME	TOTAL
< de 10.000	380	177	557	68%	32%	100%
10.001 i 15.000	97	52	149	65%	35%	100%
15.001 i 20.000	3	10	13	23%	77%	100%
20.001 i 25.000	62	197	259	24%	76%	100%
25.001 i 30.000	12	35	47	25%	75%	100%
30.001 i 35.000	1	2	3	33%	67%	100%
35.001 i 40.000	0	17	17	0	100%	100%
40.001 i 45.000	10	5	15	67%	33%	100%
45.001 i 50.000	0	0	0	0	0	100%
50.001 i 55.000	0	0	0	0	0	100%
+ de 55.0001	3	5	8	37%	63%	100%
Total	568	500	1.068	53%	47%	100%

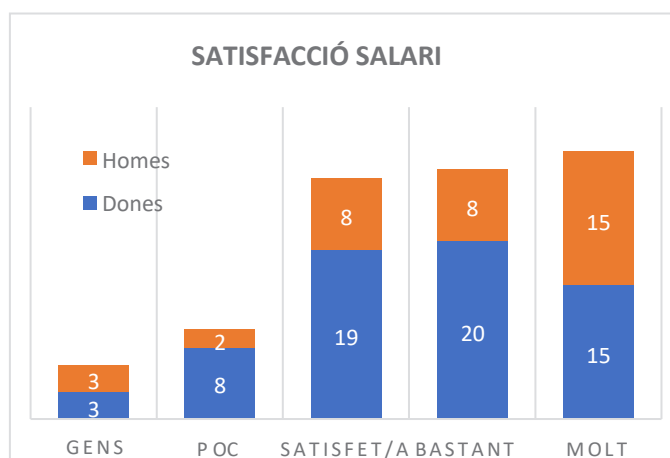


Font: elaboració pròpia.

La distribució per complement específic i gènere, a gener de 2019, ens mostra un desequilibri important en el complement específic de menys de 10.000€, aquest es reservat a les dones amb un 68%. D'altra banda, es mostra un desequilibri en el complement específic de 20.001 a 25.000, a favor dels homes, amb un 76%. En la resta de casos s'observa un equilibri.

Tenint en compte les dades de la diagnosi de l'any 2012, veiem que la situació ha millorat, ja que llavors hi havia desequilibris en gairebé tots els complements intermitjos, sempre a favor dels homes, només es produïa un equilibri en els complements més baixos, i als complements més alts hi havia superioritat de representació d'homes.

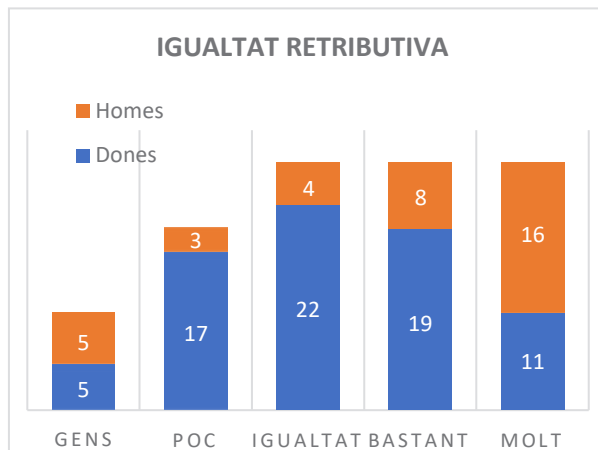
Per últim, tenint en compte les enquestes realitzades a les persones treballadores:



Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a la satisfacció de les persones treballadores que han respost a l'enquesta sobre la remuneració que perceben, totes elles es troben satisfetes amb aquesta, mentre que un 9,1% diu està poc satisfet/a, i un 5,5% està gens satisfet/a.

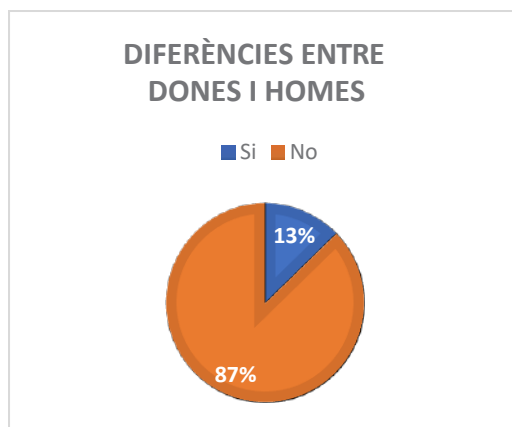
Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, tant la gran majoria de dones, com la de homes, estan satisfets/es amb la remuneració que perceben per la feina que fan.



Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes, la majoria consideren que dones i homes tenen igual retribució per treballs iguals o d'igual valor, mentre que un 3,6% creu que en pocs casos es així, i un 1,8% diu que aquesta igualtat no existeix.

Si tenim en compte el sexe de les persones enquestades, veiem que més homes es situen en posicions com bastanta i molta igualtat retributiva, mentre que més dones respecte els homes ho fan entre poca i igualtat retributiva.



Font: elaboració pròpia.

I per últim, de les persones treballadores que han respost negativament a la igualtat retributiva a l'ajuntament per treballs iguals o d'igual valor, el 87% considera que aquestes diferències no tenen res a veure amb el gènere, mentre que un 13% considera que sí. D'aquest 13%, 13 persones són dones, i només 1 és home.

INDICADOR 6. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

L'accés a l'ocupació, la promoció i el desenvolupament professional és la base sobre la qual s'ha de fonamentar la igualtat d'oportunitats en una organització, no solament perquè aconseguix plantilles més equilibrades, sinó també perquè la igualtat es converteix en un senyal d'identitat de l'organització de cara a l'exterior.

En l'actualitat, però, la segregació horitzontal i vertical són dos dels factors més destacats de desigualtat en l'àmbit laboral.

En tots aquests els processos de promoció s'ha de garantir la igualtat d'oportunitats.

El present indicador mesura el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats en dos vessants:

1. La igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la permanència del personal.
2. La igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

6.1 IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS, LA SELECCIÓ I LA PERMANÈNCIA DEL PERSONAL

Es mesurarà el present indicador des de dues vessants, d'una banda en relació a la distribució de persones aspirants admeses i nomenades en processos selectius per sexe i, de l'altre, en la proporció de dones i homes presents a les Juntes de Mèrits i als Tribunals de Selecció.

De les dades facilitades per Recursos Humans de l'ajuntament de Tarragona, s'observen les taules següents, per tipus de procés selectiu, que es detallen a continuació:

PLACES LLIURES 2018

BORSA DE PERSONAL TÈCNIC/A MITJÀ EN GESTIÓ LOCAL		Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
GRUP A, SUBGRUP A2 OPOSICIÓ - PERSONAL INTERÍ	Homes	1	10	1	17	3	19
	Dones	9	90	5	83	13	81
Titulació: específica.	Total	10	100	6	100	16	100

BORSA DE PERSONAL ENGINYER/A TÈCNIC/A INDUSTRIAL O GRAU EN ENGINYERIA EQUIVALENT		Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
GRUP A, SUBGRUP A2 OPOSICIÓ - PERSONAL INTERÍ Titulació: diplomatura, enginyeria tècnica, arquitectura tècnica o grau	Homes	10	71	3	100	6	40
	Dones	4	29	0	0	9	60
	Total	14	100	3	100	15	100

Quant a les places lliures 2018, quant a l'accés s'observa la segregació horitzontal present a la societat, atès que en la borsa de tècnic/ca mitjà/na de gestió el 90% de persones presentades són homes i el 10% són dones, mentre que a les places d'enginyeria, uns estudis altament masculinitzats, són dones vers el 29% de dones presentades a les places d'enginyeria, uns estudis altament masculinitzats. A destacar també el resultat dels processos selectius, doncs en el cas d'enginyeria cap de les 4 dones presentades aprova, i, en canvi en tècnic/a de gestió l'únic home presentat si aprova la selecció.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal de selecció, en el cas de la plaça de gestió predomina la presència de dones amb un 81%, mentre que en la borsa d'enginyeria, es dona paritat 60%-40%.

PROMOCIÓ INTERNA 2018

En relació als procediments de promoció interna de l'any 2018:

1 plaça de tècnic/a mitjà/na en gestió de qualitat, grup A subgrup A2						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	0	0	0	0	4	26
Dones	1	100	1	100	11	74
Total	1	100	1	100	15	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fa una persona, i que és una dona. Aquesta mateixa es nomenada en aquest procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal de selecció, aquest està format per 15 persones, on un 74% són dones, i un 26% homes.

3 places de tècnic/a en recursos humans, grup A subgrup A2						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	4	26
Dones	3	100	3	100	11	74
Total	3	100	3	100	15	100

Igual que en el cas anterior, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan tres persones, i que aquestes són dones. Les mateixes són nomenades en aquest procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 15 persones, on un 74% són dones, i un 26% homes.

Tècnic/a mitjà/na de joventut grup A subgrup A2						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	100	1	100	8	57
Dones	0	0	0	0	6	43
Total	1	100	1	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fa una persona, i que és un home. Aquesta mateixa es nomenada en aquest procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 43% són dones, i un 57% homes, hi ha paritat.

2 places de tècnic/a mitjà/na tributària, grup A subgrup A2						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	5	33
Dones	2	100	2	100	10	67
Total	2	100	2	100	15	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan dos persones, i que aquestes són dones. Les mateixes són nomenades en aquest procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 15 persones, on un 67% són dones, i un 33% homes. Encara que no hi ha paritat, s'hi aproxima.

1 plaça enginyer/a informàtic/a, grup A subgrup A1						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	3	75	3	75	7	47
Dones	1	25	1	25	8	53
Total	4	100	4	100	15	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 4 persones, tres homes i una dona. Tot i que totes 4 superen el procés selectiu, es nomena un home.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 15 persones, on un 53% són dones, i un 47% homes. Hi ha paritat.

1 plaça tècnic/a superior de joventut						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	100	1	100	6	40
Dones	0	0	0	0	9	60
Total	1	100	1	100	15	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fa una persona, i que és un home. Aquesta mateixa es nomena en aquest procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 15 persones, on un 60% són dones, i un 40% homes, hi ha paritat.

1 plaça funcionari/a, tècnic/a mitjà/na grup A subgrup A2						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	5	33
Dones	1	100	1	100	10	67
Total	1	100	1	100	15	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fa una persona, i que és una dona. Aquesta mateixa es nomena en aquest procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 15 persones, on un 67% són dones, i un 33% homes. En aquest cas un petit desequilibri de representativitat en favor de les dones en la Junta de valoració.

ESCOLA DE MÚSICA 2018

A continuació, s'observa la convocatòria lliure per a la selecció de personal docent per a l'Escola Municipal de Musica, en les diferents especialitats de la música.

Grup A, subgrup A2. Titulació específica.

Gralla						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	3	75	3	75	4	21
Dones	1	25	1	25	15	79
Total	4	100	4	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan 4 persones, un 75% són homes i un 25% són dones, de les quals, totes superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Sac de gemecs						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	2	67	2	67	4	21
Dones	1	33	1	33	15	79
Total	3	100	3	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan 3 persones, un 67% són homes i un 33% són dones, de les quals, totes superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Flabió i Timbal						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	2	100	1	100	4	21
Dones	0	0	0	0	15	79
Total	2	100	1	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan 2 persones, dos homes, dels quals, només un d'aquests supera el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Saxofon						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	1	100	1	100	4	21
Dones	0	0	0	0	15	79
Total	1	100	1	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fa 1 persona, un home, i que aquest mateix és nomenat en el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Bateria i percussió moderna						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	5	100	4	100	4	21
Dones	0	0	0	0	15	79
Total	5	100	4	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 5 persones, les quals són tots homes, i 4 d'aquests superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Cant						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	0	0	0	0	4	21
Dones	2	100	2	100	15	79
Total	2	100	2	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan 2 persones, les quals són dones, i les mateixes superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Clarinet						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	0	0	0	0	4	21
Dones	2	100	2	100	15	79
Total	2	100	2	100	19	100

Igual que en el cas anterior, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan 2 persones, les quals són dones, i les mateixes superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes

Flauta travessera						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	1	33	1	33	4	21
Dones	2	67	2	67	15	79
Total	3	100	3	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan 3 persones, les quals un 67% són dones i un 33% homes. Les mateixes superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Guitarra						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	2	50	2	50	4	21
Dones	2	50	2	50	15	79
Total	4	100	4	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 4 persones, les quals 2 són dones i 2 són homes. D'aquestes, totes superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Bateria i percussió moderna						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	4	100	4	100	4	21
Dones	0	0	0	0	15	79
Total	4	100	4	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 4 persones, tots homes, dels quals, tots superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Piano i llenguatge musical						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	3	33	2	25	4	21
Dones	6	67	6	75	15	79
Total	9	100	8	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 9 persones, on el 67% són dones, i el 33% homes. Superen el procés selectiu, 8 persones, on el 25% són homes i el 75% dones.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Educació especial i educació infantil						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	0	0	0	0	4	21
Dones	2	100	1	100	15	79
Total	2	100	1	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan 2 persones, totes dones, de les quals, només una d'aquestes supera el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Violí						
	Presentades	%	Aprovades	%	Tribunal	%
Homes	3	75	3	75	4	21
Dones	1	25	1	25	15	79
Total	4	100	4	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 4 persones, tres homes i una dona, de les quals, superen el procés selectiu totes 4.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Violoncel						
	Presentades	%	Aprovades	%	tribunal	%
Homes	1	100	1	100	4	21
Dones	0	0	0	0	15	79
Total	1	100	1	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fa una persona, un home, el qual supera el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Guitarra i cant coral						
	Presentades	%	Aprovades	%	tribunal	%
Homes	0	0	0	0	4	21
Dones	2	100	2	100	15	79
Total	2	100	2	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan només 2 persones, totes dones, de les quals, totes superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat.

Guitarra i guitarra elèctrica						
	Presentades	%	Aprovades	%	tribunal	%
Homes	3	100	2	100	4	21
Dones	0	0	0	0	15	79
Total	3	100	2	100	19	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan tres persones, tots homes, dels quals només superen el procés selectiu 2.

D'altra banda, pel que fa al Tribunal, aquest està format per 19 persones, on un 79% són dones, i un 21% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

PLANS OCUPACIÓ

En aquest apartat s'analitzen les convocatòries del programa "Enfeina't", dins de Pla d'Ocupació municipal dels anys 2017 i 2018.

Enfeina't 2017

2 agents cívics/ques						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	5	28
Dones	4	100	4	100	13	72
Total	4	100	4	100	18	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 4 persones, totes dones, de les quals, totes superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 18 persones, on un 72% són dones, i un 28% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Tècnic/a en igualtat						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	100	1	100	5	28
Dones	0	0	0	0	13	72
Total	1	100	1	100	18	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fa una persona, un home, el qual supera el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 18 persones, on un 72% són dones, i un 28% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Contracte pràctiques garantia juvenil - Administració						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	33	0	0	2	14
Dones	2	67	2	100	12	86
Total	3	100	2	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan només 3 persones, dos dones i un home. Superen el procés selectiu les dos dones.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 86% són dones, i un 14% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Tècnic/a en orientació						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	2	14
Dones	4	100	2	100	12	86
Total	4	100	2	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 4 persones, totes dones, de les quals, només 2 superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 86% són dones, i un 14% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Tècnic/a informació i dinamització juvenil						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	25	1	33	2	14
Dones	3	75	2	67	12	86
Total	4	100	3	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 4 persones, tres dones i un home, de les quals superen el procés selectiu, dos dones i un home.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 86% són dones, i un 14% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Community manager						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	2	14
Dones	6	100	6	100	12	86
Total	6	100	6	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 6 persones, totes dones, de les quals, totes superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 86% són dones, i un 14% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Tècnic/a en dret						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	2	14
Dones	3	100	2	100	12	86
Total	3	100	2	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan només 3 persones, totes dones, de les quals, només 2 superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 86% són dones, i un 14% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Historiador/a						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	33	0	0	2	14
Dones	2	67	2	100	12	86
Total	3	100	2	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 2 persones, tres dones i un home, de les quals, només 2 dones superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 86% són dones, i un 14% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Integrador/a social						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	14	0	0	2	14
Dones	5	84	5	100	12	86
Total	6	100	5	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 6 persones, 5 dones i un home. Només les 5 dones superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 86% són dones, i un 14% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Disseny gràfic						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	33	0	0	2	14
Dones	2	67	2	100	12	86
Total	3	100	2	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan 3 persones, de les quals 2 són dones, i un home. Superen el procés selectiu les dos dones.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 86% són dones, i un 14% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Enfeina't 2018

Agents cívics/ques						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	5	36
Dones	2	100	2	100	9	64
Total	2	100	2	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 2 persones, totes dones, les quals superen les dos el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 64% són dones, i un 36% homes. Tot i que no hi ha paritat, s'hi aproxima.

Tècnic/a qualitat						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	5	36
Dones	3	100	3	100	9	64
Total	3	100	3	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que només ho fan 3 persones, totes dones, les quals superen totes tres el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 64% són dones, i un 36% homes. Tot i que no hi ha paritat, s'hi aproxima.

Tècnic/a en comunicació						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	20	1	20	5	36
Dones	4	80	4	80	9	64
Total	5	100	5	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 5 persones, el 80% són dones, i el 20% son homes. Les mateixes 5 superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 64% són dones, i un 36% homes. Tot i que no hi ha paritat, s'hi aproxima.

Tècnic/a desenvolupament territorial						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	20	1	20	5	36
Dones	4	80	4	80	9	64
Total	5	100	5	100	14	100

Igual que en el cas anterior, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 5 persones, el 80% són dones, i el 20% son homes. Les mateixes 5 superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 64% són dones, i un 36% homes. Tot i que no hi ha paritat, s'hi aproxima.

Subalterns/nes						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	2	29	2	29	5	36
Dones	5	71	5	71	9	64
Total	7	100	7	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 7 persones, 5 dones i 2 homes. Les mateixes 7 superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 64% són dones, i un 36% homes. Tot i que no hi ha paritat, s'hi aproxima.

Tècnic/a absentisme escolar						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	25	1	25	5	36
Dones	3	75	3	75	9	64
Total	4	100	4	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 4 persones, tres dones i un home. Les mateixes 4 superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 64% són dones, i un 36% homes. Tot i que no hi ha paritat, s'hi aproxima.

Tècnic/a orientació						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	1	25	1	25	5	36
Dones	3	75	3	75	9	64
Total	4	100	4	100	14	100

Igual que en el cas anterior, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 4 persones, tres dones i un home. Les mateixes 4 superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 64% són dones, i un 36% homes. Tot i que no hi ha paritat, s'hi aproxima.

Auxiliar administratiu/a						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	2	20	2	20	5	36
Dones	8	80	8	80	9	64
Total	10	100	10	100	14	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 10 persones, el 80% són dones, i el 20% són homes. Les mateixes 10 superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 14 persones, on un 64% són dones, i un 36% homes. Tot i que no hi ha paritat, s'hi aproxima.

Cal destacar l'evolució de les Junta de Valoració en pro de la igualtat de gènere de l'any 2017 a l'any 2018. Atès que al 2018 hi ha paritat, fet que no succeí l'any 2017 en els Plans d'Ocupació.

TREBALL DE BARRIS 2018

Auxiliar jardineria						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	4	50	4	50	5	31
Dones	4	50	4	50	11	69
Total	8	100	8	100	16	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 8 persones, 50% dones i 50% homes. Les mateixes 8 superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 16 persones, on un 69% són dones, i un 31% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Rehabilitació d'espais						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	55	92	55	92	5	31
Dones	5	8	5	8	11	69
Total	60	100	60	100	16	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 60 persones, on només el 8% son dones i un 92% homes. Les mateixes 60 superen el procés selectiu. No hi ha paritat, estariem davant d'un sector molt masculinitzat.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 16 persones, on un 69% són dones, i un 31% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Neteja						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	5	31
Dones	16	100	16	100	11	69
Total	16	100	16	100	16	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 16 persones, on el 100% son dones. Les mateixes 16 superen el procés selectiu. No hi ha paritat, però a diferència del cas anterior, aquí ens trobaríem davant un sector feminitzat.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 16 persones, on un 69% són dones, i un 31% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Subalterns/nes						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	6	54	4	50	5	31
Dones	5	46	4	50	11	69
Total	11	100	8	100	16	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 11 persones, 5 dones i 6 homes. Superen el procés selectiu 8 persones, 50% dones i 50% homes. Hi ha total equilibri.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 16 persones, on un 69% són dones, i un 31% homes. No hi ha paritat en detriment dels homes.

Programa referent ocupació juvenil						
	Presentades	%	Aprovades	%	Junta valoració	%
Homes	0	0	0	0	5	38
Dones	5	100	5	100	8	62
Total	5	100	5	100	13	100

En aquest cas, són admeses el 100% de les persones que es presenten a la convocatòria, tenint en compte que ho fan 5 persones, totes dones, i totes superen el procés selectiu.

D'altra banda, pel que fa a la Junta de valoració, aquesta està formada per 13 persones, on un 62% són dones, i un 38% homes. Encara que no hi ha paritat, s'hi aproxima.

En general i a priori no s'observa cap tipus de discriminació per gènere en l'accés i promoció, si bé l'autodiagnosi relativa a la Norma SG CITY 50-50 per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere, mostra que el municipi no estableix objectius de contractació de dones, tenint en compte la seva diversitat (edat, gènere, opció sexual, origen, condició de discapacitat, etc.), així com tampoc ha arribat a la paritat o ha proposar mesures d'acció positiva per la contractació (quotes de representació paritària, campanyes per promoure candidatures de dones a càrrecs públics, etc.).

D'altra banda destaca el desequilibri en favor de les dones quant a representativitat en els òrgans de selecció.

6.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL

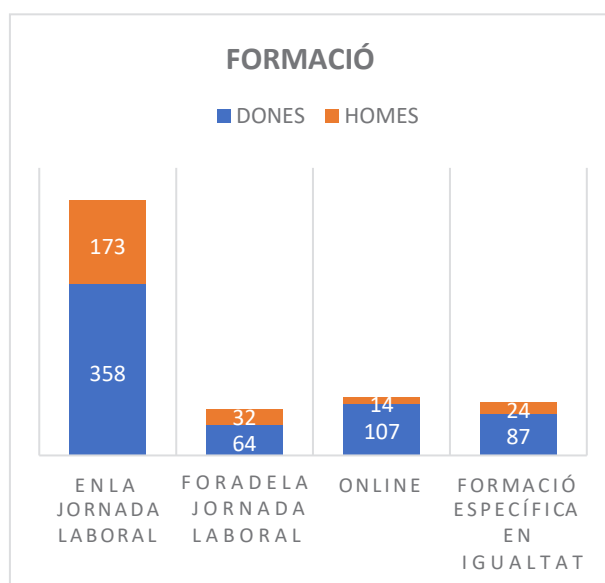
A continuació, es tenen en compte, dades segregades per gènere, distribució de persones inscrites en cursos de formació i amb certificat, promoció professional i l'existència d'accions positives per fomentar la contractació o la promoció interna de dones i homes.

Durant el 2018 s'ha dut a terme formació en les següents àrees:

- Secretaria (60%).
- Territori (22%).
- Intervenció (9%).
- Tresoreria (9%).

En relació a la distribució de les persones assistents a les formacions, per gènere, inscrites en cursos de formació i amb certificat, d'acord amb l'horari de realització (dins i fora de la jornada) i el tipus de formació (presencial, virtual, continua o a mida), les dades són lessegüents:

FORMACIÓ 2018				
	En jornada laboral	Fora de la jornada laboral	ONLINE	Formació específica en igualtat
DONES	358	64	107	87
HOMES	173	32	14	24
Total	531	93	121	111
Hores	3739h	1194h	1636h	6569h



Font: elaboració pròpia.

S'observa com s'ha configurat una plataforma virtual per tal de poder facilitar formació on-line i semi presencial a la plantilla de l'ajuntament. D'aquesta forma es permet arribar a més treballadors i treballadores i a l'hora, optimitzar el cost econòmic dels cursos.

Pel que fa a l'assistència de les persones treballadores en les diferents formacions, s'observa com la major participació es dona per part de les dones en qualsevol de les formacions realitzades en l'últim any. No es dona la regla de paritat (60%-40%) en cap dels casos.

D'altra banda, la Guàrdia Urbana de Tarragona, també rep formació cada any. Tenint en compte el sexe i el tipus de curs de formació, iniciat o impartit durant el 2018, s'observa el següent:

Sexe	CURS DE FORMACIÓ				
	Jornada de mobilitat urbana	Curs bàsic de policia	X Fòrum de Dret Local	Curs virtual angles	Jornada Drons Policia
Dones	0	3	0	0	0

Homes	5	4	1	2	2
-------	---	---	---	---	---

Sexe	CURS DE FORMACIÓ					
	Curs micro-expressió facial	Congrés ICCA	Curs atenció menors	Curs instrucció atestats	Curs verificació de documents	Curs educació viària
Dones	0	0	0	0	0	0
Homes	1	1	1	1	1	1

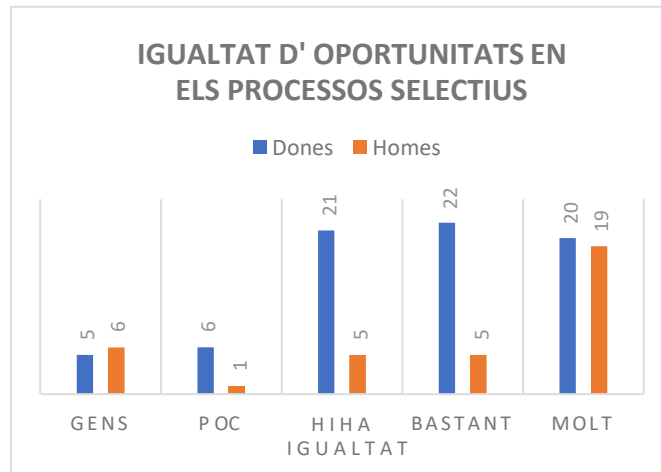
Sexe	CURS DE FORMACIÓ					
	Curs semi presencial de documents policials	Curs iniciació control de transports	Curs accidents de trànsit	Curs redacció de documents policials	Jornada tècnica d'instal·lacions	Jornada de mediació policial
Dones	0	0	0	0	0	0
Homes	3	2	1	1	2	3

S'observa com de les 35 persones de la Guàrdia Urbana que han rebut formació, tant sols 3 d'aquestes eren dones. Hi ha una gran desigualtat entre sexes, fet que ens indica que aquest tipus de professió es troba molt masculinitzada.

Tenint en compte l'autodiagnosi que proporciona l'ajuntament en relació a la Norma SG CITY 50-50 per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere, s'observa que no es compten amb mecanismes de promoció que garanteixin la igualtat d'oportunitats i de tracte (formació, coaching, mentoring, etc.).

Per últim, i per concloure aquest apartat, a continuació es recullen dades relatives a la igualtat d'oportunitats en els processos selectius, les mesures de promoció interna i la formació que reben els treballadors i treballadores de l'ajuntament en aquest sentit, segons la percepció que tenen les persones treballadores de l'organització.

En primer lloc, pel que fa a la igualtat d'oportunitat ens els processos selectius a l'organització, s'observa el següent:

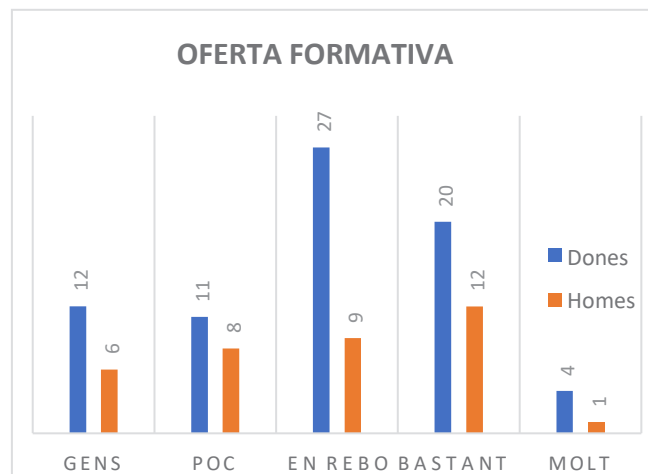


Font: elaboració pròpia.

El 35,5% de les persones treballadores enquestades considera que en els processos selectius s'assegura en tot moment la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que no hi ha discriminacions per raó de sexe en l'accés a cap lloc de treball. D'altra banda, el 24,5% considera que aquesta igualtat es produeix en gran part, un 23,6% creu que es produeix en algunes ocasions, el 6,4% que es produeix en poca mesura, i finalment, el 10% creu que no es dona igualtat en cap cas.

Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa que tant la majoria de dones com d'homes consideren que en tot moment es produeix igualtat d'oportunitats en els processos selectius a l'ajuntament de Tarragona.

Pel que fa a la formació que es rep en els diferents llocs de treball, les persones treballadores enquestades han dit el següent:

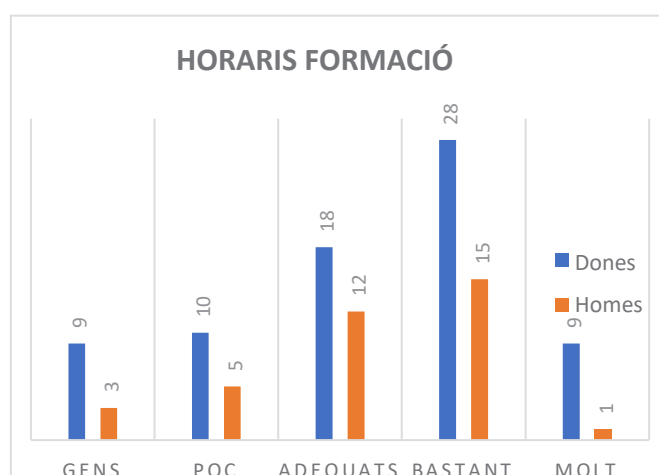


Font: elaboració pròpia.

El 32,7% de les persones treballadores enquestades afirma rebre l'adequada oferta formativa en el seu lloc de treball, i un 29,1% considera que en rep en gran mesura. D'altra banda, el 17,3% de les persones treballadores enquestades diu que rep oferta formativa adequada en poca mesura i un 16,4% que no en rep gens.

En aquest cas, s'observa com la majoria de dones diuen rebre oferta formativa, mentre que la majoria d'homes afirmen rebre bastanta oferta formativa.

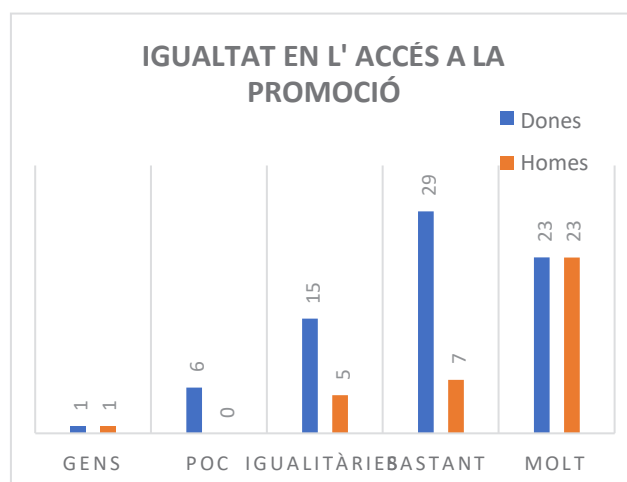
Tenint en compte els horaris d'aquesta formació:



Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a l'adequació dels horaris d'aquestes formacions, el 39,1% de les persones treballadores enquestades considera que els horaris en els que es desenvolupen les formacions són bastant adequats, un 27,3% considera que són adequats i un 9,1% que són molt adequats. D'altra banda, el 13,6% considera que són poc adequats i un 10,9% creu que no ho són gens.

Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa com tant dones com homes consideren que els horaris de la formació són adequats.

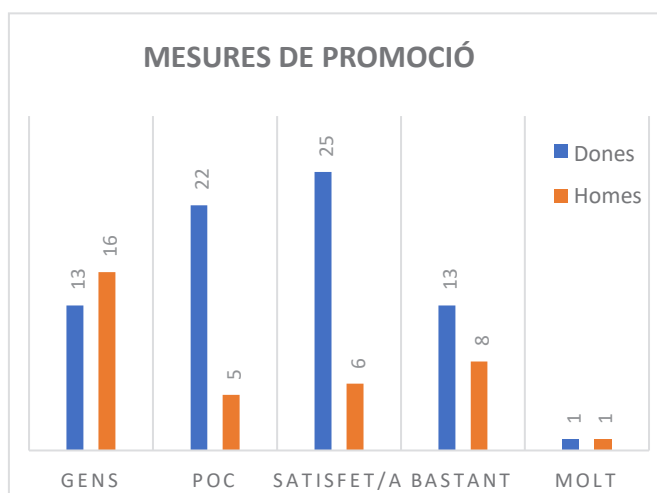


Font: elaboració pròpia.

Tenint en compte les condicions i les possibilitats d'accés a la formació de forma igualitària per part dels treballadors i treballadores, s'observa com el 41,8% de les persones treballadores enquestades considera que l'accés a aquestes formacions és molt igualitari entre dones i homes, un 32,7% considera que aquesta ho és en gran mesura i un 18,2% creu que es donen condicions igualitàries. D'altra banda, un 5,5% considera que les possibilitats són poc igualitàries i un 1,8% creu que no ho són gens igualitàries.

Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa com tant dones com homes coincideixen en que les condicions i la possibilitat d'accés a la formació són de forma igualitària tant per dones com per homes.

A continuació, es recullen dades en relació a les mesures de promoció que s'estableixen des de l'organització:

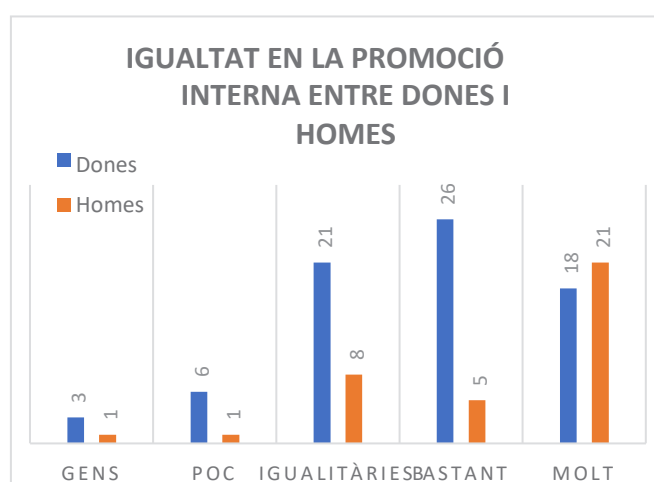


Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a la satisfacció de les persones treballadores enquestades sobre les mesures de promoció existents actualment a l'ajuntament de Tarragona, el 28,2% afirma està satisfet/a, un 24,5% diu està poc satisfet/a i un 26,4% diu està gens satisfet/a. D'altra banda, un 19,1% diu està bastant satisfet/a, però només un 1,8% diu està molt satisfet/a.

En aquest cas veiem com la gran majoria de les persones treballadores enquestades no està satisfet/a o no del tot amb les mesures de promoció que es duen a terme a l'ajuntament de Tarragona, i tenint en compte el sexe d'aquestes, s'observa com dones i homes coincideixen amb la poca satisfacció davant les mesures de promoció existents a l'ajuntament de Tarragona.

I per últim, pel que fa a les possibilitats de promoció interna per dones i homes, les persones treballadores enquestades consideren el següent:



Font: elaboració pròpia.

De les persones treballadores enquestades, el 35,5% considera que en tots els casos i en gran mesura tant dones com homes tenen les mateixes possibilitats pel que fa a la promoció interna, un 28,2% considera que en la majoria de casos tant dones i homes tenen les mateixes possibilitats i un 26,4% creu que normalment les possibilitats són les mateixes. D'altra banda, el 6,4% de les persones treballadores enquestades creu que les possibilitats de promoció interna

entre dones i homes poques vegades són les mateixes i un 3,6% creu que aquestes possibilitats mai són les mateixes.

En alguns dels comentaris recollits entre aquestes persones treballadores enquestades sobre tots aquests aspectes, s'observa com algunes diuen que el que hauria de millorar són les condicions a la promoció horitzontal, pel tal que es pugui millorar el salari sense tenir la necessitat de crear nous caps. D'altra banda, algunes diuen que en cas d'empat sempre s'escull a un home. També han comentat que els processos selectius no s'ajusten a les capacitats entre dones i homes, ja que en les proves físiques, per exemple, de la guàrdia urbana, aquestes són d'un nivell molt baix per les dones i molt exigents per als homes. Que s'hauria de tenir en compte una diferenciació i una política positiva en vers les dones, però que aquestes en cap cas haurien de ser desproporcionades.

INDICADOR 7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

La conciliació de la vida personal, professional i familiar es un gran repte social. Cada vegada les persones som més conscients de la necessitat de fer compatibles la nostra vida personal, familiar i laboral.

Es tracta de guanyar en qualitat de vida i a la vegada millorar en eficiència i eficàcia. La conciliació de la vida personal, professional i familiar tant de dones com d'homes es essencial per fomentar l'accés i la tornada de les dones al mercat de treball, així com la seva permanència en el mateix.

El nou Real Decret-Llei 6/2019, d'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, pretén fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i la ocupació mitjançant la eliminació de tota discriminació, tant directa com indirecta.

Amb aquest, es produeixen canvis en diferents normatives estatals, entre les quals es troba la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes, l'Estatut dels Treballadors i l'Estatut Bàsic del Treballador Públic. En aquestes s'introdueixen canvis com l'augment del permís tant de la mare, del progenitor que no és la mare, tant biològic com per adopció, flexibilitat horària pel que fa a la lactància, dret a l'adaptació de jornada, entre molts altres.

Les administracions són conscients de la importància d'aquets canvis i han adoptat de forma intel·ligent mesures per tal d'adaptar-se a la nova normativa.

Proporcionar als treballadors i treballadores l'opció de conciliar la seva vida personal, familiar i laboral és un element important de la gestió del capital humà, motivat per canvis socials com la incorporació de la dona al mercat laboral, homes que expressen el seu desig de participar més activament a l'educació dels seus fills i persones que són exigents amb el temps per a la seva vida privada.

En el present apartat es valoren les mesures que en el marc de les normatives vigents, o més enllà d'aquestes, implementa la corporació per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Les mesures de conciliació de la corporació són les establertes a les normatives específiques vigents, sense que en cap cas, s'estableixen d'altres. En aquest cas es té ne compte l'ús de les diferents mesures.

7.1 ÚS DE LES DIFERENTS MESURES

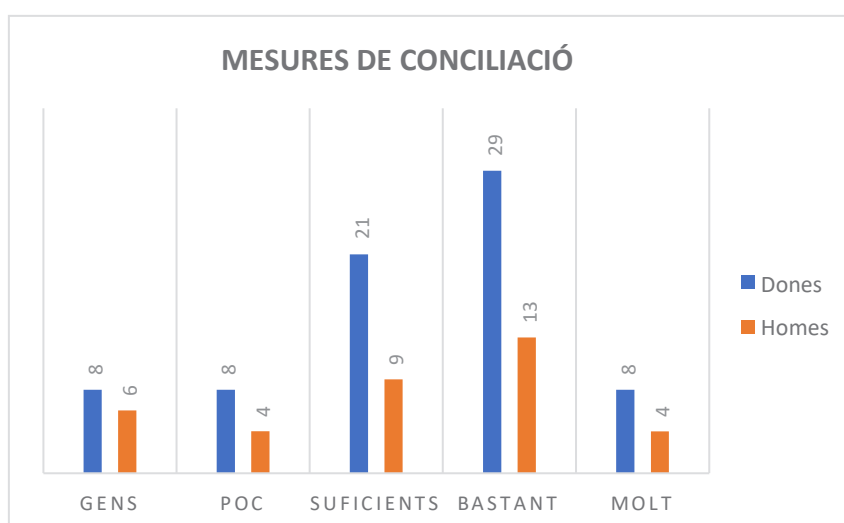
D'acord amb les dades resultants de l'autodiagnosi relativa a la Norma SG CITY 50-50 per a l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere, l'ajuntament de Tarragona disposa de polítiques d'usos del temps a través de les quals s'estableixen mesures per facilitar als treballadors i treballadores de l'organització una conciliació i compatibilitat del temps laboral i personal, dirigides tant a dones com a homes, de forma que els permet definir una jornada laboral continuada, un horari flexible, una reducció de la jornada, entre altres.

I, a més, disposa de dades que mostren el nombre de treballadores i treballadors que han gaudit de permisos de maternitat i paternitat així com de dades que mostren el nombre de

treballadores i treballadors que han sol·licitat excedències per tasques de cura de persones dependents en els últims anys.

Però tot i això, no disposa d'un Pla de Conciliació i Reforma horària amb criteris per impulsar actuacions que tinguin incidència sobre l'organització i ús del temps de vida quotidiana, així com tampoc s'han analitzat les possibilitats de teletreball segons els llocs i s'han establert criteris i mesures per facilitar-la.

Atenent a les entrevistes i qüestionaris realitzats a les persones treballadores de l'ajuntament de Tarragona, per tal de fer un recull de dades qualitatives de la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i, pel que fa mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, s'observa el següent:



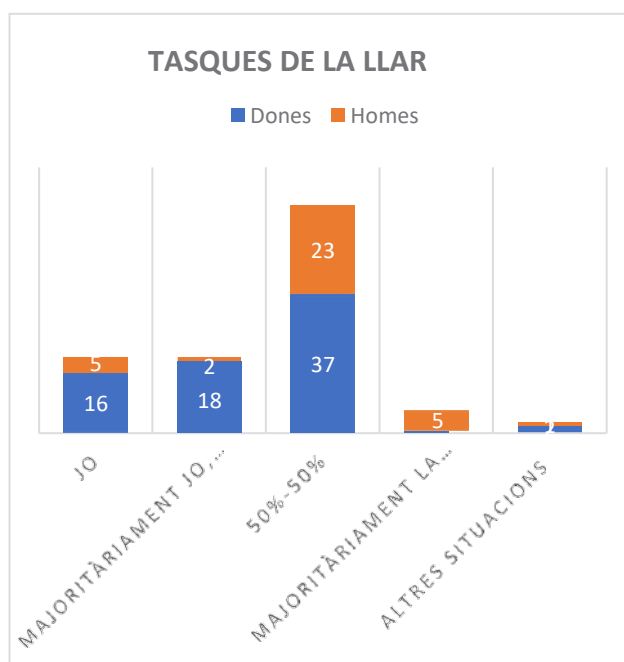
Font: elaboració pròpia.

De les 110 persones treballadores enquestades, el 38,2% considera que les mesures de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral són bastant bones, un 27,3% considera que són suficients i un 10,9% creu que són molt bones. D'altra banda, un 10,9% considera que aquestes no són suficients i un 12,7% considera que aquestes són inexistents.

En aquest cas, dones i homes coincideixen en que les mesures de conciliació són suficients.

A més a més, les persones enquestades comenten que a l'hora de demanar les vacances, acostumen a tenir preferència aquelles persones que tenen fills/es a càrrec. D'altres, que conciliar la vida familiar es molt complicat, a no ser que tinguin ajuda externa. I per últim, es comenta que algunes persones treballadores gaudeixen de reducció de jornada amb reducció proporcional de salari per tenir cura de fills/es menors.

Quant a coresponsabilitat entre dones i homes, les dades de les percepcions de les persones entrevistades es mostren tot seguit:



Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a les tasques de la llar, el 55% de les persones treballadores enquestades diu realitzar les tasques de la llar 50%-50% amb la seva parella, mentre que un 19% diu realitzar-les ella mateixa i un 18% que les dur a terme ella mateixa amb l'ajuda de la seva parella. D'altra banda, el 5% diu que normalment aquestes les dur a terme la seva parella i que ella ajuda i per últim, el 3% es troba en altres situacions.

Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa que la gran majoria, tant dones com homes, afirma realitzar al 50%-50%, juntament amb la seva parella, les tasques de la llar. A destacar que en el cas de realitzar per una mateixa les tasques, o amb l'ajuda de la parella, aquesta la gran majoria són dones, i en el cas de que les tasques de la llar les realitzi la parella, i aquesta presti ajuda, predominen els homes.

INDICADOR 8. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Les desigualtats de gènere en el mercat de treball comporten que l'exposició als riscos laborals siguin diferents per les dones i els homes, per tant, la intervenció preventiva en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral ha d'incorporar la perspectiva de gènere per ser efectiva.

Les dificultats d'accés i permanència al mercat laboral, amb una taxa d'activitat femenina més baixa, la desocupació que afecta més a les dones, i que aquestes segueixen més afectades per la desocupació a llarg termini, són aspectes que tenen un impacte en la salut. S'associa la desocupació amb diferents problemes de salut, sobre tot mentals, però també amb trastorns de salut física. La desocupació afecta en la disminució dels ingressos econòmics, però també en la pèrdua de l'estat social, de l'autoestima, de l'activitat física i mental, així com amb la capacitat de prendre decisions.

Les dones que tenen un lloc de treball fixe es troben en millor estat de salut que les que no, però tot i així, els efectes de doble jornada de feina i les seves pitjors condicions laborals i de treball a les que estan sotmeses, fan que el seu estat de salut sigui pitjor que els dels homes en la mateixa situació.

Les desigualtats de gènere també condicionen l'exposició de riscos laborals cap als homes, per exemple, presenten una major incidència de lesions per accidents de treball i pateixen en gran mesura els riscos associats a llargues jornades de treball.

En relació amb la seguretat i la salut laboral, la segregació horitzontal no evita que les dones estiguin exposades a riscos laborals, sinó que condiona el tipus d'exposicions. És necessari que es tinguin en compte tant les necessitats de les dones en professions masculinitzades com tots els riscos laborals associats a professions feminitzades.

Segons l'Organització Mundial de la Salut (L'OMS) la integració de la igualtat de gènere en l'àmbit de la salut és una estratègia que promou la integració de les qüestions de gènere en la formulació, el control i l'anàlisi de polítiques, programes i projectes, i el seu objectiu consisteix a assegurar el millor estat de salut possible per a les dones i els homes. La integració de la dimensió de gènere en la salut és un procés tant polític com a tècnic, que requereix canvis en les cultures organitzatives i en les formes de pensar, així com en els objectius, les estructures i l'assignació de recursos.

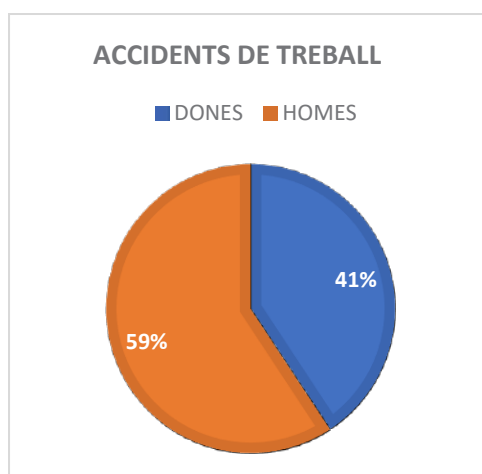
El present indicador avalua la inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i en les condicions per a la salut de l'entorn de treball, tenint en compte:

1. Accidents de treball.
2. Malaltia professional.
3. Contingència comuna.
4. Absentisme laboral per paternitat, maternitat o risc d'embaràs

8.1 ACCIDENTS DE TREBALL

Es recullen les dades en relació als accidents de treball que s'han produït a l'ajuntament de Tarragona entre 2018-2019. S'observa el següent:

	100% ACCIDENT DE TREBALL	TOTAL
DONES	22	23
HOMES	32	32
TOTAL	54	55



Font: elaboració pròpia.

S'han produït un total de 55 accidents, dels quals 54 han estat 100% laborals. Pel que fa a les dades desagregades per sexe, s'observa com el 41% han estat patits per una dones, mentre que un 59% per homes. Tot i que es dona paritat entre sexes (40%-60%), s'observa superioritat d'homes per sobre de les dones en els accidents 100% de treball.

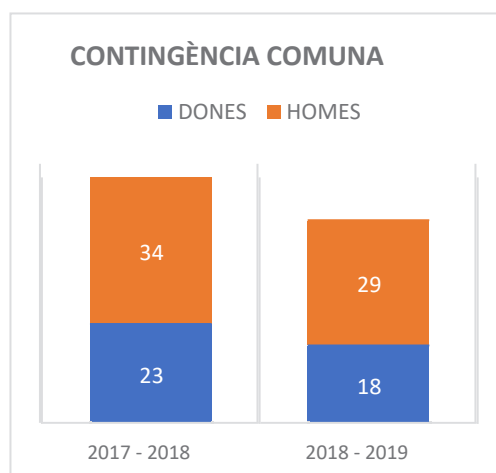
8.2 MALALTIA PROFESSIONAL

No s'han pogut obtenir les dades relatives a malalties professionals de l'ajuntament.

8.3 CONTINGÈNCIA COMUNA

D'acord amb les dades facilitades per Recursos Humans de l'ajuntament de Tarragona, les dades quant a contingències comunes de la plantilla municipal de l'ajuntament, es mostren tot seguit:

	2017-2018	2018-2019	Total general
DONES	23	34	57
HOMES	18	29	47
TOTAL	41	63	104



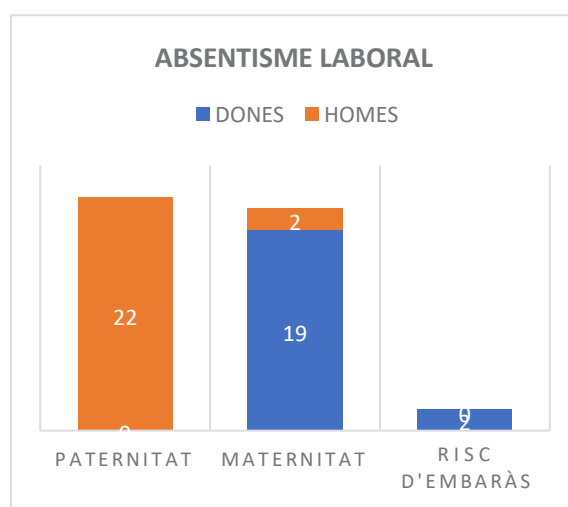
Font: elaboració pròpia.

En aquest cas, el 54% de les absències per contingències comunes han estat per part de dones, mentre que el 46% han estat per part d'homes. Tot i que s'observa superioritat de casos per part de dones, es troben dins les regles de paritat (40%-60%). I cal tenir en compte que la maternitat es comptabilitza com a contingència comuna.

8.4 ABSENTISME LABORAL

En relació a les dades relatives a absències laborals dels anys 2018-2019 derivades del naixement i l'embaràs, s'observa el següent:

	Paternitat	Maternitat	Risc embaràs	TOTAL
DONES	0	19	2	21
HOMES	22	2	0	24
TOTAL	22	21	2	45



Font: elaboració pròpia.

Entre els anys 2018-2019 s'han produït un total de 45 absències laborals derivades del naixement i de l'embaràs. S'observa com el 47% d'aquestes han estat per maternitat, el 49%

per paternitat i el 4% per risc d'embaràs. Destaca l'evolució dels permisos del pare davant el naixement d'un fill/a.

INDICADOR 9. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

L'assetjament en el treball és un dels problemes més greus existents en la societat que requereixen una consciència individual, però també una consciència social i política.

L'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i/o expressió de gènere és una forma de discriminació que ve motivada pel sexe i/o pel gènere amb el que s'identifica una persona, contrària al principi d'igualtat entre dones i homes i a la no discriminació del col·lectiu LGTBI. És un atemptat contra el dret a la dignitat i a la intimitat de les persones, una manifestació de la violència de gènere i un risc psicosocial per a la salut i la seguretat en el treball.

És necessari, a priori, definir els conceptes que mesuren el present indicador.

La Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes defineix l'ASSETJAMENT SEXUAL com qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'indole sexual, amb propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan és crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

D'altra banda, defineix ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, una situació en la que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Quant a l' ASSETJAMENT PER IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben transitant i envers el sentiment de persones de pertinença a un gènere o un altre, amb independència del sexe biològic.

La presència d'aquests tipus d'assetjaments, ja sigui de forma verbals, no verbal o física en l'entorn laboral és una manifestació de l'exercici de la violència contra les persones receptores i és un dels obstacles que han d'afrontar les dones i el col·lectiu LGTBI en la seva entrada al mercat de treball formal, en la selecció i en la promoció en el lloc de treball.

Es tracta d'un abús que s'exerceix des d'una percepció de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones sense que necessàriament hi hagi una superioritat jeràrquica dintre de l'organització.

En aquest àmbit s'analitza la prevenció de les conductes sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la feina, tenint en compte les possibles situacions a la organització.

9.1 PRESÈNCIA D'ASSETJAMENT

Des de l'aprovació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, al febrer de 2018 fins a setembre de 2019, s'han produït 4 casos verificats

d'assetjament a nivell intern a l'ajuntament de Tarragona, d'acord amb les dades facilitades pel Departament de Polítiques d'Igualtat de l'ajuntament, els quals es detallen a continuació:

1. Cas d'assetjament sofert per una treballadora per part d'un usuari. En aquest cas es va activar el Protocol i la Comissió pertinent va emetre informe.
2. Cas d'assetjament sexual sofert per dos treballadores d'una empresa municipal per part del responsable d'una empresa contractista. Les dos treballadores van presentar denuncia, davant la qual es va emetre informe. Es va tenir en compte la resolució en els processos de contractació.
3. Cas d'assetjament sofert per una treballadora per part d'un usuari. En aquest cas s'intervé des de Prevenció de Riscos Laborals i des del Departament d'Igualtat, però no es va arribar a activar el Protocol.
4. Cas d'assetjament sofert per una treballadora per part d'un treballador. En aquest cas es va activar el Protocol i la Comissió pertinent va emetre informe proposant l'acomiadament del treballador, d'un Pla d'Ocupació. No obstant l'acomiadament no es va portar a terme.

9.2 TIPUS DE REPRESENTACIÓ DESTINADA A L'ATENCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT

D'acord amb el que es disposa al Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, de febrer de 2018, qualsevol persona coneixedora d'una situació d'assetjament tipificada al Protocol a denunciar-la i/o posar-la en coneixement del Departament d'Igualtat, receptor de les pertinents denúncies.

Així mateix, intervenen durant el procés, a banda de la persona denunciant i la denunciada, la Comissió Tècnica d'Igualtat, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, el Departament d'Igualtat, el Departament de Prevenció de Riscos Laborals i el Servei de Personal. Es descriuen les seves competències, funcions i responsabilitats a continuació:

a) Comissió Tècnica d'Igualtat

La Comissió Tècnica d'Igualtat és el principal òrgan responsable de l'elaboració, la difusió i aplicació del Protocol, i és l'encarregada de fer prosperar els procediments que es deriven de les possibles denúncies d'assetjament amb totes les garanties.

A més, a d'impulsar mesures preventives en el marc de les seves competències, ser informada de l'obertura dels diferents expedients, conèixer els resultats dels casos donats, demanar informació complementària, mantenir en tot moment la confidencialitat en el procediment, i per últim, realitzar l'avaluació i el seguiment del Protocol, així com impulsar la recollida de dades estadístiques del mateix.

b) Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos

La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos està formada per qui ocupi el càrrec de cap del Departament d'Igualtat, una persona tècnica del Departament de Prevenció de Riscos Laborals, dues persones delegades sindicals de la Comissió Tècnica d'Igualtat i una persona de l'organització municipal que, en cas de necessitar-ho, podran rebre assessorament extern de persones professionals especialitzades. Aquesta Comissió es constituirà en el moment de l'aprovació del protocol i en el mateix acord es determinarà la seva renovació temporal.

Aquesta dona la obertura a l'expedient derivat de la denúncia, analitza la documentació disponible i, si s'escau, proposa mesures preventives i/o cautelars a la Comissió Tècnica d'Igualtat o al Servei del Personal.

És l'encarregada de gestionar el conjunt de documents que formen part de l'expedient d'investigació, segons els principis de confidencialitat i intimitat i de realitzar l'avaluació del cas en funció de la informació aportada, així com les diligències d'investigació que es considerin necessàries.

A més, emet la resolució del cas i proposa les mesures correctores necessàries que haurà d'aplicar el Servei de Personal, i emet un informe i el remet a la Comissió Tècnica d'Igualtat per fer-la coneixedora del resultat del procés.

Per últim, i només si s'escau, dona assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valora la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o la psicològic especialitzada en violència masclista per tal d'evitar-ne o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.

c) Departament d'Igualtat

El Departament d'Igualtat és l'encarregat de posposar accions, dins el marc del Pla d'Igualtat, de sensibilització, comunicació i/o formació de caràcter global per conscienciar el personal. Coneix l'avaluació preliminar i valora les actuacions i mesures que s'han de prendre, proposa mesures preventives i/o cautelars i facilita dades estadístiques a l'organització sobre els casos d'assetjament. S'encarrega de convocar a la Comissió Tècnica d'Igualtat i la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos i exerceix la secretaria de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.

A més, rep les denúncies d'assetjament i gestiona tota la documentació que es generi dels expedients derivats de les denúncies d'assetjament i dona resposta als requeriments de la Inspecció de Treball, jutjats i d'altres organismes: preparació de documentació, elaboració d'informes i assistència presencial a les citacions.

d) Departament de Prevenció de Riscos Laborals

El Departament de Prevenció de Riscos Laborals forma part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos i gestiona els casos on no hi hagi evidències d'assetjament, però sí aspectes de riscos psicosocials o altres competències del Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

e) Servei de Personal

El Servei de Personal és l'encarregat de vetllar per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre el personal municipal guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat, a més a més, de vetllar per al compliment del Protocol.

Garanteix en tot moment la informació al personal en relació als seus drets i la normativa que els empara, així com de les situacions perceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.

També és l'encarregat d'executar les mesures cautelars i/o les mesures correctores que s'escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos, i de promoure, si fos el cas, de l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas.

9.3 ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT

El 29 d'octubre de 2010, s'aprovà a l'ajuntament de Tarragona el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Arrel de la publicació de la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, que publicava el Consell de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya, es va fer una proposta a través d'un informe-estudi per tal de revisar el Protocol existent, per actualitzar-lo i per incloure nous elements aclaridors que en milloressin la eficiència, tant des d'una vessant preventiva com resolutiva.

Així doncs, finalment, al febrer de 2018, es va aprovar un nou Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

El nou Protocol incorpora al col·lectiu LGTBI i, per tant, s'inclouen noves categories d'assetjament: assetjament per raó per orientació sexual, identitat sexual i assetjament per expressió de gènere, així com el suport del Servei Integral d'Atenció a les Diversitats Sexuals i de Gènere de l'ajuntament de Tarragona.

Una altre de les innovacions que incorporà el nou protocol fou que queden fora del seu abast tots els altres tipus d'assetjaments, com l'assetjament psicològic. I, d'aquesta manera, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals és l'actor principal d'aquests altres tipus d'assetjaments no contemplats en el protocol, en contraposició als tipificats al Protocol l'agent principal del qual és el Departament d'igualtat.

D'altra banda, amb l'entrada en vigor del nou Protocol, s'elimina la figura de les persones mediadores, les quals desapareixen perquè es considera que l'assetjament provoca lesions greus, davant de les quals no es poden establir processos de mediació. I, a més, s'elimina la necessitat de demostrar comportaments reiterats, sistemàtics o continuats en el temps per determinar que es tracta d'un assetjament.

L'actuació preventiva davant les situacions d'assetjament i violència en l'entorn laboral, tenint en compte allò que preveu el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere de l'ajuntament de Tarragona, s'organitzen en base als següents aspectes:

Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, personal tècnic dels serveis de prevenció i responsables de personal, així com el personal competent en matèria jurídica i delegats/des de prevenció.
- Difondre informació a la plantilla sobre què són les situacions d'assetjament i violència i com evitar-les o detectar-les:
 - Elaborant materials explicatius.
 - Impartint sessions d'informació al personal municipal per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació i establir un apartat de preguntes freqüents així com algun sistema de comunicació en forma de bústia o telèfon on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.

- Comunicar a les empreses proveïdores el compromís de l'ajuntament de Tarragona davant l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, i facilitar informació sobre aquest document i les mesures d'acció que implica, juntament amb la distribució de materials de sensibilització.

Control i seguiment de la conflictivitat laboral:

- Elaborar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenten, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut del personal municipal i en l'entorn de treball, com per exemple:
 - Augment de la incapacitat temporal o l'accidentalitat.
 - Augment de l'absentisme i incompliments d'horari.
 - Problemes disciplinaris.
 - Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Fer un control exhaustiu dels procediments que s'han dut a terme per resoldre conflictes relacionats amb el present protocol.

Prevenició de riscos psicosocials :

- Realitzar i/o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específics, a fi i efecte d'implementar les mesures preventives adreçades a eliminar i, si no fos possible, reduir els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament en l'entorn laboral.

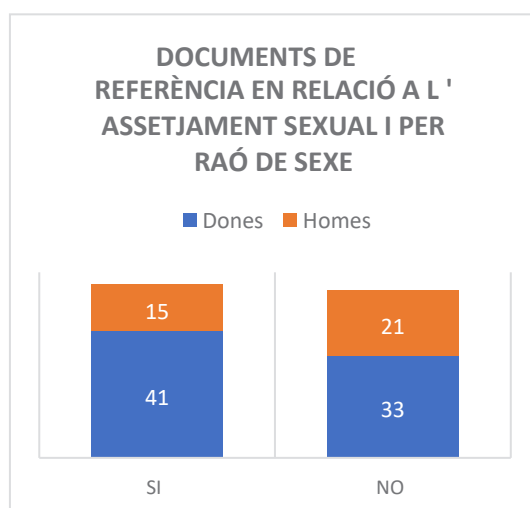
Possibilitar la identificació precoç de conflictes mitjançant l'establiment d'un vincle de confiança amb les persones responsables d'intervenir en les situacions d'assetjament que puguin esdevenir-se, que faciliti i promogui la denúncia per part de les persones afectades.

Pel que fa al procediment d'activació del Protocol, es resumeix a continuació:

- Fase 1. Comunicació, assessorament i denúncia: comunicació de l'assetjament al Departament d'Igualtat i presentació de la denúncia, si s'escau.
- Fase 2. Investigació: El Departament d'Igualtat, una vegada rebuda la denúncia, iniciarà un procés confidencial i ràpid, que permeti valorar si hi ha indicis d'assetjament, i, en el termini de cinc dies des de la recepció de la denúncia, es traslladarà la informació a la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos a la qual s'aportaran les dades de que es disposen. La Comissió d'Avaluació i Gestió de casos, una vegada valorades les dades aportades, pot acordar la investigació i avaluació del cas, demanant totes aquelles actuacions i informacions que cregui necessàries per a la resolució del cas, així com la derivació al Servei de prevenció de riscos laborals si no hi ha indicis d'assetjament però sí d'afectacions per condicions del lloc de treball o qualsevol altra mesura adequada al cas. En el termini màxim de 15 dies hàbils des de la convocatòria de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos aquesta ha d'emetre un informe vinculant on pot constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador. O pel contrari, no apreciar indicis d'assetjament i, en tot cas, proposar mesures per a la resolució del conflicte laboral.
- Fase 3. Resolució: En aquesta fase es prendran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos. Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere: s'instarà la incoació d'un expedient sancionador

per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima. Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament: En aquest cas s'arxivarà la denúncia.

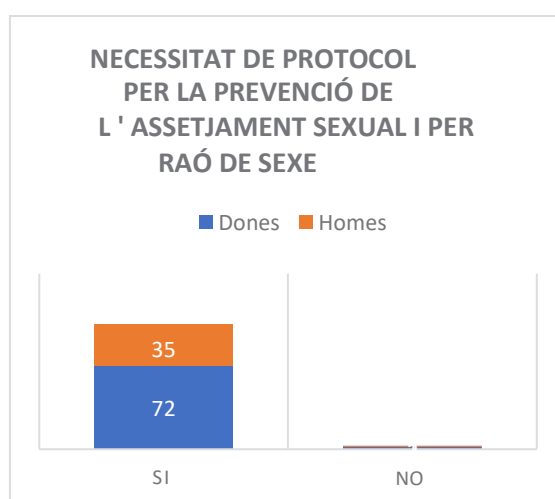
D'altra banda, atenent a les entrevistes i qüestionaris realitzats a les persones treballadores de l'ajuntament de Tarragona durant el juny de 2019, per tal de fer un recull de dades qualitatives de la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i, pel que fa al coneixement i informació que tenen les persones treballadores sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe i la necessitat de l'existència d'un Protocol per a la prevenció de l'assetjament i per raó de sexe, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

De les persones treballadores enquestades, el 51% diu que coneix l'existència de documents de referència en relació a l'assetjament sexual i per raó de gènere a l'organització, mentre que un 49% diu que en desconeix totalment l'existència. Tot i que la majoria de persones si coneixen aquests documents de referència, el % està molt igualtat, fet que preocupa.

Pel que fa al sexe de les persones enquestades, tot i que les dones predominen en els dos grups, es destaca major % d'homes en el grup de les persones que desconeixen si hi ha documents de referència en relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe.



Font: elaboració pròpia.

D'altra banda, pel que fa a la necessitat de l'existència d'un Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, el 97% de les persones treballadores enquestades considera necessari l'existència d'aquest dins l'organització. Només el 3% de les persones treballadores enquestades considera que aquets no és necessari.

CONCLUSIONS

A la vista dels indicadors analitzats, cal identificar els principals punts forts i àrees de millora respecte a la gestió de la igualtat d'oportunitats dins l'ajuntament:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Creació de la Conselleria de Feminisme i LGTBIQ+	Inexistència d'objectius d'igualtat de gènere en cadascuna de les Conselleries
Existència d'un Manual d'Acollida en Igualtat per a la plantilla i el cos polític	Les conselleries, a excepció de Feminismes i LGTBI, no disposen de pressupost específic destinat a assolir objectius d'igualtat de gènere
Augment anual progressiu del pressupost de l'àrea de Polítiques d'Igualtat	Inexistència de reunions anuals de coordinació entre Conselleries en relació al gènere i a l'estat dels respectius Plans d'acció
Existència del Pla de Polítiques de Dones de Tarragona , Pla d'Igualtat entre dones i homes intern previ i de Pla de Treball del Servei d'Atenció Integral a les Diversitats Sexuals i de Gèneres de Tarragona 2020	No es disposa d'agent d'igualtat estructural, no temporal
Bona comunicació interna i externa dels Plans, protocols i altres mesures en gènere: web, intranet, e-mails i circulars informatives	Inexistència de mecanismes de seguiment per garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere, amb enfocament de drets i discriminacions múltiples
Existència del Protocol per la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.	El pressupost destinat a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament de Tarragona només representa el 15% del pressupost total.

Existència de l'autodiagnosi per aconseguir el Distintiu per la Igualtat de Gènere en relació a la Norma SG CITY 50-50.	Manca formació i sensibilització en perspectiva LGTBIQ+ per a la plantilla municipal i el cos polític
Percepció majoritària de la plantilla municipal que l'ajuntament té i fomenta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Implementació de les accions del primer Pla d'igualtat intern per sota del 60%
Existència de personal responsable per vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'organització, dones i homes i LGTBI	El 50% de la plantilla no ha rebut formació en igualtat de gènere
Existència d'un informe local d'avaluació de mesures desenvolupades des de l'aprovació del Pla d'Igualtat fins a l'aprovació de la seva pròrroga.	Participació molt desequilibrada entre dones i homes en les formacions, amb gran superioritat de participació en dones.
Realització d'accions relatives a formació i sensibilització en perspectiva de gènere i en igualtat d'oportunitats.	Manca d'elaboració d'informes amb impacte de gènere
Existència de programes específics per a dones i col·lectiu LGTBI: SIAD, Consell Municipal de les Dones de Tarragona, programes per a dones en situació de risc o vulnerabilitat, etc. I existència d'un servei específic pel col·lectiu LGTBIQ+, el SAI	Manca d'estudi de les necessitats urbanístiques, de mobilitat, d'habitatge i medi ambient amb perspectiva de gènere
Realització d'accions relatives a formació i sensibilització en perspectiva de gènere i en igualtat d'oportunitats.	Manca d'incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents àrees i departaments en el seu treball diari.
Existència de programes específics per a dones: SIAD, CM Dones de Tarragona, programes per a dones en situació de risc o vulnerabilitat, etc. I existència d'un servei específic pel col·lectiu LGTBIQ+, el SAI	Incorporar el respecte i la no discriminació vers la diversitat sexual i de gènere en el llenguatge i la comunicació corporativa.

Participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats: el Tren de la Coeducació, Assexora't, Respecta'm, Max in Love, etc.	Manca de formació específica en micromasclisme i/o violències quotidianes
Celebració d'actes commemoratius: Dia europeu de la Igualtat Salarial, Dia Internacional de la Dona, Dia internacional d'acció per la Salut de les Dones, etc.	Manca de dades desagregades per sexe i gènere, més enllà de "no binari" en formularis, instàncies, sol·licituds, memòries de servei, projectes i estudis.
Existència de cursos, formacions i tallers en matèria de llenguatge i comunicació no sexista.	No s'han establert les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen.
Foment de l'ús no sexista de les imatges i del llenguatge.	Manca d'incorporació de la perspectiva de gènere, dones i homes i LGTBI, en les relacions amb empreses proveïdores, concessionàries i contractades.
Existència del documents L'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric a l'ajuntament de Tarragona.	Manca de representativitat de dones en les presidències de les Comissions Informatives i de Seguiment al consistori, certa segregació vertical.
Equilibri en la representativitat de dones i homes en l'esfera política municipal.	No hi ha mesures de conciliació i paritat per garantir una presència equitativa en la composició d'òrgans i espais de decisió, ni per millorar les competències i implicar a carrers polítics en la igualtat de gènere, ni ha mesures de reconeixement de lideratge i autoritat política dona/home per garantir un lideratge receptiu que tingui en compte la diversitat de talents sense discriminació de cap tipus

Equilibri en la representativitat de dones i homes en la plantilla de treballadors/es municipals.	Segregació horitzontal segons àrea, unitat o departament a la plantilla municipal i a nivell polític en el cartipàs.
Nombre de comandament segons sexe en equilibri . No s'observa segregació vertical. Percepció de la plantilla en aquest sentit.	Manca d'una Valoració de Llocs de Treball
Existència i activació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere davant els casos d'assetjament que s'han produït a l'organització.	Reforçar el Consell Municipal de les Dones d'acord amb les orientacions de l'estudi <i>ad hoc</i>
Representació sindical equilibrada (excepte ASEMIT, si bé cal tenir en compte la masculinització de l'àrea que representa)	Manca d'eficàcia dels mecanismes d'actuació del Protocol d'assetjament, en la seva resolució final.
Satisfacció majoritària de la plantilla quant a condicions del lloc de treball, horari i salari	No s'estableixen objectius de contractació de dones i LGTBI, tenint en compte la seva diversitat (edat, gènere, opció sexual, origen, condició de discapacitat, etc.), així com tampoc ha arribat a la paritat o ha proposar mesures d'acció positiva per la contractació (quotes de representació paritària, campanyes per promoure candidatures de dones a càrrecs públics, etc.).
Accés, promoció i desenvolupament no discriminatori i percepció de la plantilla en el mateix sentit	Òrgans de selecció no paritaris a Escola de Música i Treball als barris

<p>Percepció majoritària de la plantilla de disposar de mesures de conciliació suficients</p>	<p>Manca de satisfacció de la plantilla municipal a les mesures de promoció impulsades per l'ajuntament</p>
<p>Es disposa de polítiques d'usos del temps a través de les quals s'estableixen mesures per facilitar als treballadors i treballadores de l'organització una conciliació i compatibilitat del temps laboral i personal, dirigides tant a dones com a homes, de forma que els permet definir una jornada laboral continuada, un horari flexible, una reducció de la jornada, entre altres.</p>	

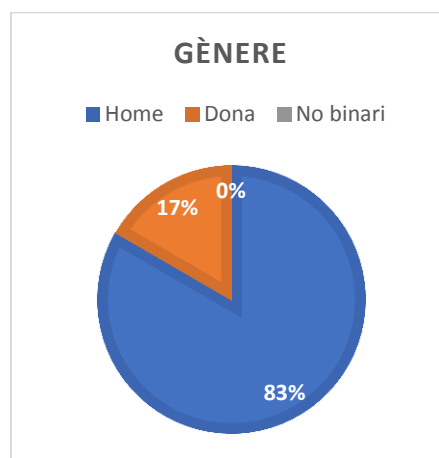
PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'AJUNTAMENT DE TARRAGONA
QÜESTIONARI VOLUNTARI PERSONES RESPONSABLES ÀREES
MUNICIPALS AJUNTAMENT

Agost 2019

En aquest document es recullen dades relatives als qüestionaris que han respost els responsables de les diferents àrees i/o departaments de l'ajuntament de Tarragona per tal de poder elaborar el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament.

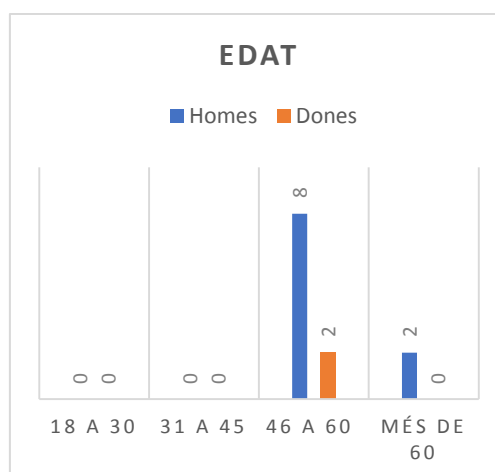
DADES PERSONALS

Han respost un total de 12 persones, 2 dones i 10 homes, de diferents àrees i departament, que tenint en compte el gènere, edat i àrea i/o departament, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

S'observa com de les 12 persones enquestades, el 83% són homes, i només el 17% són dones. Tant sols només una dona es la responsable d'una àrea o departament dins l'ajuntament de Tarragona.

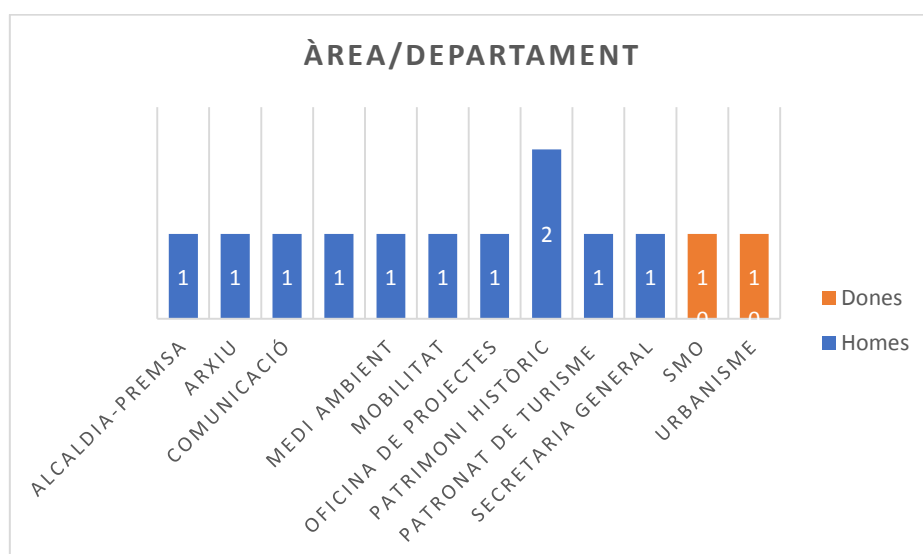


Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a l'edat, de les 12 persones enquestades, tenint en compte el sexe de les pateixes, s'observa com el 100% de les dones té entre 46 i 60 anys, i pel que fa als homes, el 83% tenen entre 46 i 60 anys, mentre que el 17%, tenen més de 60 anys. S'observa com els comandaments

de les diferents àrees i departaments són en mans de persones que en tots els casos superen els 45 anys.

I per últim, han respost el qüestionari els responsables de les següents àrees i departaments:



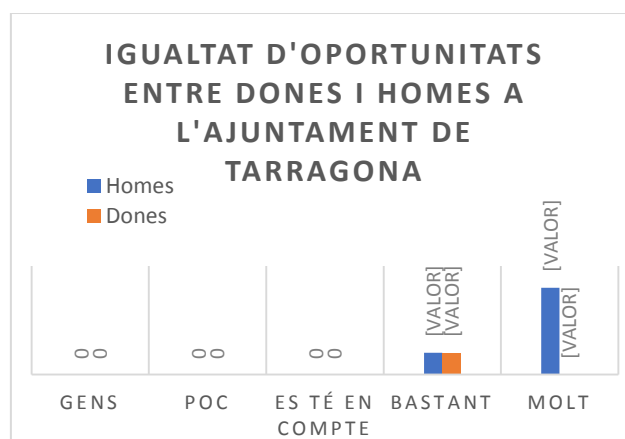
Font: elaboració pròpia.

Només han resposta al qüestionari 11 de les àrees i departaments que configuren l'ajuntament de Tarragona, entre les quals: alcaldia-premsa, arxiu, comunicació, enginyeria industrial, medi ambient, mobilitat, oficina de projectes, patrimoni històric, patronat de turisme, secretaria general, urbanisme i el SMO. Tots són ocupats per homes, amb excepció d'urbanisme i l'SMO

El qüestionari es distribueix en 8 àmbits diferents, amb un total de 17 preguntes, dels quals s'observa el següent:

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

En aquest àmbit, es té en compte la consideració que tenen les persones enquestades sobre l'aposta que fa l'ajuntament de Tarragona per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



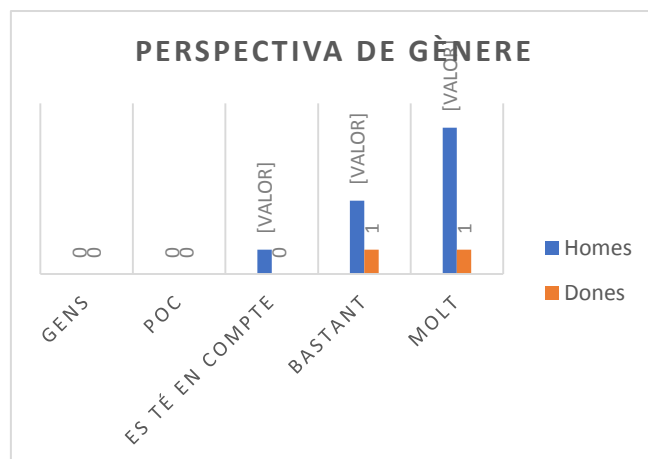
Font: elaboració pròpia.

De totes les persones responsables enquestades, el 66,7% d'aquestes considera que l'ajuntament de Tarragona té molt en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mentre que un 33,3% considera que es té bastant en compte. Tenint en compte el sexe

d'aquestes, s'observa com els homes es troben, en la gran majoria, molt satisfets, mentre que les dones només bastant.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

En aquest apartat es tracten dades relatives a la opinió que tenen les persones enquestades sobre si el seu departament i/o àrea té en compte la perspectiva de gènere.

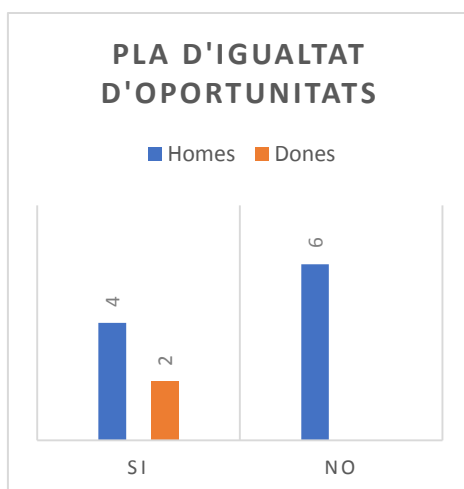


Font: elaboració pròpia.

De les persones enquestades, el 58,3% considera que a la seva àrea o departament es té molt en compte la perspectiva de gènere, un 33,3% considera que es té bastant en compte, mentre que un 8,3% considera que es té en compte però tampoc molt. Pel que fa al sexe de les persones enquestades, les dues dones que han respost consideren que a la seva àrea i/o departament es té en compte bastant i molt la perspectiva de gènere.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

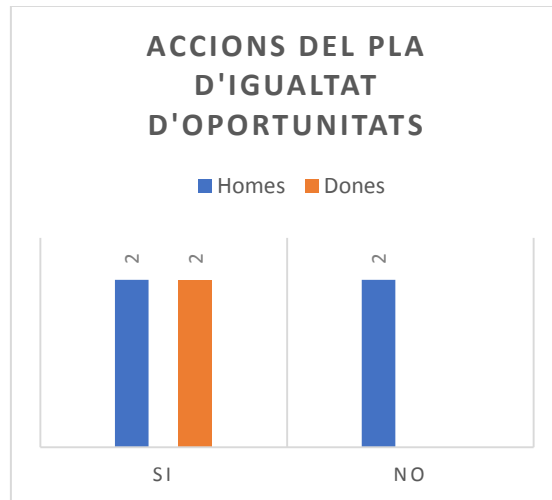
En aquest àmbit es té en compte dades relatives al coneixement que tenen les persones enquestades sobre l'existència del Pla d'Oportunitats entre dones i homes de l'ajuntament de Tarragona.



Font: elaboració pròpia.

S'observa com només el 50% de les persones enquestades sap de l'existència del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament de Tarragona. Les dues dones que han respost a l'enquesta afirmen conèixer el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament.

A les persones que han respost que si que coneixen el Pla, se'ls hi ha preguntat sobre les accions del mateix. S'observa el següent:

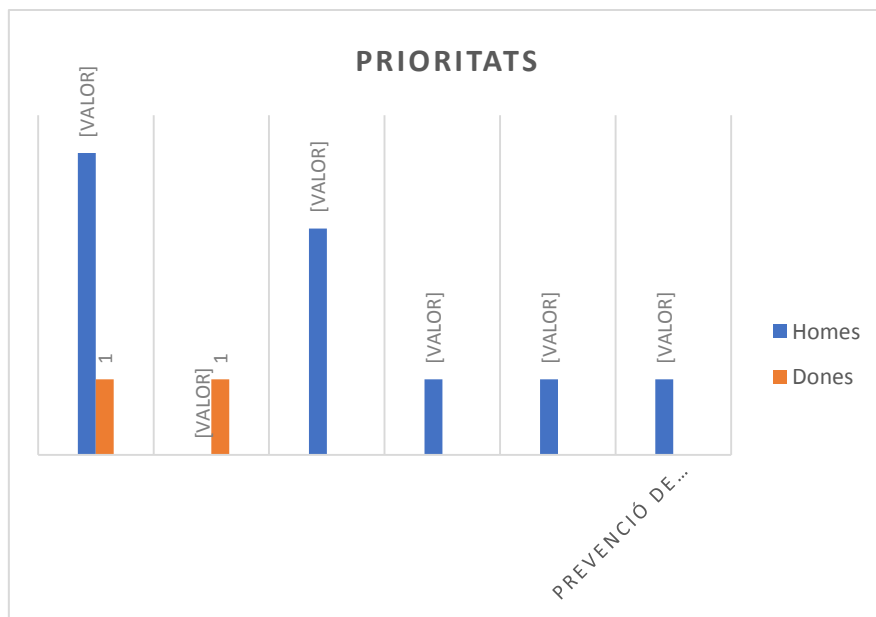


Font: elaboració pròpia.

De les persones enquestades que coneixen el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament de Tarragona, el 67% també en coneixen les seves accions, mentre que el 33% no. Les dues dones que coneixen el Pla també saben les accions que hi ha previstes.

PRIORITATS EN IGUALTAT

En aquest apartat es recullen aquelles prioritats que destaquen les persones enquestades a l'hora de treballar la igualtat entre dones i homes des de l'ajuntament de Tarragona.

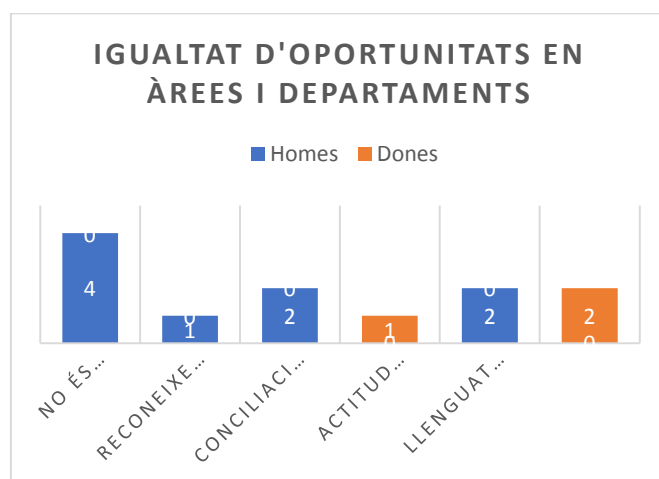


Font: elaboració pròpia.

S'observa com de les persones enquestades el 41,7% té com a prioritari la conciliació de la vida familiar i laboral, i un 25% l'accés a la promoció i al desenvolupament professional. Les segueixen la representativitat de dones i homes a l'ajuntament, la integració de la perspectiva de gènere en el treball diari, l'ús d'un llenguatge no sexista i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, amb un 8,3% cadascuna d'aquestes. Es destaca que les dues dones que han respost a l'enquesta consideren prioritari la conciliació de la vida personal i laboral i la representativitat de dones i homes a l'organització.

IGUALTAT EN LES ÀREES I DEPARTAMENTS

En aquest cas, es recullen les opinions dels responsables de les diferents àrees i departaments sobre el treball en igualtat entre dones i homes dins de la seva àrea o departament.

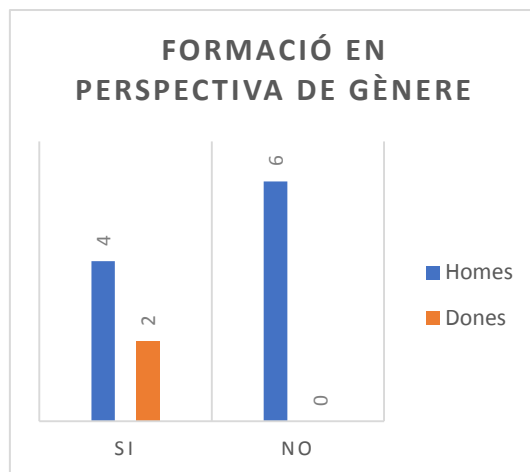


Font: elaboració pròpia.

El 33,33% de les persones enquestades considera que no és necessari incorporar ni treballar temes d'igualtat en la seva àrea i/o departament. D'altra banda, el 16,66% creu que és important treballar la conciliació de la vida familiar, un 16,66% considera que és important fomentar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i un altre 16,66% creu rellevant integrar la perspectiva de gènere a través de polítiques de promoció de la igualtat i fomentar la representativitat de dones i homes a l'ajuntament. A més, un 8,33% creu important reconèixer la diversitat i fomentar la igualtat, i per últim, un altre 8,33% creu important tenir una actitud receptiva i proactiva davant les mesures d'igualtat.

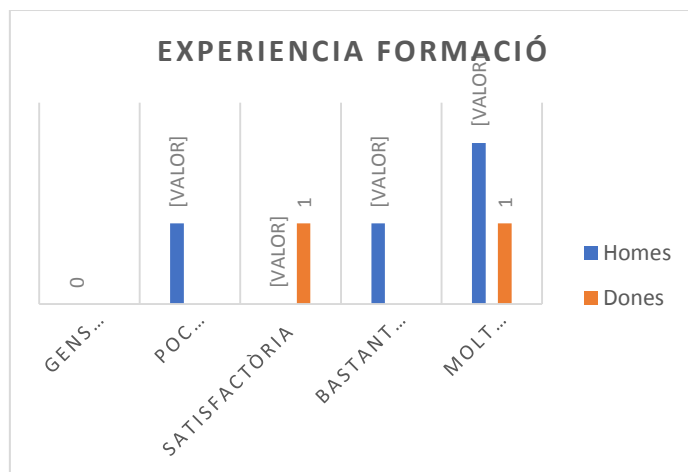
FORMACIÓ EN GÈNERE I IGUALTAT

En aquest apartat es recullen dades relatives a la formació que reben les diferents àrees i departaments en relació al gènere i a la igualtat.



Font: elaboració pròpia.

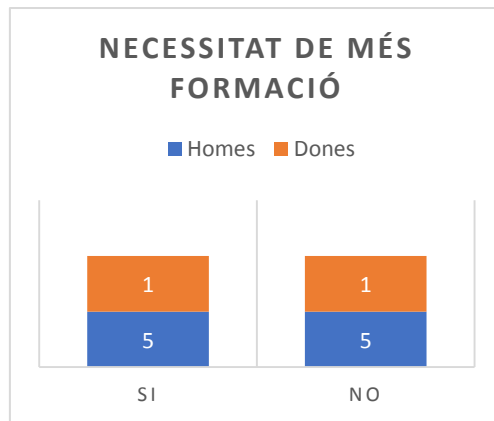
S'observa com només el 50% de les persones enquestades rep formació d'aquest tipus en la seva àrea o departament. De les quals, 4 són homes i només 2 dones.



Font: elaboració pròpia.

D'altra banda, de les persones responsables que han afirmat rebre algun tipus de formació en gènere i/o igualtat dins la seva àrea i/o departament, el 50% diu que aquesta ha estat molt satisfactòria. Un 16,66% diu que aquesta ha estat bastant satisfactòria, un 16,66% afirma que aquesta ha estat satisfactòria, i per últim, un altre 16,66% diu que aquesta ha estat poc satisfactòria.

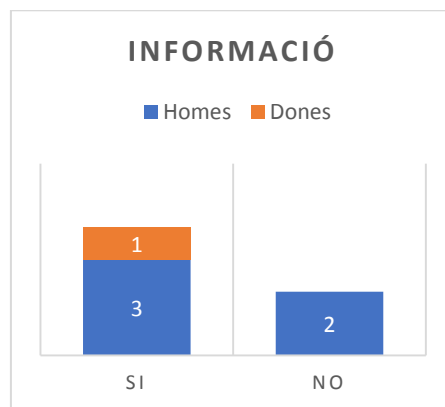
A l'hora, també se'ls hi ha preguntat sobre la necessitat de més formació en aquest sentit. S'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

En aquest sentit, només el 50% creu que és necessari incrementar aquest tipus de formació dins les diferents àrees i departaments. Pel que fa al sexe de les persones enquestades, 5 homes i una dona creuen que sí es necessària, davant 5 homes i una dona que creuen que no.

De les persones responsables que han contestat afirmativament, se'ls hi ha preguntat si volen rebre informació sobre aquest tipus de formació. S'observa el següent:

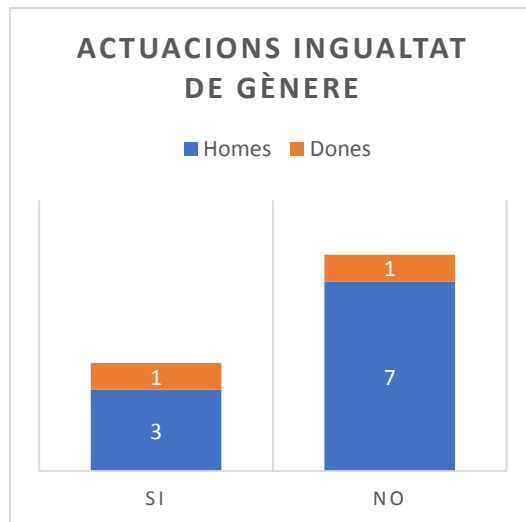


Font: elaboració pròpia.

En aquest cas, el 67% mostra interès en rebre informació sobre les possibles formacions en gènere i igualtat entre dones i homes.

ACTUACIONS EN IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE

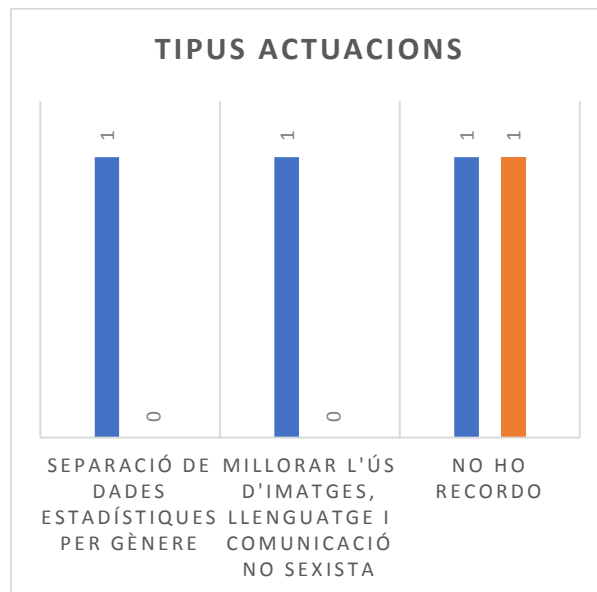
En aquest apartat és recullen dades de les actuacions que s'han dut a terme o estan prevista en les diferents àrees i departaments en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.



Font: elaboració pròpia.

S'observa com només el 33% de les persones enquestades afirma que a la seva àrea o departament es duen a terme i estan previstes actuacions en matèria d'igualtat i/o perspectiva de gènere. Entre aquestes, tres homes i només una dona.

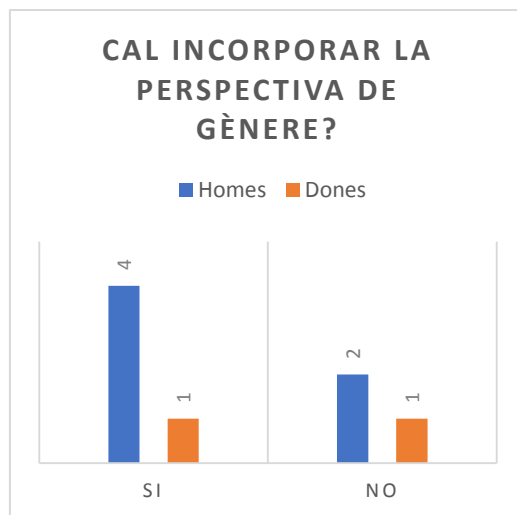
De les que han respost afirmativament, les actuacions que s'han dut a terme són les següents:



Font: elaboració pròpia.

Les activitats que s'han dut a terme han estat la separació de dades estadístiques per gènere i la millora en la utilització d'imatges, llenguatge i comunicació no sexista. Totes les activitats s'han valorat de forma satisfactòria. Comenten que seria interessant fomentar les campanyes de sensibilització i programes d'empoderament de les dones.

De les que han respost negativament, pel que fa a si creuen que cal incorporar aquestes actuacions en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere dins la seva àrea i/o departament, s'observa el següent:



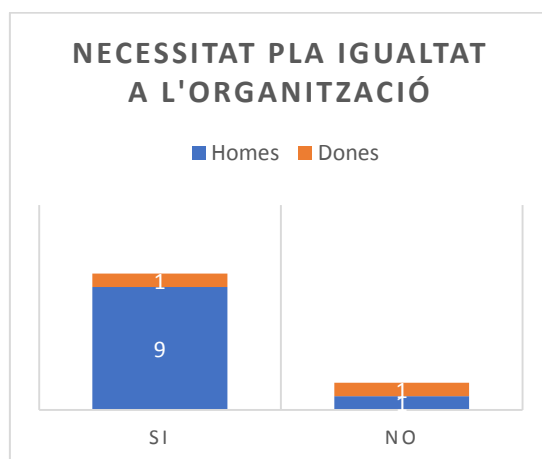
Font: elaboració pròpia.

El 62% considera que cal incorporar actuacions en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere en la seva àrea i/o departament. Mentre que un 38% considera que no és un aspecte prioritari dins la seva àrea i/o departament. Pel que fa al sexe de les persones enquestades, 4 homes i una dona creuen que si que cal incorporar la perspectiva de gènere, davant dos homes i una dona que creuen que no.

NECESSITAT D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A L'AJUNTAMENT DE TARRAGONA

Per últim, en aquest apartat es recullen dades relatives a la necessitat que creuen que té l'existència o no d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes dins l'ajuntament de Tarragona.

S'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

De les 12 persones enquestades, el 83% considera necessària l'existència d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes dins l'ajuntament de Tarragona. És rellevant que el 17% considera que no ho és. Pel que fa al sexe de les persones enquestades, 9 homes i una dona consideren que si es necessari, davant un home i una dona que creuen que no.

Els motius que s'han donat al respecte són els següents:

Necessitat o no d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes dins l'ajuntament de Tarragona	
H	Per reduir possibles discriminacions en l'administració
H	Per millorar l'accés a la funció pública i la promoció interna
H	Per fer que la igualtat s'esdevingui efectiva
H	Per comprovar que realment no es necessari
H	Pel implementar de forma efectiva la perspectiva de gènere a l'ajuntament
H	Per garantir la igualtat d'oportunitats a tothom
H	Per evitar comportament sexistes
H	Per que encara hi ha molta feina a fer
D	Per conscienciar de les desigualtat encara existents
H	Mentre no hi hagi igualtat absoluta serà necessari un Pla
H	Per conscienciar la població dels dos sexes
D	No es necessari

Per últim, s'ha recollit un comentari molt interessant:

“L'administració pública cada cop es més femenina, cada cop hi ha moltes més dones que homes que es llicencien a les universitats, i el mateix passa a la funció pública, en cada oposició augmenta el nombre de dones respecte al d'homes que aproven una convocatòria, i afortunadament, també està augmentant el nombre de dones que assoleixen llocs de comandament, es a dir, s'està normalitzant la situació de la dona a la funció pública, i la dona està agafant el lloc que li correspon per ple dret. Per tant en uns anys, a la funció pública, ja no caldrà fer polítiques d'igualtat o ho hauran de fer vers la discriminació positiva cap als homes, donat que s'haurà invertit la situació passada on la dona estava minoritzada i discriminada a la funció pública. Capítol a part es l'empresa privada, on quedarà molta feina per fer per aconseguir la plena igualtat.”

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'AJUNTAMENT DE TARRAGONA
QÜESTIONARI VOLUNTARI PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT

Agost 2019

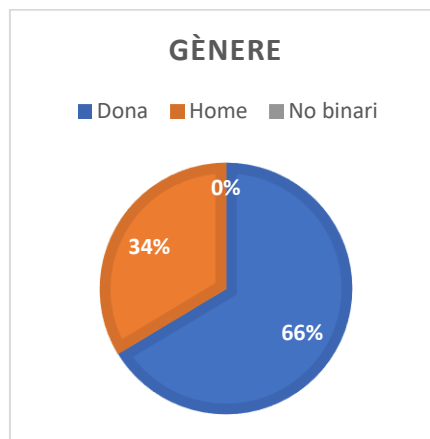
En aquest document es recullen dades relatives als qüestionaris que han respost els treballadors i les treballadores de l'ajuntament de Tarragona per tal de poder elaborar el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'ajuntament.

Han respost el qüestionari un total de 110 treballadors i treballadores de l'ajuntament de Tarragona, de les quals 74 són dones i 36 són homes.

DADES GENERALS

En aquest primer apartat es recullen dades relatives al gènere, l'edat, l'àrea de treball i les condicions d'aquest, el tipus de família, el nivell d'estudis, d'entre altres.

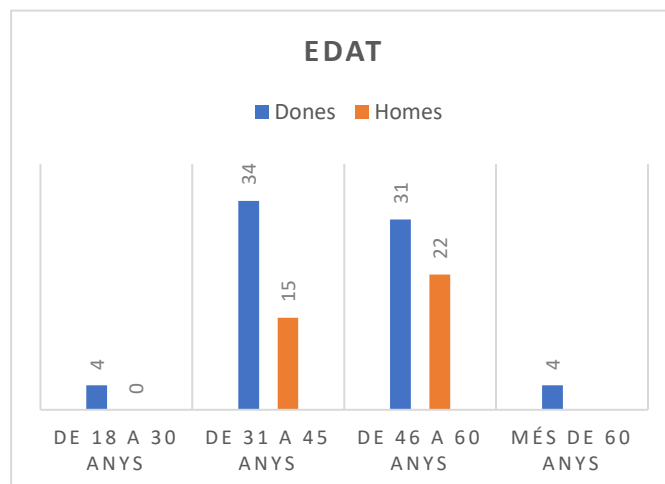
Pel que fa al gènere de les persones enquestades, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

El 66% de les persones treballadores enquestades són dones, mentre que el 34% són homes. En aquest cas, no es donaria la regla de paritat, sent superior el nombre de dones treballadores.

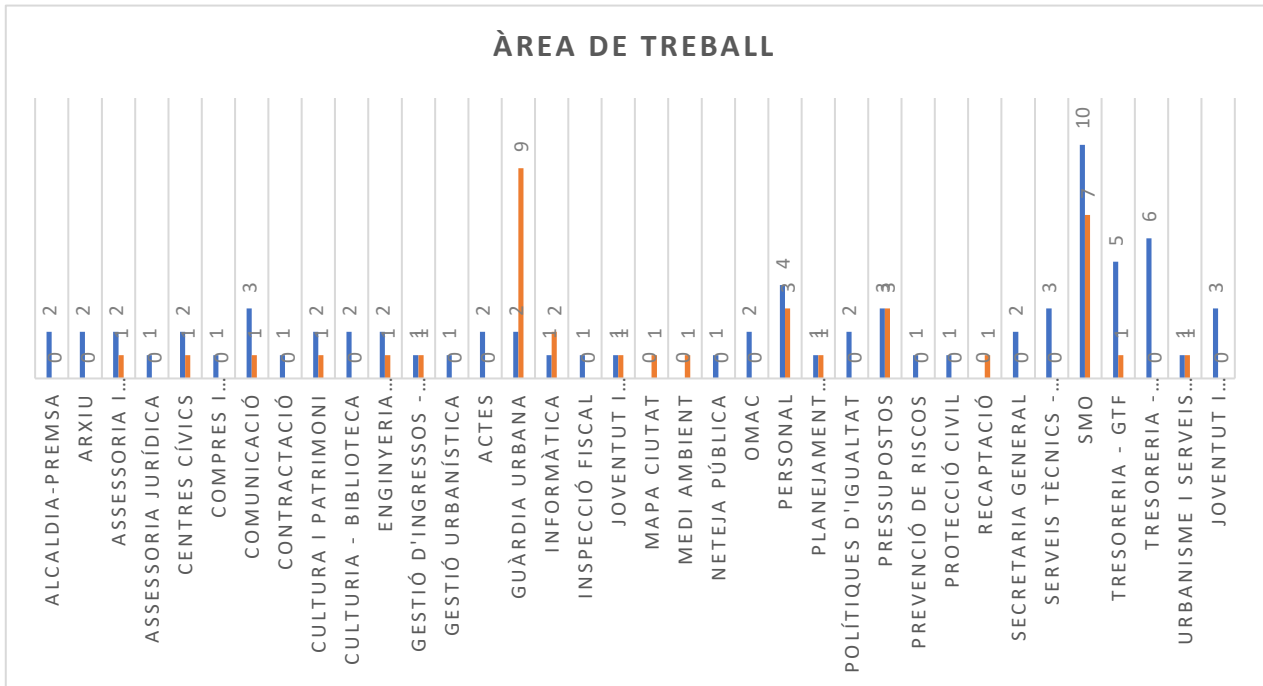
Pel que fa a l'edat, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

De les 110 persones treballadores que han respost a l'enquesta, el 48% tenen entre 46 i 60 anys i el 44% entre 31 i 45 anys. Només el 4% té entre 18 i 30 anys, i el 4% més de 60 anys. S'observa doncs, que la majoria de persones treballadores tenen entre 30 i 60 anys. Pel que fa al sexe de les persones enquestades veiem que tant la majoria de dones com la majoria d'homes tenen entre 30 i 60 anys.

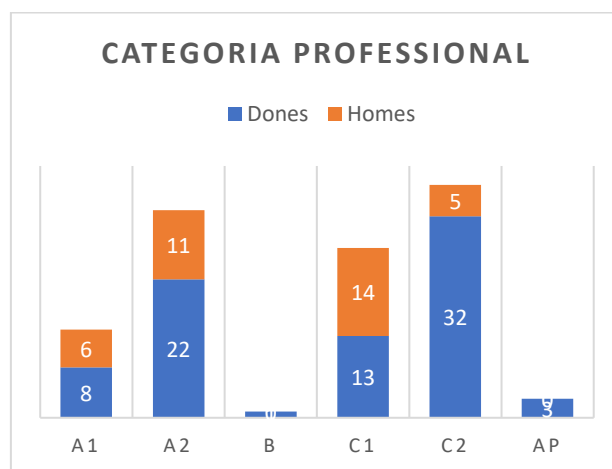
D'altra banda, pel que fa a les àrees de treball de les persones enquestades, han respost treballadors i treballadores de les següents àrees i departaments:



Font: elaboració pròpia.

Han respost un total de 110 persones treballadores de 36 àrees i departaments diferents. On es destaca superioritat de nombre de dones a l'SMO i superioritat d'homes a la guàrdia urbana.

Pel que fa a la categoria professional d'aquestes persones treballadores, s'observa el següent:

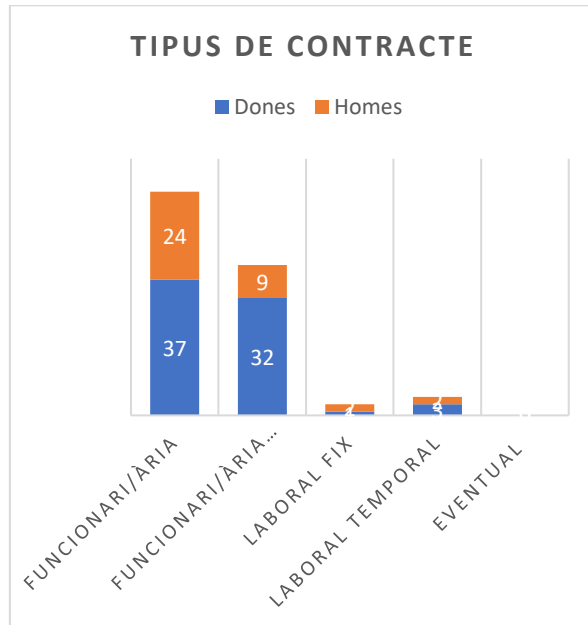


Font: elaboració pròpia.

El 30% de les persones treballadores enquestades forma part del grup A2, el 29% del grup C2 i el 24% del grup C1. D'altra banda, el 13% pertany al grup A1, el 3% del grup AP i només un 1% del

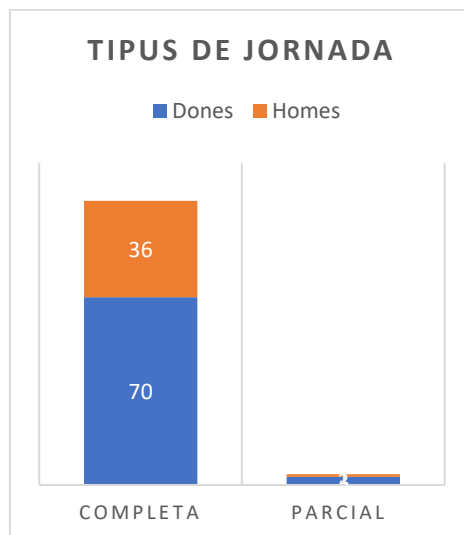
grup B. Pel que fa al sexe de les persones enquestades, s'observa com les dones són superiors en categories com A1 i C2, mentre que els homes ho són a A1 i C1.

Pel que fa al tipus de contracte, al tipus de jornada laboral i a l'antiguitat dins l'organització, s'observa el següent:



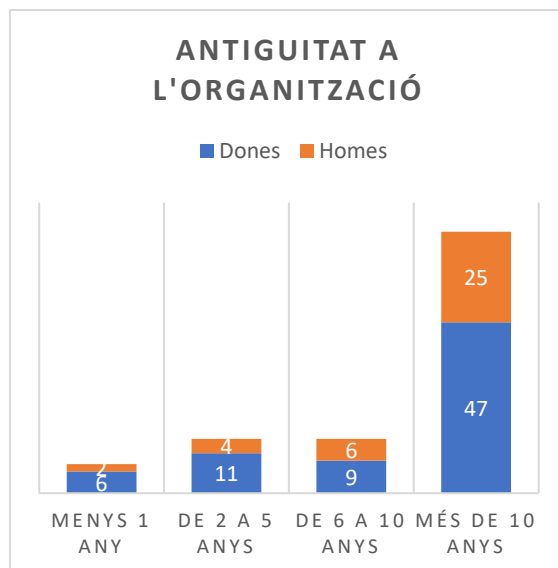
Font: elaboració pròpia.

El 55% de les persones treballadores que han respost l'enquesta són funcionaris/es i el 37% són funcionaris/es interins/es. D'altra banda, el 5% és personal laboral temporal i el 3% personal laboral fix. Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, tant la gran majoria de dones com la gran majoria d'homes són funcionaris/es i interins/es.



Font: elaboració pròpia.

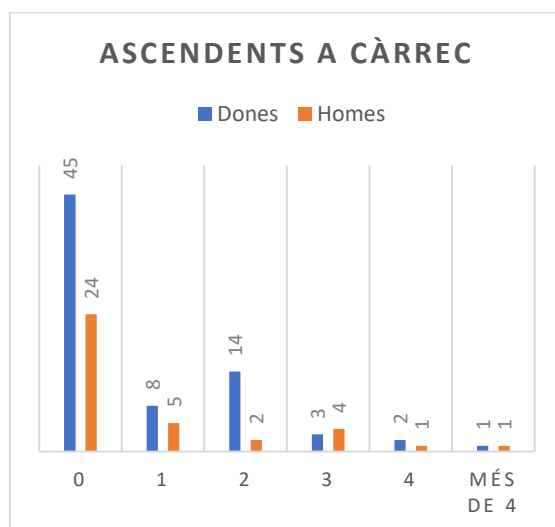
El 96% de les persones treballadores que han respost l'enquesta tenen una jornada laboral completa, mentre que només el 4% la té parcial. Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, la majoria de dones i homes tenen un contracte a jornada completa, amb l'excepció de tres dones i un home, que tenen contracte a jornada parcial.



Font: elaboració pròpia.

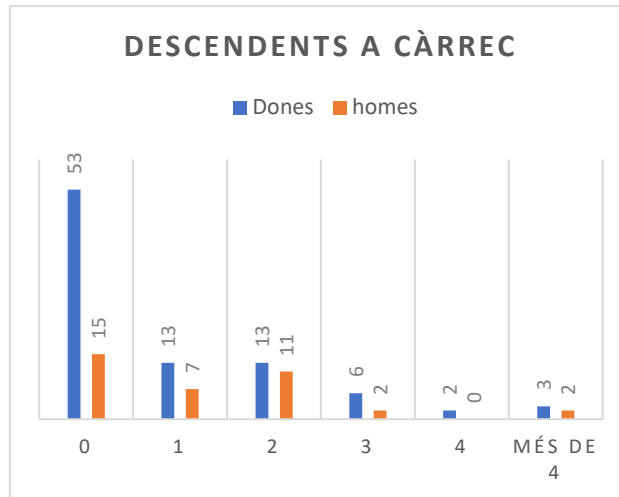
El 65% de les persones treballadores enquestades té una antiguitat dins l'organització de més de 10 anys. El 14% té una antiguitat de 6 a 10 anys i un altre 14% de 2 a 5 anys. Només un 7% de les persones enquestades té entre 1 i 2 anys d'antiguitat.

Pel que fa al model familiar, en aquest cas es recullen dades dels possibles ascendents i descendents a càrrec i del tipus de família. S'observa el següent:



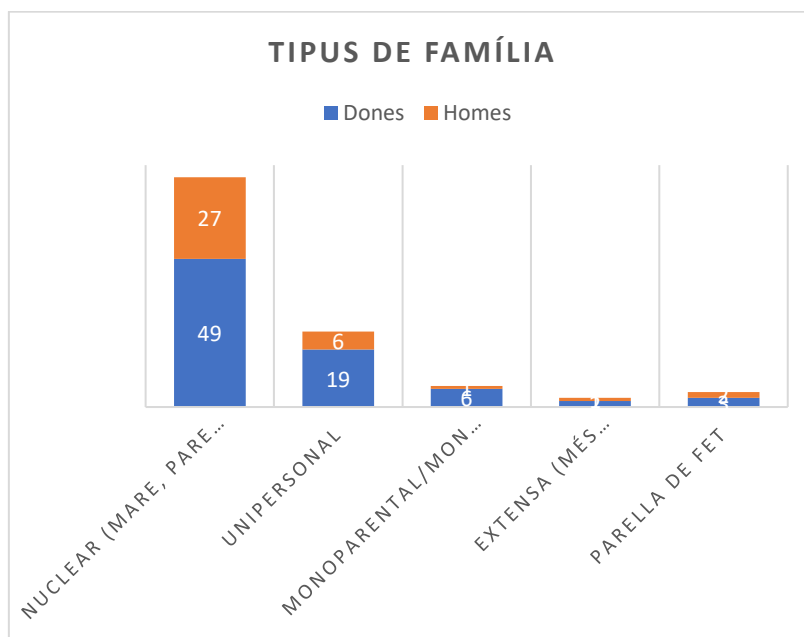
Font: elaboració pròpia.

El 63% de les persones treballadores enquestades diu no tenir cap ascendent a càrrec, mentre que el 14% en té 2, el 12% un, el 6% tres, el 3% 4, i per últim, només el 2% diu tenir més de 4 ascendents a càrrec. S'observa que per norma general la majoria de les persones enquestades no té cap ascendent a càrrec, i que en són molt poques les que en tenen més de dos.



Font: elaboració pròpia.

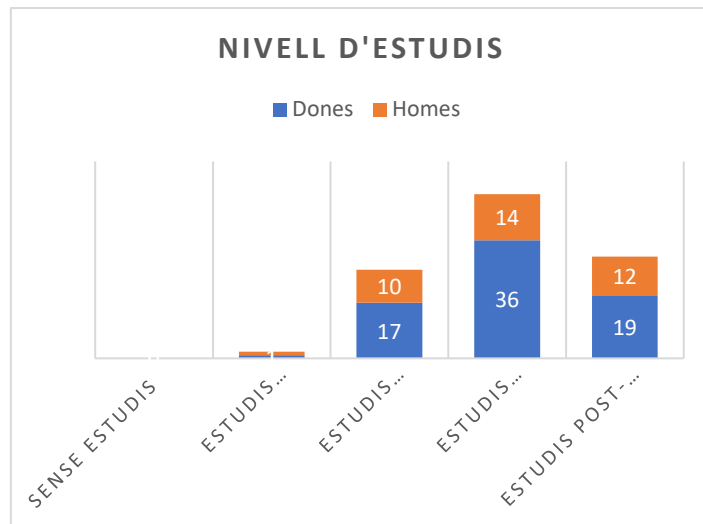
De les persones treballadores enquestades, el 48% diu no tenir cap descendent a càrrec. Un 22% en diu tenir 2, el 18% només 1, el 7% 3, el 3% més de 4 i el 2% 4. S'observa com són molt poques les persones que tenen més de 2 descendents a càrrec.



Font: elaboració pròpia.

El 69% de les persones treballadores enquestades es defineix com a família nuclear, formada per mare i pare i els fills/es. D'altra banda, el 17% es defineixen com família unipersonal, el 6% com a família monomarental o monoparental, el 5% diu viure amb parella de fet i el 3% es defineix com a família extensa, més parents més a més dels fills/es.

I per últim, pel que fa al nivell d'estudis de les persones treballadores enquestades, s'observa el següent:

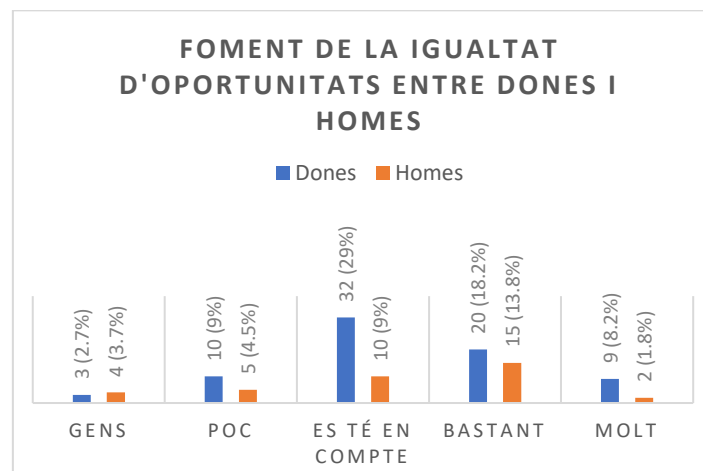


Font: elaboració pròpia.

El 45% de les persones treballadores enquestades, afirma tenir finalitzats els estudis universitaris. D'altra banda, el 28% diu tenir estudis post-universitaris. El 25% té finalitzats estudis secundaris, i només el 2% té finalitzats estudis primaris. A destacar que no hi ha cap persona enquestada sense estudis.

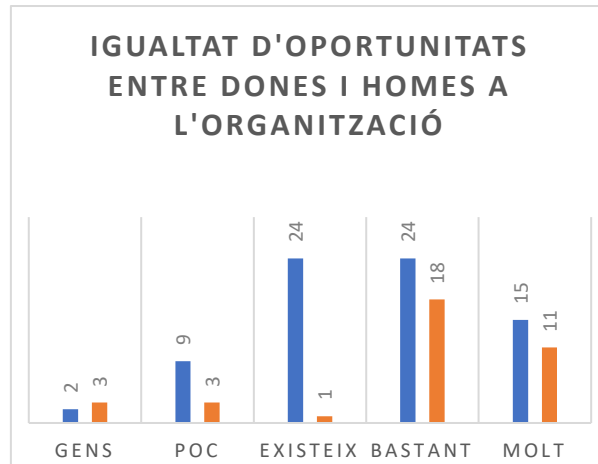
POLÍTIQUES D'IGUALTAT

En aquest apartat és recullen dades relatives al foment i l'existència de les polítiques igualtat dins l'ajuntament de Tarragona, així com de les possibles formacions en aquest sentit que s'hi ha dut a terme.



Font: elaboració pròpia.

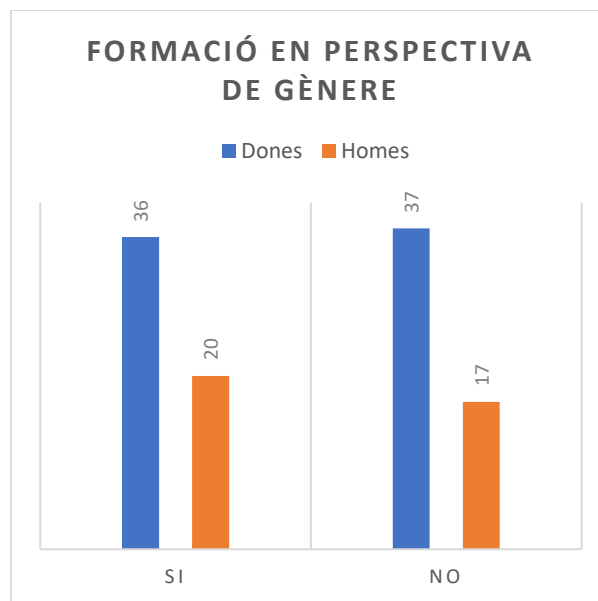
De les persones treballadores enquestades, el 38% considera que en l'organització es fomenta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, un 31% considera que aquesta es bastant visible i un 10'1% considera que aquesta és molt visible. D'altra banda, un 14'5% diu que es fomenta molt poc aquesta igualtat d'oportunitats, i un 6,4% creu que aquesta no es fomenta gens. Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa que tant dones com homes consideren que l'ajuntament fomenta en gran mesura la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



Font: elaboració pròpia.

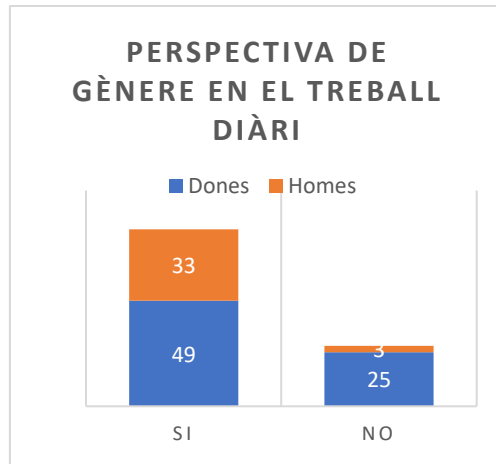
El 38,2% de les persones enquestades diu que des de la mateixa organització que es dona bastant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i un 23,6% creu que aquesta es dona molt. D'altra banda, un 22,7% creu que existeix, un 10,9% creu que es dona però poc, i només un 4,5% creu que no existeix.

Pel que fa a la formació en perspectiva de gènere per part de l'ajuntament de Tarragona, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

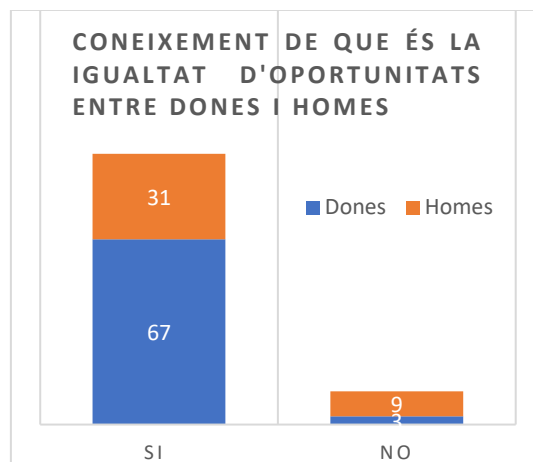
El 51% de les persones enquestades diu haver rebut en algun moment formació en perspectiva de gènere per part de l'ajuntament de Tarragona, mentre que un 49% afirma que no. D'aquesta manera, tot i que la majoria si que n'han rebut, hi ha un elevat % que no.



Font: elaboració pròpia.

El 75% de les persones treballadores enquestades diu que té en compte la perspectiva de gènere en el seu treball diari dins l'organització, mentre que el 25% diu no. Del 75% que afirma que incorpora perspectiva de gènere en el treball diari, més de la meitat són dones, i per contra, del 25% que diu que no, només 3 persones són homes.

I per últim, pel que fa als coneixements de les persones treballadores de que és la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, s'observa el següent:

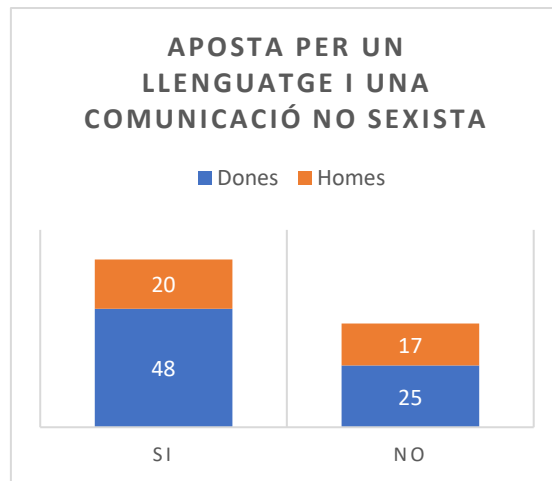


Font: elaboració pròpia.

En aquest cas, de les persones treballadores enquestades, el 89%, la gran majoria dones, afirma conèixer que és la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mentre que un 11%, la gran majoria homes, no ho sap.

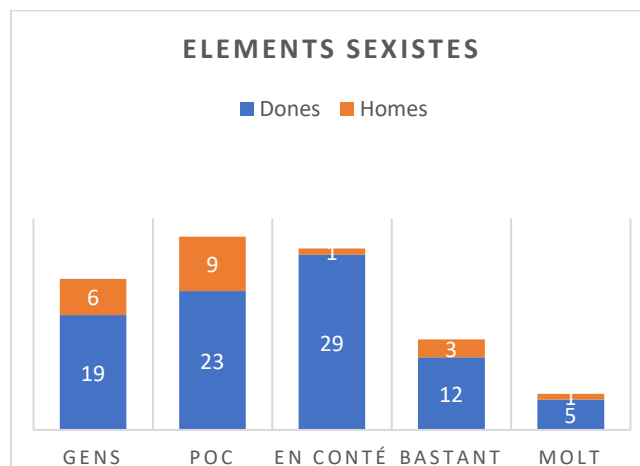
LLENGUATGE I COMUNICACIÓ

En aquest apartat es recullen dades relatives a la utilització d'un llenguatge i una comunicació no sexista dins l'organització.



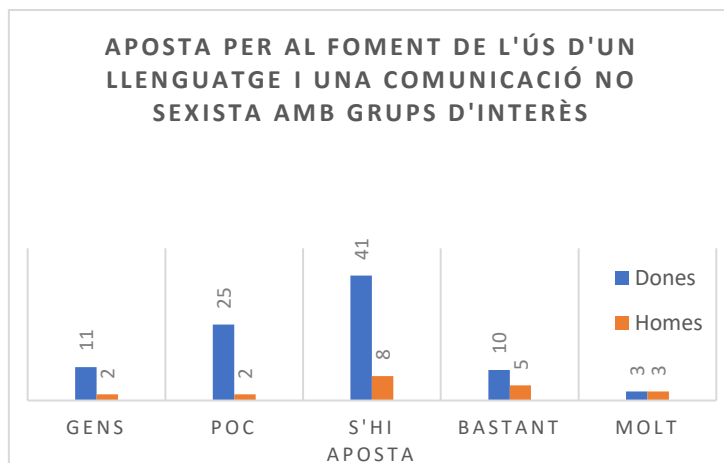
Font: elaboració pròpia.

De les persones treballadores enquestades, el 62% considera que des de l'organització existeix documentació de referència que reflecteix l'aposta de l'organització per al foment de l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista, d'aquestes, 48 són dones i només 20 homes, mentre que el 38% de les persones treballadores enquestades creu que no, on 25 son dones i 17 homes.



Font: elaboració pròpia.

De les 110 persones treballadores enquestades, la majoria diuen que la comunicació i la documentació de la corporació no conté, o en conté en petita mesura, elements sexistes, mentre que un 13,6% creu que en conté bastant i un 5,5% que en conté molt.



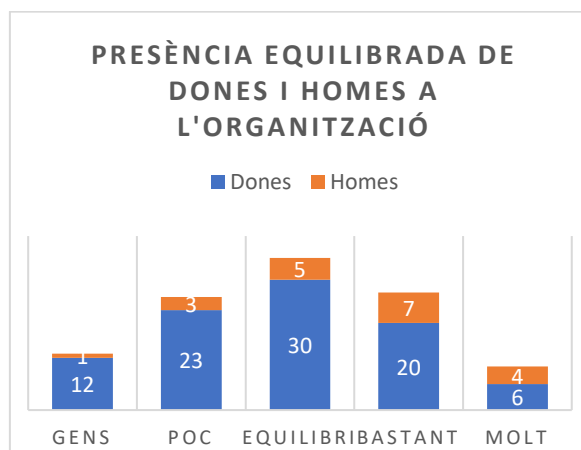
Font: elaboració pròpia.

I per últim, el 44,5% de les persones treballadores enquestades considera que des de l'organització existeix una aposta per mostrar als grups d'interès com persones proveïdores, clients/es, usuaris/es, etc..., el llenguatge i la comunicació no sexista. D'altra banda, el 24,5% considera que això es mostra poc, i un 11,8% creu que no es mostra gens. Pel contrari, un 13,6% creu que l'organització hi està bastant compromesa, i un 5,5% creu que hi està molt compromesa.

REPRESENTATIVITAT DONES I HOMES

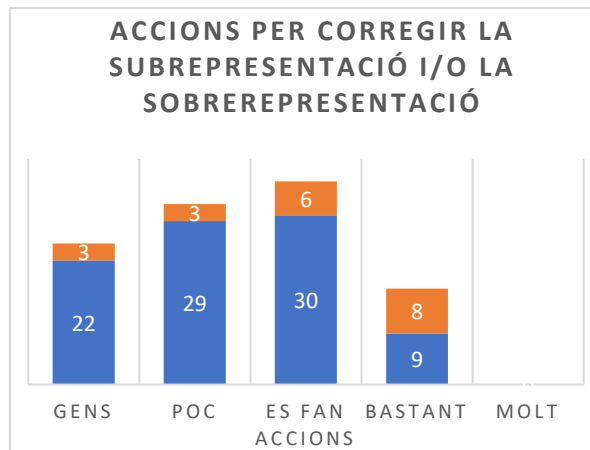
En aquest apartat es recullen dades relatives a la representativitat de dones i homes dins l'ajuntament de Tarragona, les accions que es duen a terme per solucionar la subrepresentació i/o la sobrepresentació i la presència de les dones en ells llocs directius o de responsabilitat.

Pel que fa a la presència equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball de l'organització, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

De les persones treballadores enquestades, el 31,8%, on 30 són dones i només 5 homes, considera que hi ha un equilibri pel que fa a la representativitat de dones i homes a l'organització. El 24,5%, on 20 persones són dones i només 7 homes, considera que hi ha bastant equilibri, i el 8,2% que hi ha molt equilibri en la representativitat. D'altra banda, el 23,6%, on 23 són dones i només 3 homes, considera que hi ha poc equilibri i el 11,8% que no n'hi ha gens.

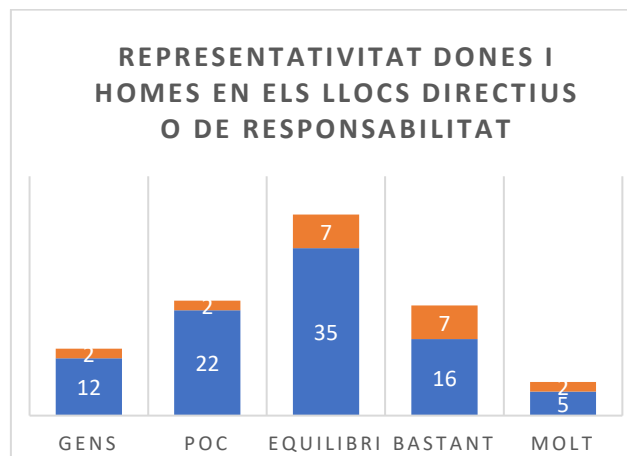


Font: elaboració pròpia.

De les persones treballadores enquestades, el 32,7% diu que es realitzen accions dins de l'organització per tal de corregir les situacions de subrepresentació i/o sobrerepresentació, i un 15,5% diu que se'n duen a terme bastantes. D'altra banda, el 29,1% diu que se'n duen a terme poques, i el 22,7% diu que no se'n duen a terme.

A tenir en compte que les dones son majoritàries en que no es realitzen accions per corregir aquesta situació, o que gairebé no se'n fan.

I per últim, pel que fa a la representativitat de dones i homes en llocs directius i de responsabilitat, s'observa el següent:

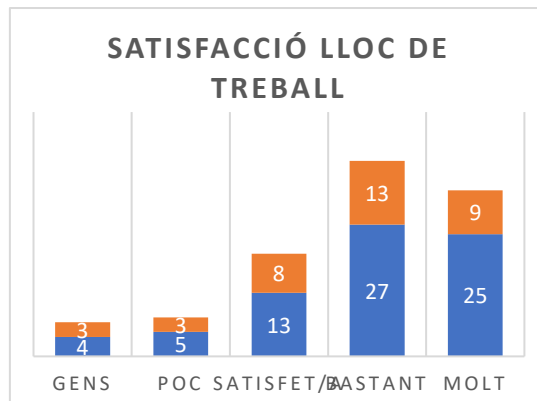


Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a la representativitat de les dones i els homes en els llocs directius o de responsabilitat, el 38,2% de les persones treballadores enquestades diu que hi ha un equilibri, el 20,9% diu que hi ha bastant equilibri, i el 6,4% que hi ha molt equilibri. D'altra banda, un 21,8% de les enquestades afirma que hi ha poc equilibri en la representativitat en els llocs directius o de responsabilitat, i un 12,7% diu que no n'hi ha gens.

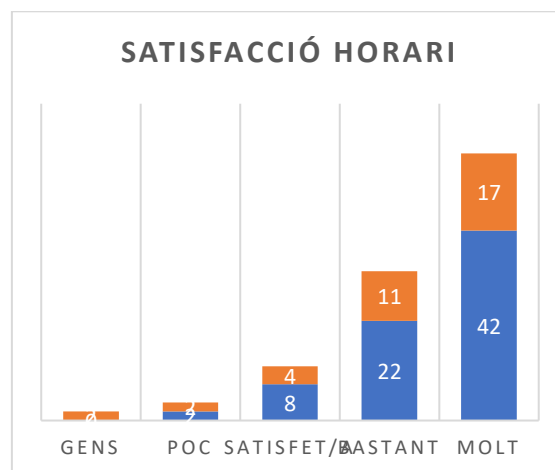
CONDICIONS LABORALS

En aquest nou apartat es recullen dades relatives a les condicions laborals de les persones treballadores enquestades i la satisfacció d'aquestes amb les condicions laborals del seu lloc de treball.



Font: elaboració pròpia.

De les 110 persones treballadores enquestades, el 67'3% de les persones enquestades afirma està molt satisfet/a amb les condicions del seu lloc de treball i un 19'1% diu trobar-se satisfet/a, mentre que només un 13'7% afirma està poc o gens satisfet/a amb les condicions del seu lloc de treball.

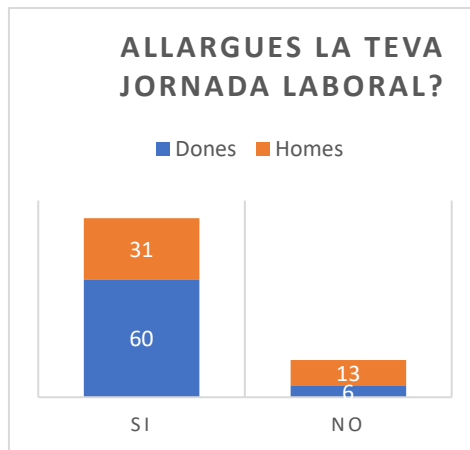


Font: elaboració pròpia.

Pel que fa amb la satisfacció d'aquestes amb l'horari, de les 110 persones treballadores enquestades el 53,6% afirmen que estan molt satisfetes amb el seu horari. El 30% afirma està bastant satisfet/a, i el 10,9% està satisfet/a. D'altra banda, només el 3,6% diu està poc satisfet/a i el 1,8% gens satisfet/a.

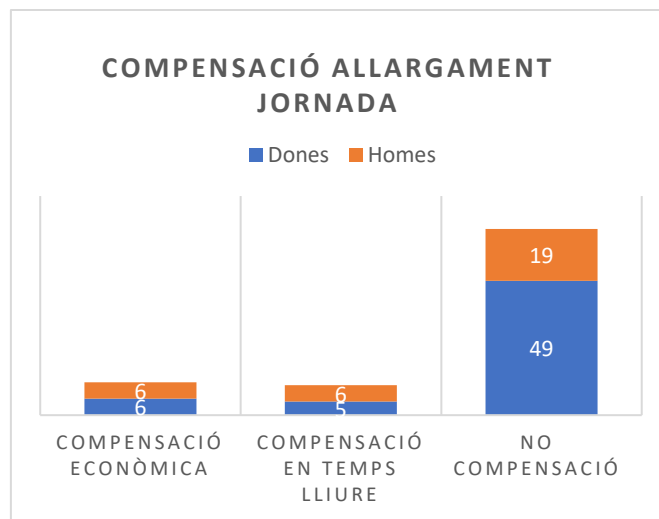
Igual que en el cas anterior, tant la majoria de dones com d'homes, estan bastant satisfets/es i molt satisfets/es amb l'horari del seu lloc de treball.

Pel que fa a l'allargament de la jornada laboral, i les seves compensacions, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

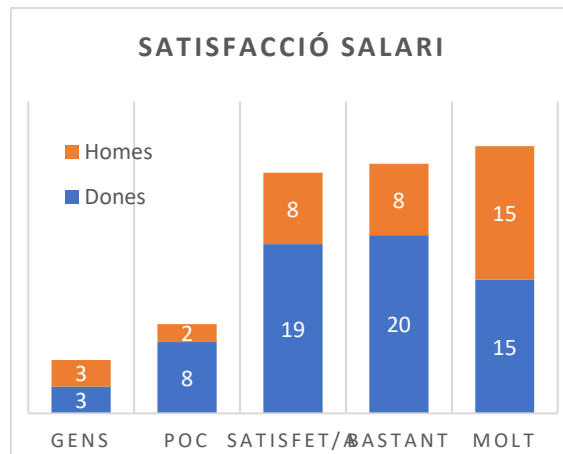
S'observa com el 83% de les persones enquestades allarga en algun moment la seva jornada laboral. Ha tenir en compte que d'aquestes, la gran majoria són dones.



Font: elaboració pròpia.

En Aquest cas veiem que només a 11 dones i a 12 homes, se'ls hi compensa l'allargament de jornada.

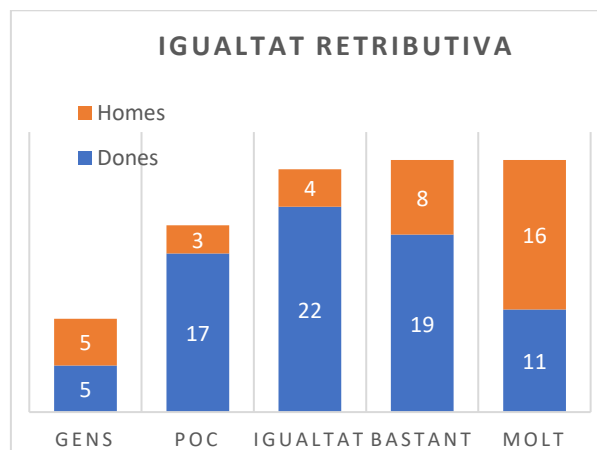
I per últim, pel que fa al salari, s'observa el següent:



Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a la satisfacció de les persones treballadores que han respost a l'enquesta sobre la remuneració que perceben, totes elles es troben satisfetes amb aquesta, mentre que un 9,1% diu està poc satisfet/a, i un 5,5% està gens satisfet/a.

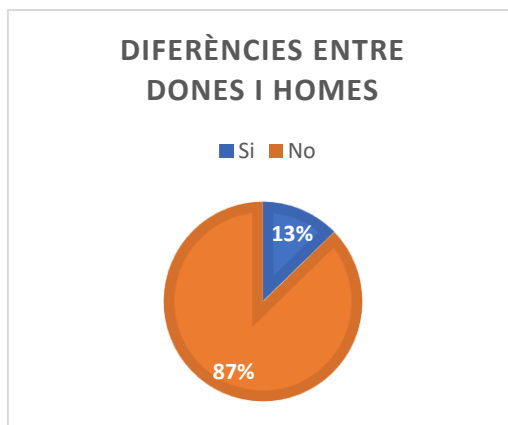
Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, tant la gran majoria de dones, com la de homes, estan satisfets/es amb la remuneració que perceben per la feina que fan.



Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes, la majoria consideren que dones i homes tenen igual retribució per treballs iguals o d'igual valor, mentre que un 3,6% creu que en pocs casos es així, i un 1,8% diu que aquesta igualtat no existeix.

Si tenim en compte el sexe de les persones enquestades, veiem que els homes es situen en posicions com bastanta i molta igualtat retributiva, mentre que les dones ho fan entre poca i igualtat retributiva.



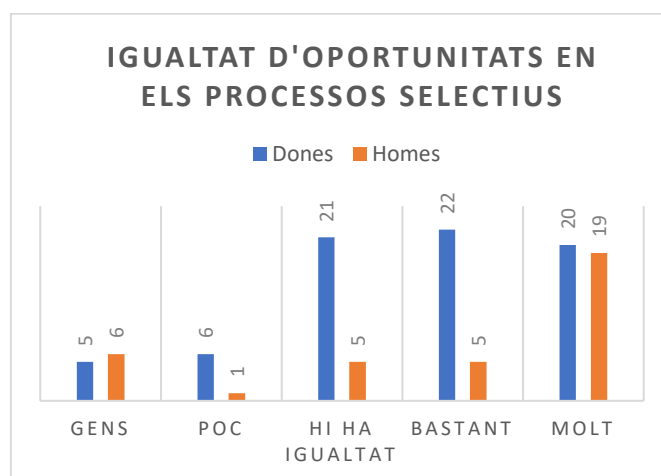
Font: elaboració pròpia.

I per últim, de les persones treballadores que han respost negativament a la igualtat retributiva a l'ajuntament per treballs iguals o d'igual valor, el 87% considera que aquestes diferències no tenen res a veure amb el gènere, mentre que un 13% considera que sí. D'aquest 13%, 13 persones són dones, i només 1 és home.

ACCÉS A LA PROMOCIÓ I AL DESENVOLUPAMENT

En aquest apartat es tindran en compte dades relatives a la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional a l'ajuntament de Tarragona.

En primer lloc, es recullen dades relatives als processos selectius. S'observa el següent:

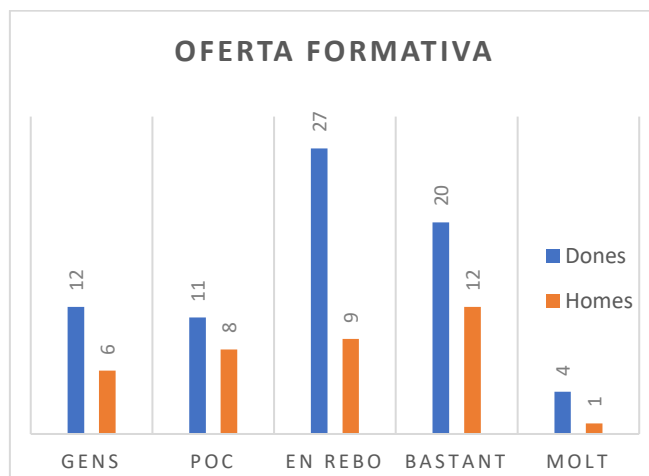


Font: elaboració pròpia.

El 35,5% de les persones treballadores enquestades considera que en els processos selectius s'assegura en tot moment la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que no hi ha discriminacions per raó de sexe en l'accés a cap lloc de treball. D'altra banda, el 24,5% considera que aquesta igualtat es produeix en gran part, un 23,6% creu que es produeix en algunes ocasions, el 6,4% que es produeix en poca mesura, i finalment, el 10% creu que no es dona igualtat en cap cas.

Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa que tant la majoria de dones com d'homes consideren que en tot moment es produeix igualtat d'oportunitats en els processos selectius a l'ajuntament de Tarragona.

Pel que fa a la formació que es rep en els diferents llocs de treball, les persones treballadores enquestades han dit el següent:

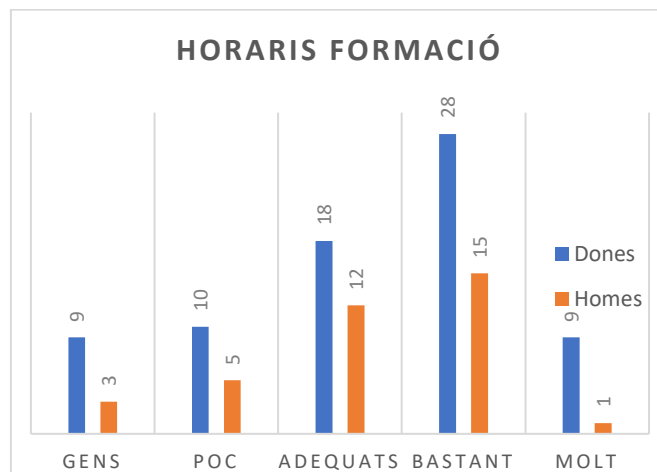


Font: elaboració pròpia.

El 32,7% de les persones treballadores enquestades afirma rebre l'adequada oferta formativa en el seu lloc de treball, i un 29,1% considera que en rep en gran mesura. D'altra banda, el 17,3% de les persones treballadores enquestades diu que rep oferta formativa adequada en poca mesura i un 16,4% que no en rep gens.

En aquest cas, s'observa com la majoria de dones diuen rebre oferta formativa, mentre que la majoria d'homes afirmen rebre bastanta oferta formativa.

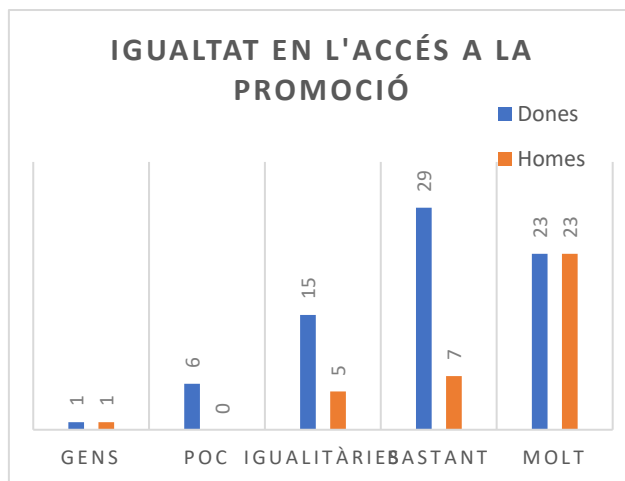
Tenint en compte els horaris d'aquesta formació:



Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a l'adequació dels horaris d'aquestes formacions, el 39,1% de les persones treballadores enquestades considera que els horaris en els que es desenvolupen les formacions són bastant adequats, un 27,3% considera que són adequats i un 9,1% que són molt adequats. D'altra banda, el 13,6% considera que són poc adequats i un 10,9% creu que no ho són gens.

Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa com tant dones com homes consideren que els horaris de la formació són adequats.

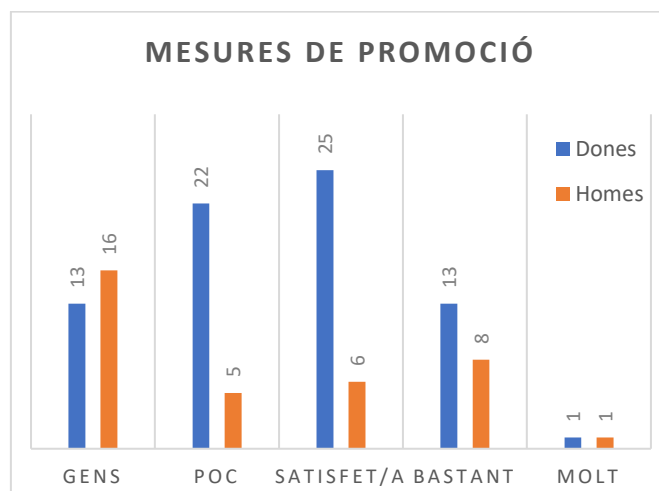


Font: elaboració pròpia.

Tenint en compte les condicions i les possibilitats d'accés a la formació de forma igualitària per part dels treballadors i treballadores, s'observa com el 41,8% de les persones treballadores enquestades considera que l'accés a aquestes formacions és molt igualitari entre dones i homes, un 32,7% considera que aquesta ho és en gran mesura i un 18,2% creu que es donen condicions igualitàries. D'altra banda, un 5,5% considera que les possibilitats són poc igualitàries i un 1,8% creu que no ho són gens igualitàries.

Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa com tant dones com homes coincideixen en que les condicions i la possibilitat d'accés a la formació són de forma igualitària tant per dones com per homes.

A continuació, es recullen dades en relació a les mesures de promoció que s'estableixen des de l'organització:



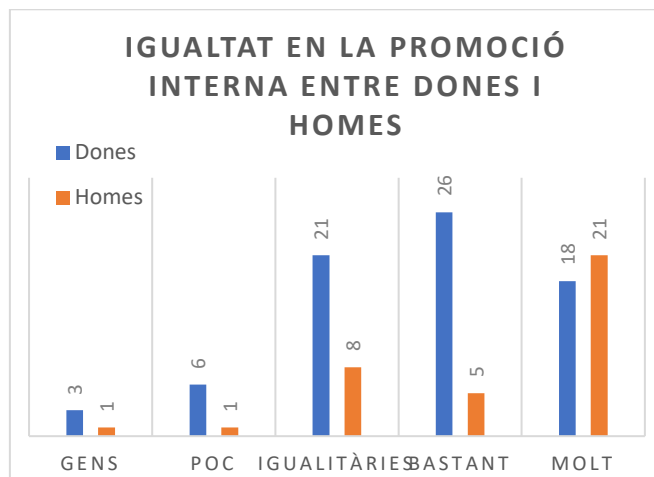
Font: elaboració pròpia.

Pel que fa a la satisfacció de les persones treballadores enquestades sobre les mesures de promoció existents actualment a l'ajuntament de Tarragona, el 28,2% afirma està satisfet/a, un 24,5% diu està poc satisfet/a i un 26,4% diu està gens satisfet/a. D'altra banda, un 19,1% diu està bastant satisfet/a, però només un 1,8% diu està molt satisfet/a.

En aquest cas veiem com la gran majoria de les persones treballadores enquestades no està satisfet/a o no del tot amb les mesures de promoció que es duen a terme a l'ajuntament de

Tarragona, i tenint en compte el sexe d'aquestes, s'observa com dones i homes coincideixen amb la poca satisfacció davant les mesures de promoció existents a l'ajuntament de Tarragona.

I per últim, pel que fa a les possibilitats de promoció interna per dones i homes, les persones treballadores enquestades consideren el següent:



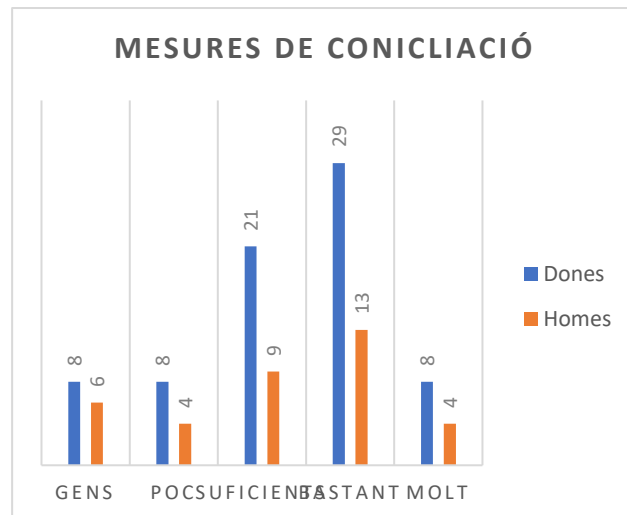
Font: elaboració pròpia.

De les persones treballadores enquestades, el 35,5% considera que en tots els casos i en gran mesura tant dones com homes tenen les mateixes possibilitats pel que fa a la promoció interna, un 28,2% considera que en la majoria de casos tant dones i homes tenen les mateixes possibilitats i un 26,4% creu que normalment les possibilitats són les mateixes. D'altra banda, el 6,4% de les persones treballadores enquestades creu que les possibilitats de promoció interna entre dones i homes poques vegades són les mateixes i un 3,6% creu que aquestes possibilitats mai són les mateixes.

En alguns dels comentaris recollits entre aquestes persones treballadores enquestades sobre tots aquests aspectes, s'observa com algunes diuen que el que hauria de millorar són les condicions a la promoció horitzontal, pel tal que es pugui millorar el salari sense tenir la necessitat de crear nous caps. D'altra banda, algunes diuen que en cas d'empat sempre s'escull a un home. També han comentat que els processos selectius no s'ajusten a les capacitats entre dones i homes, ja que en les proves físiques, per exemple, de la guàrdia urbana, aquestes són d'un nivell molt baix per les dones i molt exigents per als homes. Que s'hauria de tenir en compte una diferenciació i una política positiva en vers les dones, però que aquestes en cap cas haurien de ser desproporcionades.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

En aquest apartat es recullen dades relatives a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

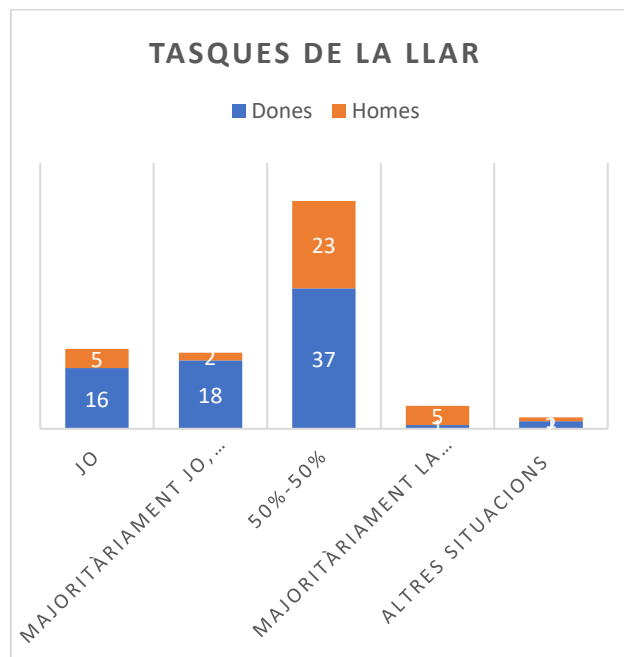


Font: elaboració pròpia.

De les 110 persones treballadores enquestades, el 38,2% considera que les mesures de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral són bastant bones, un 27,3% considera que són suficients i un 10,9% creu que són molt bones. D'altra banda, un 10,9% considera que aquestes no són suficients i un 12,7% considera que aquestes són inexistentes.

En aquest cas, dones i homes coincideixen en que les mesures de conciliació són suficients.

A més a més, les persones enquestades comenten que a l'hora de demanar les vacances, acostumen a tenir preferència aquelles persones que tenen fills/es a càrrec. D'altres, que conciliar la vida familiar es molt complicat, a no ser que tinguin ajuda externa. I per últim, es comenta que algunes persones treballadores gaudeixen de reducció de jornada amb reducció proporcional de salari per tenir cura de fills/es menors.



Font: elaboració pròpia.

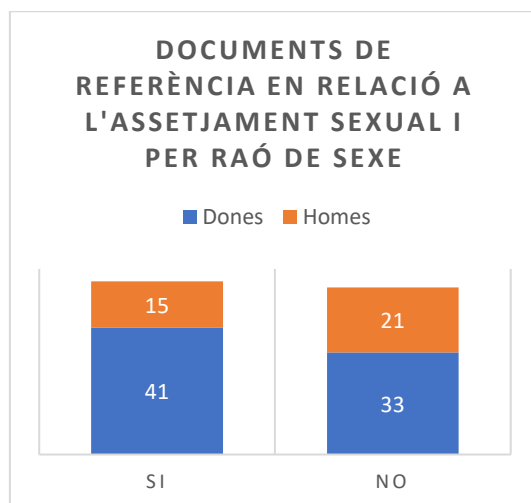
D'altra banda, pel que fa a les tasques de la llar, el 55% de les persones treballadores enquestades diu realitzar les tasques de la llar 50%-50% amb la seva parella, mentre que un 19% diu realitzar-les ella mateixa i un 18% que les dur a terme ella mateixa amb l'ajuda de la seva parella. D'altra banda, el 5% diu que normalment aquestes les dur a terme la seva parella i que ella ajuda i per últim, el 3% es troba en altres situacions.

Tenint en compte el sexe de les persones enquestades, s'observa que la gran majoria, tant dones com homes, afirma realitzar al 50%-50%, juntament amb la seva parella, les tasques de la llar. A destacar que en el cas de realitzar per una mateixa les tasques, o amb l'ajuda de la parella, aquesta la gran majoria són dones, i en el cas de que les tasques de la llar les realitzi la parella, i aquesta presti ajuda, predominen els homes.

Igual que ens els apartats anteriors, ens trobem que tot i haver sol·licitat les dades d'aquest apartat al departament corresponent, aquestes no han estat facilitades i en l'anàlisi només es poden tenir en compte les dades recollides a partir de les enquestes de personal.

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

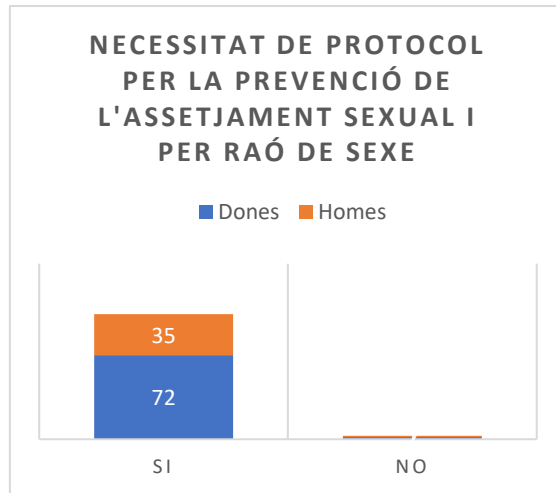
En aquest apartat es recullen dades relatives al coneixement i la informació de la que disposen les persones treballadores sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, i la necessitat de l'existència d'un Protocol per a la prevenció de l'assetjament i per raó de sexe.



Font: elaboració pròpia.

De les persones treballadores enquestades, el 51% diu que coneix l'existència de documents de referència en relació a l'assetjament sexual i per raó de gènere a l'organització, mentre que un 49% diu que en desconeix totalment l'existència. Tot i que la majoria de persones si coneixen aquests documents de referència, el % està molt igualtat, fet que preocupa.

Pel que fa al sexe de les persones enquestades, tot i que les dones predominen en els dos grups, es destaca major % d'homes en el grup de les persones que desconeixen si hi ha documents de referència en relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

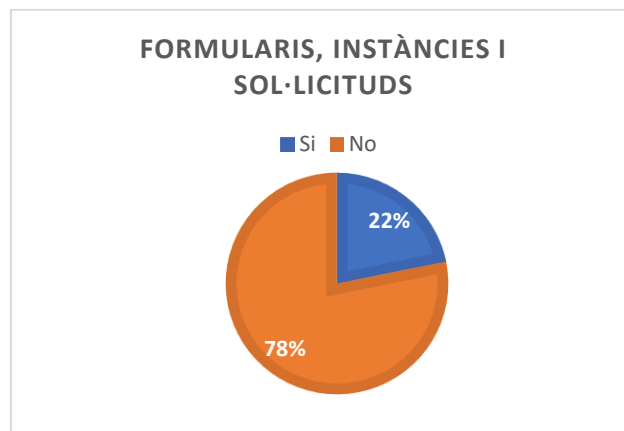


Font: elaboració pròpia.

D'altra banda, pel que fa a la necessitat de l'existència d'un Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, el 97% de les persones treballadores enquestades considera necessari l'existència d'aquest dins l'organització. Només el 3% de les persones treballadores enquestades considera que aquets no és necessari.

POLÍTIQUES D'IMPACTE

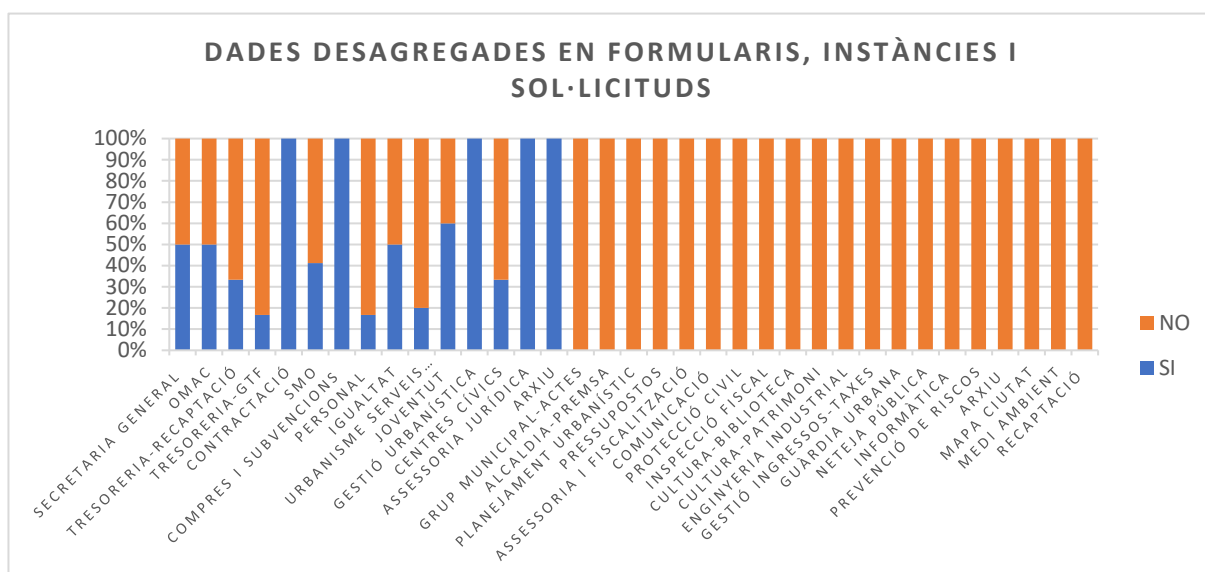
En aquets apartat es recullen dades relatives a les polítiques d'impactes que es duen a terme a l'organització i les dades desagregades per sexe.



Font: elaboració pròpia.

El 78% de les persones treballadores enquestades diu que en la seva àrea de treball els formularis, instàncies i sol·licituds de les persones usuàries no estan desagregades per sexe, i només un 22% de les persones treballadores enquestades afirma que en la seva àrea de treball sí.

Els percentatges segons àrea de treball es mostren tot seguit:



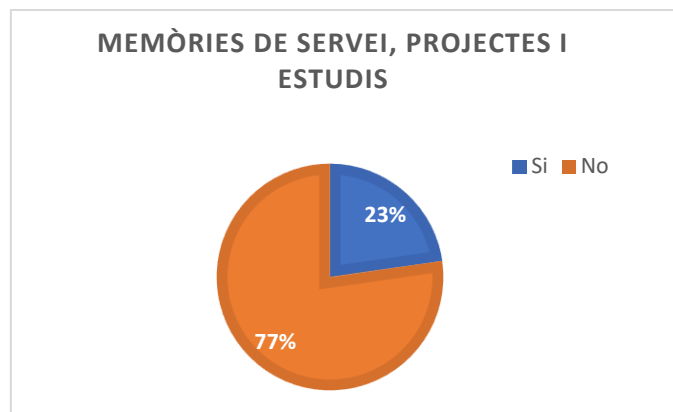
Font: elaboració pròpia.

S'observa com en un mateix departament hi ha contradicció de respostes, com és el cas del departament de secretaria general, l'OMAC, tresoreria-recaptació, tresoreria-GTF, el SMO, personal, igualtat, urbanisme serveis tècnics, joventut i centres cívics. En aquets casos les persones treballadores han respost tant que si com que no, que en el seu departament els formularis, instàncies i sol·licituds estan desagregats per sexe.

Pel que fa als departaments o àrees de treball en que totes les persones han respost afirmativament, veiem que en el departament de contractació, compres i subvencions, gestió urbanística, assessoria jurídica i arxiu, afirmen que en el seu departament els formularis, instàncies i sol·licituds estan desagregats per sexe.

Per contra, les persones treballadores de grup municipal-actes, alcaldia-premsa, planejament urbanístic, pressupostos, assessoria i fiscalització, comunicació, protecció civil, inspecció fiscal, cultura-biblioteca, cultura-patrimoni, enginyeria industrial, gestió ingressos-taxos, guàrdia urbana, neteja pública, informàtica, prevenció de riscos, arxiu, mapa ciutat, medi ambient i recaptació, afirmen que en el seu departament els formularis, instàncies i sol·licituds no estan desagregats per sexe.

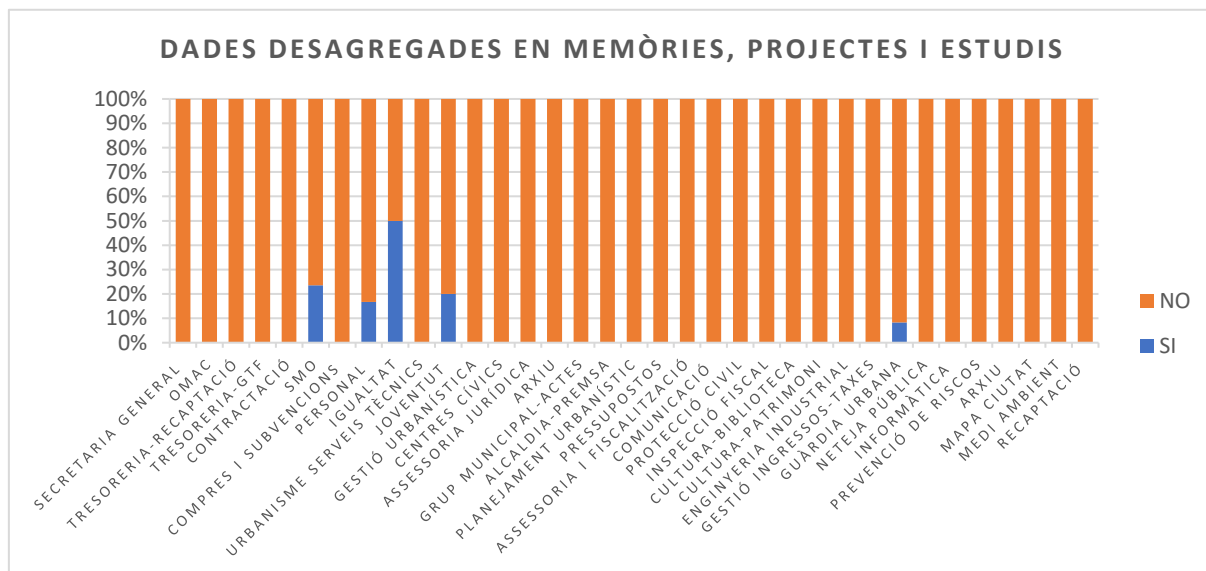
A la qüestió: "Les memòries de servei, projectes i estudis de la teva àrea de treball estan desagregades per sexe?", les respostes van ser les següents:



Font: elaboració pròpia.

El 77% de les persones treballadores enquestades diu que en el seu departament no es troben desagregades per sexe, mentre que només el 23% diu que si, uns resultats gairebé idèntics al gràfic anterior: es segrega o no es segrega per sexe.

Quant a les àrees de treball que segregen per sexe les memòries de servei, projectes i estudis:



Font: elaboració pròpia.

Igual que en el cas anterior, s'observa com en un mateix departament hi ha contradicció de respostes, com és el cas del departament de l'SMO, personal, igualtat, joventut i la guàrdia urbana. En aquets casos les persones treballadores han respost tant que si com que no, que en el seu departament les memòries, projectes i estudis estan desagregats per sexe.

En la resta de departaments totes les persones treballadores afirmen que en el seu departament les memòries, projectes i estudis no estan desagregats per sexe.

MÉS PREGUNTES

I per últim, en aquest apartat es recullen comentaris i opinions d'altres àmbits, tots relacionats amb la igualtat, el gènere i al perspectiva de gènere.

BENEFICIS DE L'APLICACIÓ DE MESURES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'ORGANITZACIÓ

- D Construcció d'una societat més justa.
- D Promoció de la igualtat de forma transversal en tots els àmbits.
- D Fomentar la paritat.
- D Fomentar el dret a la igualtat entre dones i homes.
- D Assegurar condicions igualitàries per a tothom.
- D Aconseguir una plena igualtat.
- H Tenir les mateixes oportunitats.
- H Justícia social.
- H Normalitzar situacions tradicionalment discriminatòries.
- D Foment de la igualtat i del dret a la igualtat.
- D Canvi en la cultura.
- D Fomentar la igualtat en l'àmbit laboral.
- D Millorar el rendiment.
- H Millor disposició i millorar l'ambient entre els treballadors i les treballadores.
- D Evitar la preeminència del sexe masculí en determinats àmbits i la relegació del sexe femení a alguns altres.
- D Transparència a la gestió dels recursos humans.
- D Millor desenvolupament en el treball i millor relació entre els treballadors i les treballadores.
- D Compensar la desviació de preponderància masculista pròpia de la nostra cultura.
- D Garantir la no discriminació i avançar cap a una societat millor en general, tan per dones com per homes.
- D Igualtat d'oportunitats, igualtat d'opinió i igualtat de drets.
- D Millorar la qualitat de l'organització.
- D Canvi en la societat masculista i patriarcal, vetllar per assolir una igualtat real.
- D Eliminar els obstacles que impliquin qualsevol tipus de discriminació, per tal d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre els treballadors i les treballadores de l'ajuntament, en tots els seus àmbits de treball.

NECESSITATS EN MATÈRIA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'AJUNTAMENT

D	Àrea de polítiques d'igualtat disposada a lluitar en contra de les discriminacions i exigir un paper actiu, no d'espectador.
H	Afavorir la presència de dones a la Guàrdia Urbana i la d'homes a les Llars d'Infants.
H	Més formació.
D	Utilitzar un llenguatge no sexista.
D	Més educació.
D	Més dones als alts càrrecs.
H	Millorar les condicions de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
H	Preveure l'assetjament sexual i per raó de sexe.
H	Treure la simbologia dels WC, que siguin mixtes.
D	Erradicar el micromasclisme.
D	Paritat en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
D	Millores en l'accés a la promoció i al desenvolupament professional.
D	Fomentar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista.

MESURES EN MATÈRIA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES QUE POT ADOPTAR L'ORGANITZACIÓ

H	Orientació laboral.
D	Donar suport a la maternitat i a la paternitat de forma més activa.
D	Valorar la riquesa de tenir dones en els llocs de decisió.
D	Promocions més neutres.
D	Cursos de llenguatge i comunicació no sexista.
D	Formacions en perspectiva de gènere.
H	Fomentar la coresponsabilitat.
D	Campanyes de sensibilització.
H	Difusió i divulgació d'informació.
H	Pla de conciliació laboral.
H	Incidir en la cultura i l'educació.
H	Manual de llenguatge i comunicació no sexista.
D	Informar i formar als caps i polítics.
D	Mesures d'accions positives.
D	Formació obligatòria en perspectiva de gènere.
D	Formularis i tràmits desagregats per gèneres.
D	Prevenició de l'assetjament.

