

DIAGNOSI DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

pla d' **IGUALTAT**

AJUNTAMENT DE TARRAGONA

TARRAGONA 2012
CAPITAL DE LA CULTURA CATALANA

TARRAGONA
2017

 AJUNTAMENT DE
TARRAGONA

www.tarragona.cat 

Edita: Ajuntament de Tarragona - Març de 2012
Departament de Polítiques d'Igualtat

Elaborat: Vanesa López Gisbert
Agent d'Igualtat

Coordinació
Tècnica: Montse García Biosca - Departament Polítiques d'Igualtat de
l'Ajuntament de Tarragona

Disseny i
Maquetació: Imatge Gràfica Corporativa i Autoedició
de l'Ajuntament de Tarragona

PRESENTACIÓ

L'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, d'acord amb els quals les administracions han de remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional; facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense minva de la promoció professional; fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional; promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració; establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe; i avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

La Disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), obliga a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ordena l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, i disposa, sense perjudici de l'anterior, l'elaboració i implementació un Pla d'Igualtat.

El Pla d'Igualtat de l'ajuntament de Tarragona forma part d'una de les accions estipulades en el Pla Municipal de Polítiques de Dones, aprovat per unanimitat de l'ajuntament, el gener de 2009. Mentre que el Pla Municipal de Polítiques de Dones marca les directrius en matèria d'igualtat cap a la ciutadania en general, el Pla d'Igualtat de l'ajuntament va expressament dirigit al personal de la corporació.

El present document és el punt de partida i el marc de referència per tal d'establir un pla d'acció que s'ajusti a les necessitats de l'organització, doncs fixa la realitat i situació interna de l'ajuntament des de l'òptica de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, d'acord amb les dades que s'han pogut obtenir a l'ajuntament.

L'ajuntament de Tarragona, per tant, es compromet amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la fomenta. Mirant sempre cap a endavant.

Victoria Pelegrín Casanova
Conselleria Polítiques d'igualtat

ÍNDEX

INDICADOR 1.- POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	7
1.1. EXISTÈNCIA D'UNA CULTURA ON ES FOMENTA LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA PARITAT DE SEXES ENTRE D'ALTRES ACCIONS	7
1.2. EXISTÈNCIA D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	8
1.3. EXISTÈNCIA DE PERSONAL RESPONSABLE EN VETLLAR PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	11
1.4. EXISTÈNCIA DE PRESSUPOST ORIENTAT A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	11
1.5. ACTIVITATS INFORMATIVES	13
1.6. FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN GÈNERE	13
1.7. INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS DIFERENTS DEPARTAMENTS I TREBALLS	13
INDICADOR 2.- POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	15
2.1. EXISTÈNCIA DE PROGRAMES ESPECÍFICS PER A DONES	15
2.2. PARTICIPACIÓ EN CAMPANYES I PROJECTES PER A PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	17
2.3. REGISTRE DE DADES SEGREGADES PER SEXE DE LES PERSONES USUÀRIES DELS SERVEIS	19
2.4. RELACIONS AMB LES EMPRESES PROVEÏDORES, CONCESSIONÀRIES I CONTRACTADES	20
INDICADOR 3.- ÚS NO DISCRIMINATORI EN EL LLENGUATGE I LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA	21
3.1. ÚS NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRIC DE LES IMATGES I DEL LLENGUATGE EN LA DOCUMENTACIÓ I EN LA COMUNICACIÓ	21
3.2. FOMENT D'UN ÚS NO SEXISTA DE LES IMATGES I DEL LLENGUATGE	21
INDICADOR 4.- REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I HOMES	23
4.1 REPRESENTATIVITAT POLÍTICA	23
4.2 REPRESENTACIÓ PLANTILLA	27
4.3 REPRESENTACIÓ SINDICAL	41
INDICADOR 5.- ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT	43
5.1 IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS, LA SELECCIÓ I LA PERMANÈNCIA DEL PERSONAL	43
5.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL	44
INDICADOR 6.- CONDICIONS LABORALS	47
6.1 RETRIBUCIONS	47
6.2 BENEFICIS SOCIALS	50
INDICADOR 7.- ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	51
7.1 PRESÈNCIA D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE	51
INDICADOR 8.- CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR	53
INDICADOR 9.- ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	55
9.1 CONDICIONS PER A LA SALUT DE L'ENTORN DE TREBALL	55
9.2 CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	56
CONCLUSIONS	57
METODOLOGIA	59

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. Cal analitzar si la cultura organitzativa i les polítiques internes de l'organització contempnen la igualtat d'oportunitats i en quin grau.

Concretament, s'han mesurat els següents paràmetres:

1.1.- Existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats

El mes de novembre de l'any 2007 l'ajuntament creà 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.

El Consell Plenari de l'ajuntament, en data 27 de gener de 2009, aprovà el Pla de Polítiques de Dones de Tarragona impulsat per la Conselleria de Polítiques d'Igualtat. El Pla s'articula en 7 eixos, el primer del qual correspon a la organització municipal i, concretament, a la inclusió, de forma transversal i coordinada, de la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals.

El departament de Recursos Humans de l'ajuntament va presentar el 29 de juliol de 2008 un informe de gènere. L'objectiu és aportar informació estadística i objectiva sobre la composició de la plantilla municipal i del cos polític, des de la perspectiva de gènere, per tal de poder-la incorporar al pla d'igualtat. Les dades es disgreguen per: àrees polítiques; per conselleries; per serveis; departaments; categories professionals; edat; tipus d'empleat o empleada; per la situació del lloc que ocupen; per grup; subgrup; complement de destí; tipus de jornada; lloc de naixement; per salari anual; per massa salarial i per complement específic. L'informe ha estat actualitzat amb dades a 31/12/2010.

El mes de febrer de 2009 s'incorporà a la Conselleria de Polítiques d'Igualtat una agent local d'igualtat, fruit del Programa "Xarxa d'Agents d'Igualtat" subvencionat pel Servei d'Ocupació de Catalunya de la Generalitat de Catalunya, l'Organisme Autònom de Desenvolupament Local de la Diputació de Tarragona i el Fons Social Europeu. La funció principal de l'agent d'igualtat era la promoció de la igualtat de gènere i la transversalitat a l'ajuntament per millorar les condicions de treball, l'eficiència i la productivitat dels treballadors i treballadores, així com contribuir a una nova cultura de treball on l'ajuntament esdevingui un referent de bones pràctiques i responsabilitat social. Una de les tasques de l'agent d'igualtat fou iniciar els treballs per a l'elaboració d'un pla d'igualtat de la corporació. Finalitzada la subvenció al novembre de 2011, però, l'agent local deixà de prestar els seus serveis a l'ajuntament i no s'ha substituït o incorporat a cap persona en aquest lloc de treball.

El 19 de maig de 2009 el Consell plenari va aprovar la constitució de la Comissió Executiva del pla d'igualtat, va determinar les seves funcions, aquestes són, debatre i decidir propostes relacionades amb les diferents fases del pla d'igualtat, i va designar els membres integrants.

Així mateix, a la seva empara es constituí la Comissió Tècnica, de caràcter consultiu i assessor, amb l'objectiu de participar i treballar en totes i cadascuna de les fases del Pla d'Igualtat.

A través del Servei Municipal d'Ocupació, l'ajuntament forma part de la Xarxa Tècnica per a la Igualtat d'Oportunitats. Un espai de gestió del coneixement, experiències i bones pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats des de la perspectiva de gènere i de gestió de la diversitat, amb la finalitat de contribuir a la millora qualitativa de la nostra societat. Actualment la Xarxa està formada per quinze entitats sòcies que s'organitzen a través d'un conveni de col·laboració. Les reunions són mensuals. Per al desenvolupament d'aquest projecte, l'Ajuntament de Tarragona col·labora amb diverses entitats del territori.

Pel que fa a la percepció del personal de l'ajuntament, concretament a la pregunta "existeix a la corporació una cultura de treball que fomenti la igualtat d'oportunitats?", es van recollir comentaris contraposats. En un sentit positiu, s'addueixen aspectes com l'existència de la Conselleria de Polítiques d'Igualtat, el compliment de determinades normatives de personal o la major paritat en els càrrecs electes. En sentit negatiu, s'addueixen elements com la desigual distribució de càrrecs de responsabilitat o el fet que les polítiques d'igualtat encara estaven lluny de ser una realitat més enllà del discurs polític.

1.2.- Existència d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats forma part d'una de les accions estipulades en el Pla Municipal de Polítiques de Dones, aprovat per l'ajuntament en Ple en data 27 de gener de 2009, amb un període de vigència 2009-2011.

El Pla Municipal de Polítiques de Dones està adreçat a la població del municipi per tal d'aconseguir una participació equilibrada entre dones i homes així com un desenvolupament més equilibrat de les potencialitats de totes les persones.

El document constitueix el punt de partida per la implementació de les polítiques d'igualtat a la ciutat de Tarragona i ha de permetre desenvolupar accions positives en diferents àmbits.

El Pla de Polítiques de Dones articula propostes de treball en set eixos que desenvolupen, de manera integral i coordinada, les necessitats no cobertes i les propostes sorgides durant el procés d'elaboració:

- I. Organització Municipal
- II. Educació: promoure la coeducació des de l'àmbit municipal
- III. Espai Urbà, Mobilitat i Habitatge: millorar la qualitat de vida de la població mitjançant la introducció de la perspectiva de gènere en el disseny i usos de la ciutat, d'acord amb els criteris de sostenibilitat, equitat, diversitat, mobilitat i seguretat
- IV. Salut i Qualitat de Vida: millorar la salut integral de la comunitat en totes les etapes del seu cicle vital
- V. Treball i Usos del Temps: introduir la perspectiva de gènere en el foment de la ocupació i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- VI. Participació i Associacionisme: afavorir l'accés de les dones a la vida social i associativa i a les instàncies de presa de decisions

VII. Cultura i Esports: facilitar l'accés a totes les formes i manifestacions culturals i esportives a través de la igualtat d'oportunitats

Les actuacions que es contempen a l'eix I sobre Organització Municipal, que és el que ens ocupa, són les següents:

1.1 Adequar i revisar la cultura de treball, l'organització i la normativa de l'Ajuntament per possibilitar l'aplicació de polítiques d'igualtat d'oportunitats de forma transversal	
Accions	Termini
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar periòdicament la representativitat femenina en els òrgans de govern i càrrecs de comandament i de participació de l'Ajuntament. 	Curt
<ul style="list-style-type: none"> • Crear una figura referent de les polítiques de gènere a l'Ajuntament que s'encarregui de fer el seguiment i la dinamització de la implementació del Pla de Polítiques de Dones. 	Curt
<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que els processos de selecció estiguin basats en principis d'igualtat i no discriminació. 	Curt
<ul style="list-style-type: none"> • Informar i fer difusió de les mesures de conciliació laboral i familiar, afavorint una major implicació dels homes. 	Mig
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la Corporació que valori la situació de la plantilla respecte la igualtat de tracte i oportunitats i desenvolupi mesures correctores. 	Mig
<ul style="list-style-type: none"> • Finalitzar la valoració de llocs de treball pendent, incorporant un estudi de com afecten els complementos salarials en les diferències en la retribució del personal de la corporació per sexes. 	Mig
<ul style="list-style-type: none"> • Introduir la variable sexe en totes les bases de dades dels diferents serveis municipals i departaments que permeti avaluar i planificar els serveis amb perspectiva de gènere. 	Mig Llarg
<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar un protocol sobre assetjament laboral a la organització. 	Llarg
<ul style="list-style-type: none"> • Incloure, en la mesura que sigui possible en base a la disponibilitat pressupostària, un percentatge no inferior al 5% de l'import dels pressupostos municipals destinat a la implementació, seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat. 	Llarg
<ul style="list-style-type: none"> • Estudiar la viabilitat d'establir un conveni amb llars d'infants i l'Ajuntament per tal que s'hi puguin adaptar els horaris i serveis a les necessitats del personal de la corporació. 	Llarg
<ul style="list-style-type: none"> • Proposar que en la valoració dels riscos laborals s'hi incorporin complementàriament la valoració dels riscos psicosocials. 	
Àrees implicades Totes les àrees i serveis de l'Ajuntament.	

1.2 Formar al personal de l'Ajuntament en la perspectiva de gènere.

Accions	Termini
<ul style="list-style-type: none">• Fer difusió del Pla de Politiques de Dones, així com de les actuacions que se'n desprenguin.	Curt
<ul style="list-style-type: none">• Realitzar accions formatives i de sensibilització adreçades al personal polític per tal d'impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en la presa de decisions i en les formes de fer política.	Curt
<ul style="list-style-type: none">• Dur a terme accions formatives i de sensibilització adreçades al personal tècnic municipal per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'actuació.	Curt

Àrees implicades

Totes les àrees i serveis de l'Ajuntament.

1.3 Avaluar l'assoliment dels objectius i l'impacte del Pla de Polítiques de Dones.

Accions	Termini
<ul style="list-style-type: none">• Realitzar un panell d'indicadors d'impacte i de seguiment de les actuacions que es desprenguin del Pla de Polítiques de Dones per tal de fer-ne un seguiment i avaluació.	Mig
<ul style="list-style-type: none">• Desenvolupar auditories externes de gènere que valorin l'aplicació del principi de transversalitat des de la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals.	Mig

Àrees implicades

Totes les àrees i serveis de l'Ajuntament.

1.4 Revisar sistemàticament tota la documentació i normativa de l'Ajuntament de Tarragona, des de l'anàlisi no sexista del llenguatge.

Accions	Termini
<ul style="list-style-type: none">• Desenvolupar una guia d'estil per al bon ús del llenguatge en les comunicacions que elabori l'Ajuntament.	Mig
<ul style="list-style-type: none">• Formar el personal tècnic en l'ús del llenguatge no sexista en l'elaboració de documentació administrativa.	Mig

Àrees implicades

Totes les àrees i serveis de l'Ajuntament.

I el present informe, de diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats de l'ajuntament de Tarragona, és el pas previ a l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats. A partir de l'anàlisi dels resultats obtinguts es fixaran els objectius i les accions a desenvolupar, configurant d'aquesta manera el Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de la corporació.

Ja s'ha procedit a l'encàrrec de la redacció del Pla així com a la fixació de la data de lliurament, el proper mes d'abril de 2012.

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, les funcions dels quals ja s'han descrit en l'apartat primer:

- Conselleria de Polítiques d'Igualtat: 2 tècniques i 2 auxiliars administratives
- Comissió Executiva del pla d'igualtat: 2 polítics/es (la Consellera d'Empreses, Formació, Ocupació i Consum i la Consellera coordinadora de l'Àrea de Serveis a la Persona, o persones en qui deleguin), 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.
- Comissió Tècnica del pla d'igualtat: un membre per cada Sindicat i el/la secretari/a, 4 tècniques

Cal destacar la formació en gènere per part de les treballadores de la Conselleria de Polítiques d'Igualtat, així com la realització de diferents activitats formatives i informatives en gènere per part dels membres de les comissions.

Així mateix, s'ha de posar de manifest que durant 2 anys, 2009 a 2011, dins la Conselleria de Polítiques d'Igualtat, treballava una agent local d'igualtat la funció principal de la qual era la promoció de la igualtat de gènere i la transversalitat a l'ajuntament per millorar les condicions de treball, l'eficiència i la productivitat dels treballadors i treballadores, així com contribuir a una nova cultura de treball on l'ajuntament esdevingui un referent de bones pràctiques i responsabilitat social. A partir de novembre de 2011 ha desaparegut de l'ajuntament aquest lloc de treball.

1.4.- Existència de pressupost orientat al Pla d'Igualtat d'Oportunitats

El departament de Polítiques d'igualtat no disposa d'una partida pressupostària destinada exclusivament al Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Si bé es destinen part d'altres partides pressupostàries a accions orientades al pla.

Els crèdits pressupostaris inicials del departament de Polítiques d'igualtat, exercicis 2009, 2010 i 2011, han estat els següents:

CONCEPTE	2009	2010	2011
COORDINACIÓ TÈCNICA	3.000€	2.000€	2.000€
IGUALTAT I NOVA CIUTADANIA	3.000€		
PLA DE POLITIQUES DE DONES	3.000€		
PROJECTES TRANSVERSALS	6.000€		
CONSELL MUNICIPAL DE LES DONES	6.000€	3.000€	3.000€
ACCIONS CONTRA LA VIOLÈNCIA	10.000€		
SIAD	1.000€		

Així mateix, les modificacions pressupostàries portades a terme, es recullen en el següent quadre:

	2009	2010	2011
SUBVENCIONS	16.180€	15.009€	46.000€
TRASPÀS D'ALTRES PARTIDES	_____	4.500€	_____

En primer lloc, cal tenir en compte, en relació als conceptes determinats en el pressupost, que no tots s'orienten vers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la corporació municipal. D'aquesta manera, cal excloure en el nostre anàlisi, el Consell Municipal de les Dones, les Accions contra la violència i el SIAD. A destacar la davallada pressupostària del Pla de Polítiques de Dones, una part del qual s'orienta al Pla intern de l'ajuntament, doncs l'any 2009 comptava amb una partida de 3.000€ i els anys 2010 i 2011 amb 0€. D'altra banda, la resta de partides que en queden, aquestes són coordinació tècnica, igualtat i diversitat i igualtat i nova ciutadania i projectes transversals, no expressen amb claredat a quin tipus de projectes s'orienten i si bé, és sabut, d'acord amb les entrevistes amb les responsables del departament d'igualtat, que part d'aquestes es destinen al Pla d'igualtat, caldria una especificació més concreta. Així mateix, pel que fa a les subvencions i al traspàs d'altres partides, no s'especifica a quin/s projecte/s concrets s'orienten.

S'ha d'esmentar, així mateix, que durant el període comprès de febrer de 2009 a novembre de 2011, mitjançant subvenció del 100% del sou, l'agent d'igualtat local destinà gran part del seu temps al Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Així mateix, l'agent fixava accions consensuades amb la Conselleria de Polítiques d'igualtat per la implementació de les quals la Generalitat de Catalunya i el Fons Social Europeu finançaven 3.000€ anuals. Per tant, durant aquests dos anys, 2009 a 2011, es destinà 6.000€ més el treball de l'agent local d'igualtat al Pla d'igualtat d'Oportunitats.

Pel període 2011-2012 s'han fixat accions formatives i informatives en igualtat d'oportunitats per la plantilla municipal, amb la corresponent despesa econòmica, així com la inversió en la elaboració del Pla d'igualtat de la corporació (diagnosi + pla d'acció). Si bé, es mostra una davallada pressupostària molt important l'any 2011.

1.5.- Activitats informatives

L'any 2009 s'informà als treballadors/es de l'ajuntament, a través de la Intranet i del butlletí municipal, de l'inici dels treballs per a l'elaboració del Pla d'igualtat entre dones i homes de l'ajuntament. Així mateix, s'envià una nota de premsa a diferents mitjans de comunicació comunicant aquest inici.

Tant a la Intranet municipal com a la web de la Conselleria de Polítiques d'igualtat es creà un apartat on es penjen totes les notícies relacionades amb l'elaboració i el seguiment del Pla d'igualtat.

1.6.- Formació i sensibilització en gènere

L'any 2009, l'agent d'igualtat local, va impartir una taller de gènere a la Comissió Tècnica del Pla d'igualtat. I el 2010 s'impartiren dos tallers: "el procés d'elaboració del Pla d'igualtat" i "assetjament laboral a l'empresa".

Així mateix, es va impartir el taller "Els beneficis d'introduir la igualtat d'oportunitats en l'administració local", per part de l'agent local d'igualtat, a la Comissió Executiva i a la Comissió Tècnica del pla d'igualtat.

També s'han realitzat tallers de sensibilització en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre homes i dones al treball, als treballadors/es contractats mitjançant els plans locals d'ocupació, als educadors/es ambientals, al personal que treballa com a agent d'acollida, als beneficiaris/es del Programa SOIL, durant els anys 2009 i 2010, per part de l'agent d'igualtat local.

S'ha projectat per finals de 2011 formació específica pels treballadors/es municipals en relació al protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe recentment aprovat per la corporació.

Pel que fa a la percepció de la plantilla, a les entrevistes i qüestionaris realitzats, s'han detectat mancances en la formació específica en la perspectiva de gènere en els diferents àmbits en què treballa l'ajuntament.

1.7.- Integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs

La transversalitat de gènere és un dels objectius contemplats a l'Eix I del Pla de Polítiques de Dones de Tarragona.

Donat el caràcter integral de les polítiques de dones i d'acord amb les entrevistes i qüestionaris realitzats als treballadors/es municipals, es detecta una manca de transversalitat en la gestió de les polítiques públiques, les quals són complicades d'articular ja que allarguen els processos i impliquen una nova cultura del treball. Fins i tot, sovint, es perceben com una pèrdua de temps i dispersió de recursos. Amb tot, però, el sentiment majoritari era que calia aplicar criteris de transversalitat, ja que sovint es dupliquen accions i no es coordinen suficientment els recursos.

És necessària l'existència de dades desagregades per sexe i la construcció d'indicadors de gènere per poder aplicar adequadament la perspectiva de gènere.

S'ha detectat, així mateix, la necessitat de formació específica en la introducció de la perspectiva de gènere, així com del treball transversal en general, a les persones responsables dels diferents departaments municipals.

Aquest àmbit preveu conèixer la incorporació de la perspectiva de gènere en la política municipal en l'àmbit extern. Els paràmetres mesurats han estat els següents:

2.1.- Existència de programes específics per a dones

A l'ajuntament es presta el Servei d'Informació a les Dones (SIAD), des del mes de gener de 2009. Un espai d'orientació i assessorament en relació a qualsevol aspecte de la vida de les dones, obert per informació general i concertació de visites de dilluns a divendres de 9 a 14 hores, i en horari d'atenció especialitzada de 16 a 18 hores. El SIAD ofereix els següents serveis:

- informació, orientació i assessorament sobre els drets de les dones i l'exercici d'aquests
- assessorament jurídic
- suport psicològic
- detecció i derivació als serveis especialitzats en l'atenció en situacions de violència
- activitats, cursos i xerrades, tallers formatius, etc.. sobre temes d'interès per a les dones

Treballen al Servei: una auxiliar administrativa a temps complet, amb funcions de coordinadora de les activitats, i una psicòloga i una advocada durant quatre hores setmanals.

Així mateix, des de l'any 2009, existeix el **Consell Municipal de les Dones de Tarragona**, òrgan permanent de participació ciutadana, de consulta i d'assessorament que té per objecte facilitar la participació ciutadana, mitjançant propostes d'actuació de caràcter transversal i globalitzador, en els àmbits d'activitat pública municipal que afectin o es refereixin a la dona i a la igualtat d'oportunitats de dones i homes. El serveis concrets que ofereix són els següents:

- Assessorar i informar a l'Ajuntament de Tarragona sobre aquells temes que facin referència a l'àmbit específic de les dones i a la seva presència en la societat en els àmbits polític, social, econòmic, etc.
- Fomentar la participació i l'associacionisme de les dones a Tarragona.
- Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere i de l'efectiva igualtat 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 igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'assemblea del Consell es convoca, de forma ordinària, al menys una vegada l'any i extraordinàriament per convocatòria de la presidència o l'executiva, o si ho sol·liciten una quarta part de les persones membres.

La comissió executiva del Consell es reuneix cada tres mesos i quan la dinàmica de treball ho requereix.

S'han constituït quatre Comissions de Treball:

- Art i Cultura: es reuneixen dues vegades l'any i treballen per la visualització de les dones com a agent artístic i cultural, així com per la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les manifestacions artístiques i culturals de Tarragona
- Dies Internacionals: es reuneixen quatre vegades l'any, com a mínim
- Salut de les Dones: es reuneixen una vegada al mes, per reflexionar sobre la salut de les dones i recollir dades sobre les malalties més comunes de les dones així com les emergents
- Memòria de les Dones: es reuneixen cada dos mesos per tal de fer un recull de les aportacions socials de les dones de Tarragona; les seves històries i experiències.

Des del **Servei Municipal d'Ocupació** es desenvolupa el programa SOIL (Servei d'Orientació i Integració Laboral), projecte subvencionat pel Departament d'Empresa i Ocupació i pel Servei d'Ocupació de Catalunya, finançat amb fons procedents de Conferència Sectorial, i posat en marxa per tal de millorar l'ocupabilitat de les persones que es troben en situació d'atur o en recerca de millora de feina.

El programa està destinat principalment a dones i altres col·lectius en risc d'exclusió sociolaboral. Les persones que hi participen al programa realitzen un itinerari d'orientació individual i grupal per potenciar les seves habilitats a més d'adquirir coneixements transversals, com informàtica o llengua catalana. A més, tenen la possibilitat de participar en cursos de formació professional i pràctiques laborals a empreses del sector.

Per l'any 2011, els cursos que es duran a terme en el marc d'aquest projecte són:

- Curs d'auxiliar d'infermeria en geriatría
- Curs d'ajudant de cuina de col·lectivitats

Cal dir que la formació ocupacional oferta a les dones, auxiliar d'infermeria i ajudant de cuina, correspon a feines tradicionalment desenvolupades per dones o feminitzades.

A **Serveis socials**, existeix la Unitat de Suport Individual i Familiar (USIF), un servei d'atenció psicosocial i legal que s'ofereix a les persones i a les famílies que, amb infants a càrrec o sense, es trobin en situació de dificultat, risc social o violència. Les seves funcions:

- Atenció psicològica a les dones amb fills/es o sense, que es trobin en situació de dificultat personal/familiar, violència, monoparentalitat, canvi, separació, pèrdues, dol, etc.
- Coordinació del Protocol d'actuació en situació de violència de Tarragona.
- Suport a la XSSB en els àmbits relacionats amb les dones i coordinació amb els recursos especialitzats.

2.2. Participació en campanyes i projectes per a promoure la igualtat d'oportunitats

Celebració anual del **Dia Internacional de les Dones**, en commemoració del qual es realitzen diversos actes a la ciutat: conferències, tallers, concurs literari "Relats de dones", espai de participació "Dona Parla", exposicions, documentals, xerrades, etc.. per tal de promoure la igualtat d'oportunitats.

Celebració anual del **Dia Internacional contra la Violència de Gènere**, en commemoració del qual es realitzen diversos actes a la ciutat: col·loquis, xerrades, lectura manifest, projecció fotogràfica, etc...

Per Consell plenari de 28 d'abril de 2008 l'ajuntament s'adherí a la **Carta Europea per la Igualtat**.

Per Consell plenari de 25 de novembre de 2008, s'aprovà el **Protocol d'Actuació i Circuit d'Intervenció en situacions de Violència de Gènere de la Ciutat de Tarragona**.

Per Consell plenari de 27 de gener de 2009, s'aprovà l'elaboració del **Pla d'Igualtat a la ciutat de Tarragona**.

Des de l'any 2009 es desenvolupa el projecte **Dones en Xarxa, Dones Ciutadanes** en col·laboració amb l'Entitat de Dones en Xarxa, que té com a interès en contribuir en difondre la societat de la Informació amb mesures que afavoreixin la igualtat d'oportunitats de les dones i promoure l'accés i l'ús quotidià de les dones a les TIC i Internet, per tal de superar l'exclusió digital per raó de gènere i fomentar l'ús d'aquesta xarxa com una eina de comunicació, relació i empoderament de les dones de Tarragona. Per la creació d'aquesta xarxa local, el programa contempla una primera fase de relació i comunicació amb entitats de dones, per organitzar els primers tallers digitals, i una segona fase per crear l'espai web.

i s'han implementat els següents objectius: gestió dels continguts, manteniment de la web local de Tarragona <http://www.donesenxarxa.cat/-web-local-Tarragona> i desenvolupament de la blogosfera de Dones de Tarragona en xarxa. Així mateix s'han realitzat 6 tallers "Dona Connectat" dirigit a dones actives socialment, però no connectades, i 2 tallers Web 2.0" per animar a les dones ja connectades a moure's i aportar diferents continguts per les diferents xarxes socials. Es va realitzar una trobada de "Tarragonines", per fer el lliurament de certificats acreditatius de participació als tallers i un sopar de "blocaires", amb les dones que ja treballen en les xarxes socials, per fer valoració dels seus continguts. Així mateix, des de l'any 2009 es col·labora amb el projecte **Femínic**, de curtmetratges, que encoratja a les dones a fer curts en temàtica de gènere.

Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament implementa, des de l'any 2009, el projecte **El tren de la Coeducació**, l'objectiu del qual és fomentar de forma transversal, diacrònica, continuada i des de la infància els principis de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Es fa sensibilització a partir de i des dels processos de socialització: fomentant d'aquesta manera, la internalització d'actituds i practiques més igualitàries entre nens i nenes que a l'hora es projectin i visibilitzen en la seva vida com són el treball, la salut, l'esport, la família, etc. El curs 2009-2010 es van impartir als diferents centres un total de 28 tallers.

L'any 2009 es posà en marxa el projecte **SEPIEMTA**, que ha facilitat la creació d'un espai d'informació, assessorament, formació i sensibilització, per a la creació d'estructures i el desenvolupament d'accions que contribueixin a millorar les condicions de treball, l'eficiència i productivitat de les empreses del nostre municipi a través

de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. S'han realitzat accions formatives realitzades al llarg de l'any en temes de gènere i polítiques d'igualtat d'oportunitats en el treball. A partir de l'any 2011, però, el servei s'ha deixat de prestar.

Al 2010, primera jornada de **"Homes i igualtat de gènere: La construcció de la identitat masculina igualitària"**, aquesta jornada ha treballat l'aspecte de la masculinitat igualitària tant amb homes com amb dones com una eina preventiva de la violència masclista.

També al 2009, la campanya **"Canvia les regles del joc"**, que respon a la necessitat de treballar les línies de sensibilització i prevenció mitjançant diferents accions. Està orientada a la població en general i en especial la població, fent incís en els àmbits escolar i universitari, i els mitjans de comunicació per tal de aconseguir que la societat tarragonina prengui consciència del problema per poder prendre una postura crítica i d'esperança. El projecte ha tingut continuïtat l'any 2010 i s'han editat diferents materials relacionats.

Edició de la **guia "per viure sense violència"** i la mini guia de recursos i direccions. Dirigides de manera específica per a dones de qualsevol edat. Aquest document pretén ser per una banda, un eina preventiva, per que les dones puguin identificar conductes relacionals no saludables i adequades, i per l'altra d'ajuda per aquelles dones que pateixen una situació de violència. S'han editat 5.000 exemplars de la mini guia i 2.500 de la guia tant en català com en castellà.

L'any 2009 s'inicià el projecte **Assexora't**, amb l'objectiu de promoure la salut sexual en la població jove de la ciutat de Tarragona i prevenir les conductes de risc. S'ha començat a treballar en l'assessorament de treballadores sexuals. L'A l'octubre es va posar en marxa el test ràpid del VIH i el servei de suport psicològic. El projecte ha tingut continuïtat els anys 2010 i 2011.

Durant l'any 2010 s'han realitzat els següents projectes i campanyes:

- Inauguracions **Casals de Dones**
- Celebració del **Dia de la Dona Gitana**
- **Tallers CAM de Violència de Gènere** a Bonavista, Sant Salvador, Sant Pere i Sant Pau i Torreforta
- **Jornada "FIRAVIDA"** per una vida sense violència masclista
- 1a. Jornada de Visualització del dia de l'**EQUAL PAY DAY** (dia del mateix salari entre homes i dones), amb una taula informativa a la Rambla
- Presentació del llibre de Coral Cuadrada **"MEMÒRIES DE DONES"**
- Presentació del curtmetratge **"AL QUEBRAR LA CRISALIDA"** de nenes assetjades sexualment, projecte amb el col·labora l'Ajuntament de Tarragona
- Muntatge i inauguració de l'exposició **"DONES GRANS, GRANS DONES"**, de l'Institut Català de les Dones
- Celebració del **Dia internacional de la salut de les dones**: "esmorzar saludable" i informació de salut per a les dones.

- **Teatre dels col·lectius de dones** de Tarragona
- Exposició **DESMUNTEM MITES?**: reflexions contra la violència masclista en la parella i performance a càrrec de les alumnes del taller "tast de teatre" del SIAD
- Campanya de prevenció de la violència masclista: **"Som Iguals"**
- Debat **"Quina Europa volem per les dones?"**
- Col·laboració amb el projecte **"Dones de Tabacalera un temps uns espais de memòria"**
- Projecte **"Talento Mujer"** en col·laboració amb MAPFRE
- Presentació del llibre **"Dels sols i les llunes"** de Tecla Martorell
- Exposició **Què pot fer l'Europa social per vosaltres?**

2.3.- Registres de dades segregades per sexes de les persones usuàries dels serveis

A les memòries aprovades anualment de les diferents àrees de l'ajuntament i subscrietes per la secretaria general, no es desagreguen les dades per sexe.

S'ignora, així, l'article 20 de la Llei d'Igualtat, que disposa que els poders públics en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques han de:

- a) Incloure sistemàticament la variable de sexe a les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme
- b) Establir i incloure a 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 a analitzar
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permetin el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència dels quals resulti 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 sexe
- e) Explotar les dades de que disposin de mode que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció
- f) Revisar i, en el seu cas, adequar les definicions estadístiques existents amb objecte de contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar la estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones.

Malgrat de disposar de les dades, en la gran majoria dels casos aquestes no s'exploten i, per tant, en cap cas, la corporació és conscient a quin nombre de dones i homes beneficia o perjudica el servei públic ofert.

2.4.- Relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades

En cap cas es fomenta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empared de les relacions negocials amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades, tal i com s'estableix a l'article 33 de la Llei d'Igualtat. No existeix cap tipus de criteri d'adjudicació que doni preferència a aquelles empreses que disposin d'un pla d'igualtat o de mesures de foment de la igualtat.

Si bé, se'ls hi informa i han de respectar 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", aprovat el 29/10/2010.

El llenguatge, habitualment, ignora i invisibilitza les dones, reflecteix la realitat desigual i alhora la reforça. Amb el llenguatge es transmeten els estereotips sexistes i es discriminen les dones. L'ús del genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones com a subjectes del discurs són alguns dels usos discriminadors del llenguatge més freqüents.

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

3.1.- Ús no sexista ni androcèntric de les imatges i del llenguatge en la documentació i en la comunicació

Cal analitzar l'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i del llenguatge en la documentació i en la comunicació des de dues vessants: la interna (documents administratius, intranet, nomenclatura dels llocs de treball, reunions d'equip, comunicació oral interna) i l'externa (material de difusió, web, documents administratius, compareixences públiques, reunions institucionals).

El Pla de Treball 2009 de l'agent local d'igualtat fa palès la necessitat de fomentar l'ús d'un llenguatge neutral des del punt de vista del gènere dins la corporació, així com la necessitat que el propi personal entengui i compregui la necessitat d'utilitzar el llenguatge de forma no sexista perquè alhora la repercussió sigui també externa.

3.2.- Foment d'un ús no sexista de les imatges i del llenguatge

L'ajuntament 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 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 els anys 2009 i 2011, per al personal de la corporació, el Servei de Política Lingüística conjuntament amb el departament de Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament, ha organitzat diferents **tallers de sensibilització** per a la utilització d'un llenguatge, comunicació i imatge no sexistes. Aproximadament, hi van assistir 15 persones per grup, qui pertanyien a una categoria laboral, edat, sexe, tipus de jornada, tipus de contracte, nivell de formació, etc. diferents.

D'altra banda, l'any 2009, es van dissenyar 2000 **pòsters de caràcter didàctic** sobre ús de llenguatge no sexista, sota el títol "Parles igualtat? El llenguatge parla per tu, utilitza'l de forma no sexista". Aquest material es va repartir pels diferents departaments del consistori.

Pel que fa a la percepció de la plantilla municipal, consideren que la imatge i la comunicació de l'ajuntament no són ni sexistes ni tenen un tractament androcèntric.

Malgrat tot, tant en la documentació com en la comunicació municipal, s'observa la manca d'anàlisi sistemàtica del llenguatge amb perspectiva de gènere. Seria necessari, per tant, d'una banda, incorporar un sistema de correcció, i de l'altra, formar i sensibilitzar a la plantilla municipal.

El present indicador ha de mesurar la representativitat de les dones en tots els àmbits, categories i nivells de responsabilitat, amb l'objectiu d'analitzar si existeix paritat, segregació horitzontal i/o segregació vertical.

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

La segregació horitzontal és la concentració de dones o homes en determinades ocupacions i, sovint, en el cas de les dones, aquestes s'associen a un valor i una remuneració menor.

S'entén per segregació vertical la 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.

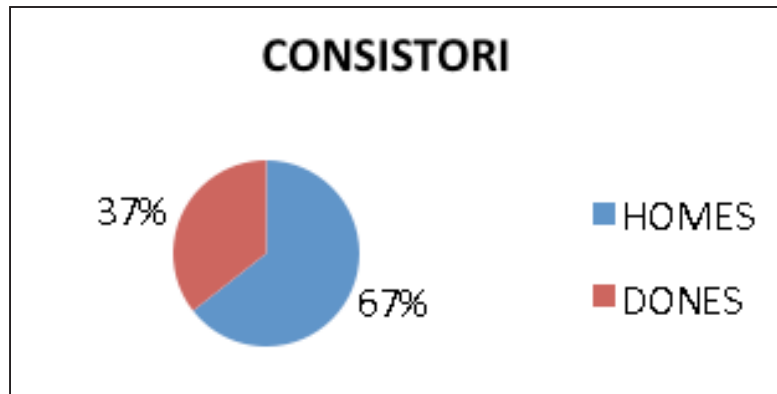
Les dades han estat obtingudes a partir de dues fonts: d'una banda, les facilitades pel Servei de Recursos Humans, a partir de l'informe de gènere elaborat a l'efecte, i referides a 31/12/2010, i de l'altra, les contingudes al cartipàs municipal, de data 11/11/2011.

4.1.- Representació política

A continuació una taula representativa de la presència de dones i homes en el **consistori**, en la legislatura actual, 2011-2015:

CONSISTORI	DONES	HOMES
PSC	5	7
CIU	2	5
PP	2	5
ICV	1	-
TOTAL	10	17

D'un total de 27 regidors/es dels diferents grups polítics presents a l'ajuntament, 17 són homes i 10 són dones, això és un 67% d'homes vers uns 37% de dones. Realment està molt a prop de la paritat (60%-40%), però beneficiant als homes.



Cal afegir, pel que fa als caps de llista dels diferents grups polítics amb presència a l'ajuntament, que dues són dones (CIU i ICV) i dos són homes (PSC i PP). Equilibri.

La **Junta de Govern Local** és formada per 3 dones i 4 homes, i les **àrees de les Conselleries** per 5 dones i 6 homes. S'apropen ambdues a l'equilibri, beneficiant als homes. L'alcaldia l'ocupa un home.

Al capdavant de les respectives **Conselleries**, les dades a continuació:

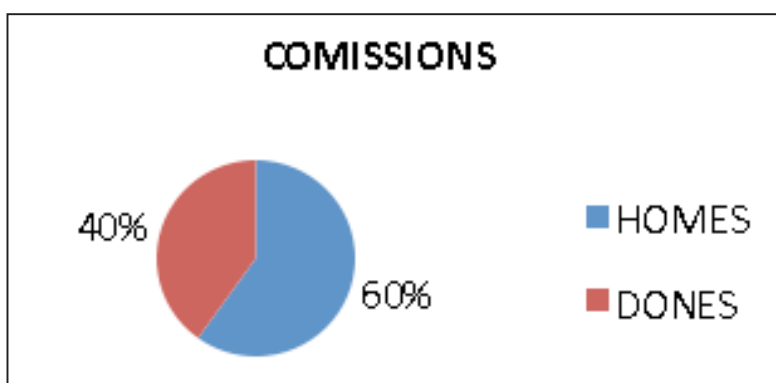
CONSELLERIES	DONA	HOME
Relacions Ciutadanes i Universitats		1
Seguretat Ciutadana i Territori		1
Serveis Centrals, Economia i Hisenda		1
Serveis a la Persona	1	
Ensenyament		1
Esports	1	
Espai Públic		1
Medi ambient, Llicències, Mobilitat i Cooperació	1	
Treball i Activació Econòmica, Joventut		1
Comerç i Turisme	1	
Cultura, Patrimoni i Festes	1	
TOTAL	5	6

Podríem dir que existeix un equilibri, si bé aquest sempre es decanta en favor dels homes.

En relació a les **Comissions Informatives i de Seguiment**, la taula següent mostra la distribució entre dones i homes:

COMISSIONS	Dones	Homes	Presidència Comissions
Serveis centrals, Economia i Hisenda	10	15	Home
Serveis a la Persona	9	14	Dona
Territori	8	15	Home
Treball i Activació Econòmica	9	16	Home
Cultura, Patrimoni i Festes	9	15	Dona

Els percentatges resultants que es mostren al següent gràfic, de 60% a 40%, es troben dins els paràmetres de l'equilibri, si bé, com sempre, en favor dels homes:

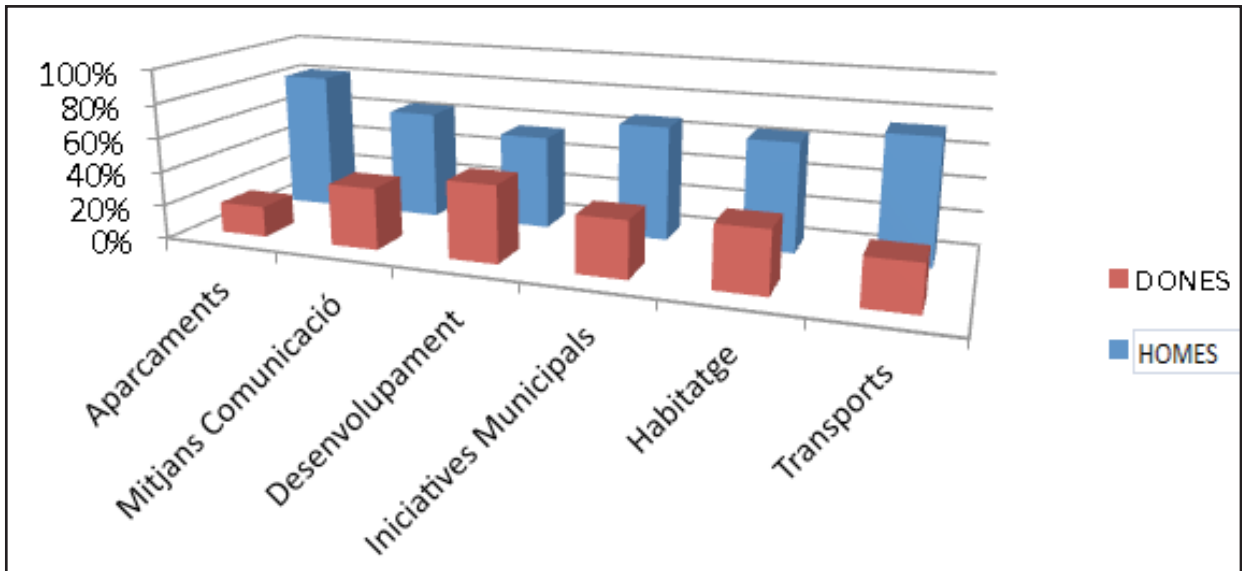


D'altra banda, a tenir en compte, la presidència de les comissions és ocupada per 3 homes vers dues dones, les quals ocupen els sectors més feminitzats tradicionalment: serveis a la persona i cultura.

La **Comissió Especial de Comptes**, presidida per un home, es formada per 15 homes vers 10 dones. Es troba dins en els paràmetres de la paritat, en favor dels homes.

La **Comissió de Seguiment de Beneficis Fiscals**, presidida per un home, es formada per 5 homes vers 2 dones. Un 71% d'homes vers un 29% de dones.

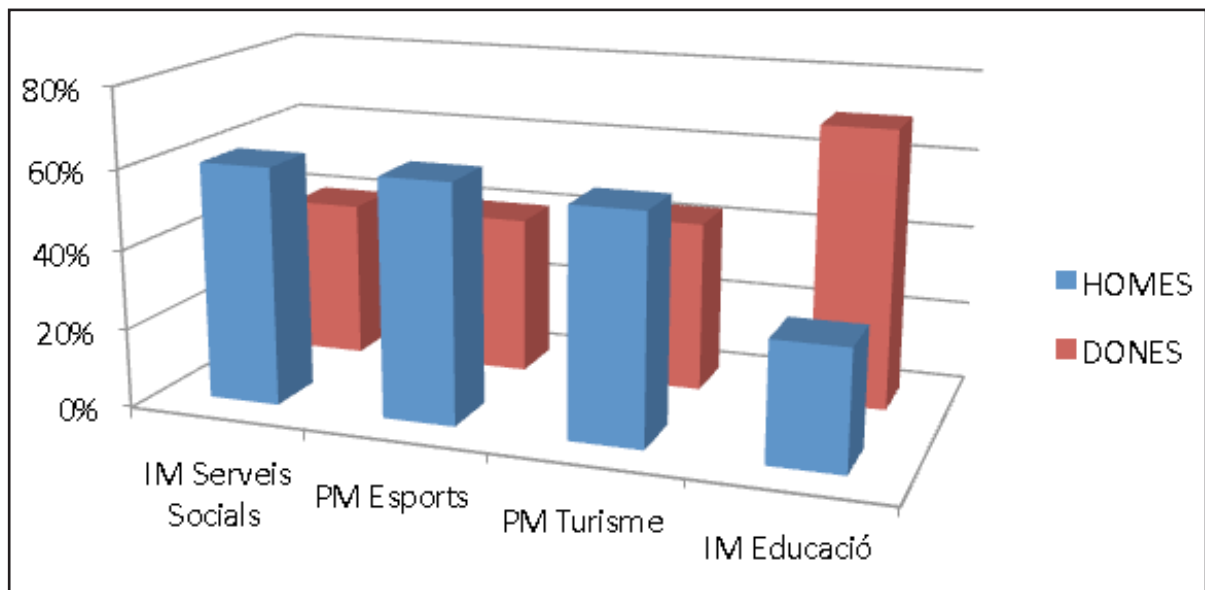
En relació a les **Empreses Municipals**, amb 100% de capital públic, de les 6 existents, 3 són presidides per dones i 3 per homes, i els seus Consells d'Administració són formats d'acord amb el següent detall:



Resulta evident la preponderància dels homes vers les dones en el si de tots els Consells d'Administració de les empreses municipals de l'ajuntament.

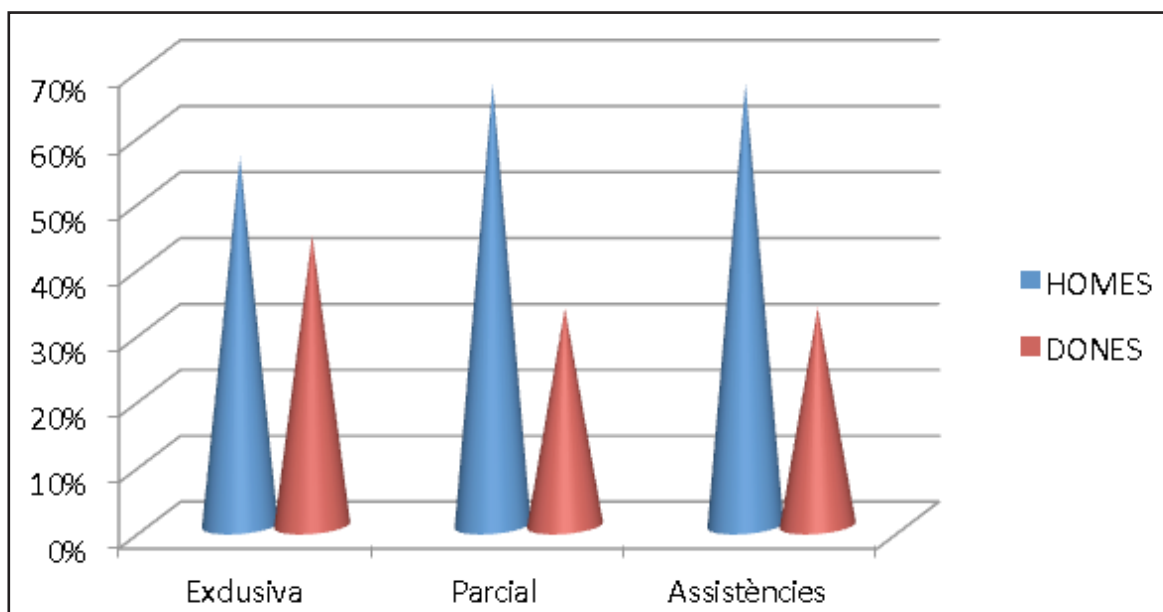
A les dues **empreses mixtes**, aquestes són, Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, SA, i Empresa Mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, SA, tant a la Junta General d'Accionistes com als Consells d'Administració, el 100% en ambdues empreses són homes.

Pel que fa al **Organismes Autònoms**, dels 4 existents, tres són presidits per dones i un per homes, i són conformatos d'acord amb el següent gràfic:



S'observa que, a excepció de l'Institut Municipal d'Educació que és un sector tradicionalment feminitzat, són els homes els que formen majoria en els respectius organismes autònoms dins una forquilla aproximada del 60%-40%.

Quant a **tipus de dedicacions** dels consellers/es, això és, exclusiva, parcial o per assistències, s'observa el següent:



En dedicació exclusiva, 5 homes per 4 dones, en la parcial 8 homes per 4 dones, i per assistències 4 homes vers 2 dones. No obstant, des del Servei de Recursos Humans de l'ajuntament informen, que resulta ser una realitat molt canviant durant la legislatura i en la que no s'aprecia desequilibri, en totes les categories.

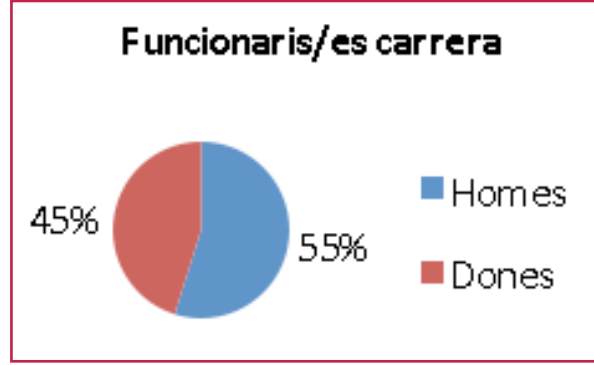
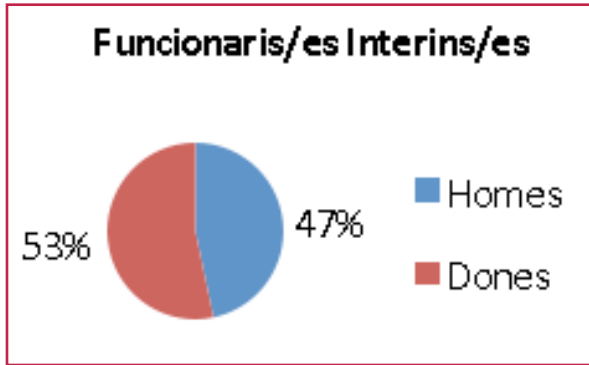
4.2.- Representació plantilla

En primer lloc es mostraran les dades generals dels treballadors i treballadores municipals, primer de personal de plantilla:

PERSONAL DE PLANTILLA EN SITUACIÓ D'ALTA A 31 DE DESEMBRE 2010

TIPUS PERSONAL	DONA	HOME	Total general
EVENTUAL	4	5	9
PERSONAL FIX	31	21	52
FUNCIONARI/A CARRERA	364	416	780
INDEFINIT/DA DISCONTINU/A	4	4	8
FUNCIONARI/A INTERI/NA	97	85	182
LNF-RELLEU	7	3	10
Total general	507	534	1041

En general, més homes que dones, però en una diferència ínfima de 27 persones. A destacar, els casos d'interinatges i de funcionaris/es de carrera, donat que en dades que es mouen aproximadament en la forquilla de l'equilibri, en el cas de funcionari/es hi ha més homes que dones i en el cas d'interinatge, més dones que homes:

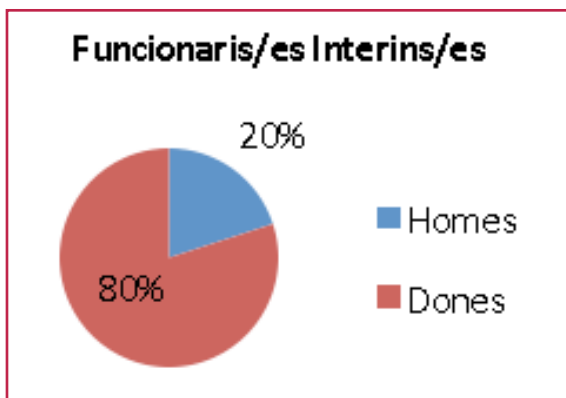


Les dades del personal amb altra tipus de vinculació a l'Ajuntament, no política:

PERSONAL NO PLANTILLA EN SITUACIÓ D'ALTA A 31 DE DESEMBRE 2010

TIPUS D'EMPLEAT/DA	DONA	HOME	Total general
FUNCIONARI/A EN COMISSIO DE SERVEIS	1	1	2
INTERI/NA (per programa, substitució o acumulació tasques)	75	19	94
LABORAL NO FIX -PLANS OCUPACIO	227	196	423
Total general	303	216	519

Com a dades a destacar, els interinatges, que igual que en el quadre anterior copen les dones, en el present cas, amb els percentatges següents:



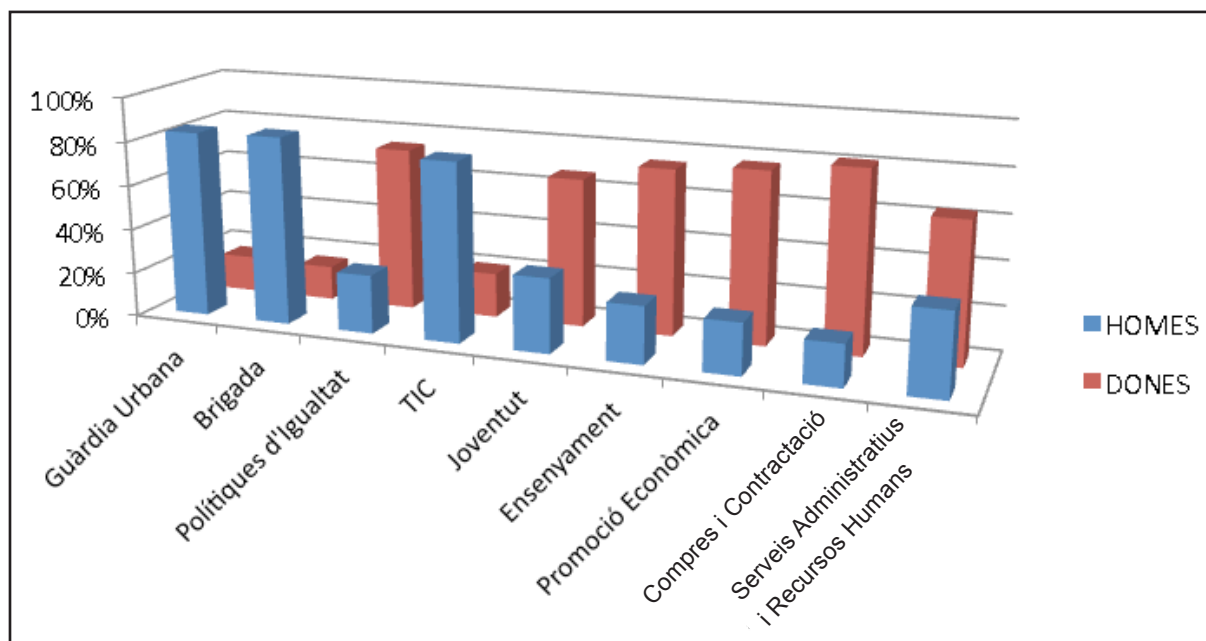
Quant a la distribució del personal, d'acord amb la partida orgànica, s'observen les següents dades:

RESUM PER TIPUS DE PARTIDA ORGÀNICA. PERSONAL ALTA A 31-12-2010

CODI ORGÀNICA	DESCRIPCIÓ ORGÀNICA	DONA	HOME	Total
01010	GABINET D'ALCALDIA	5	2	7
01012	OFICINA DE PROJECTES	4	3	7
01013	SINDIC DE GREUGES	5		5
01020	GUARDIA URBANA	40	206	246
01022	MOBILITAT	10	15	25
01030	PROTECCIO CIVIL	1	2	3
01050	PLA INTEGRAL CAMP CLAR	1		1
01060	RELACIONS CIUTADANES	10	10	20
01070	COMUNIC., PARTICIPACIO I SOCIETAT INFORM	13	9	22
01090	NOVES TECNOLOGIES	4	16	20
02010	HISENDA	73	43	116
02030	BENS	6		6
02040	COMPRES I CONTRACTACIÓ	13	3	16
02050	SERVEIS ADMINISTRATIUS I RECURSOS HUMANS	82	48	130
03010	PLANEJAMENT URBANISTIC I OBRES	57	34	91
03030	MEDI AMBIENT	5		5
03040	NETEJA PUBLICA	7	7	14
03050	U.T.MEDI AMBIENT		4	4
03060	SERVEIS PUBLICS	2	1	3
03070	PARCS I JARDINS	1	5	6
03075	BRIGADA	8	44	52
03080	UNITAT TECNICA SALUT PUBLICA	2	5	7
03090	SANITAT I CONSUM	8	2	10
03099	FONS INVERSIO LOCAL 2009	5	4	9
04020	SERVEI MUNICIPAL D'OCUPACIÓ	237	203	440
04025	PROMOCIO ECONOMICA	10	3	13
05010	BENESTAR	14	5	19
05020	COOPERACIO (0,7%)	1		1
05060	JOVENTUT	4	2	6
05070	ESPORTS	1	2	3
06010	CULTURA	11	17	28
06040	PATRIMONI HISTORIC	55	37	92
06050	INSTITUT MPAL EDUCACIO	119	41	160
08010	NO CLASSIFICATS	10	2	12
Total general		824	775	1599

Els desequilibris de gènere més importants es detecten en les àrees ombrejades en color vermell. S'observa una clara segregació horitzontal, per ambdós gèneres, a les àrees indicades.

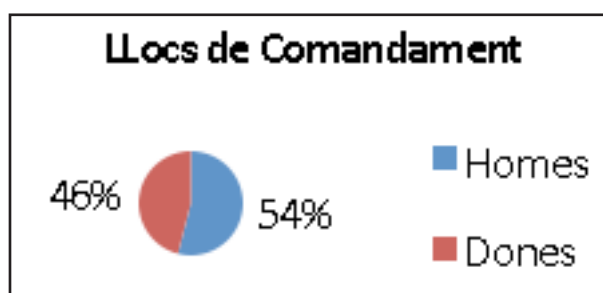
Podem observar-ho en el següent gràfic:



Cal analitzar, així mateix, els llocs de treball concrets, d'acord amb les dades de l'informe de gènere de 2008 elaborat pel Servei de Recursos Humans Municipal i actualitzades a 31/12/2010. Ho faré des de dues vessants: llocs de treball sense comandament i llocs de treball amb comandament.

En primer lloc, observem les dades generals i, seguidament, les més concretes, ja referides als llocs de treball.

LLOCS DE TREBALL	DONA	HOME	Total
SENSE COMANDAMENT	730	667	1397
AMB COMANDAMENT	94	108	202
Total general	824	775	1599



Amb aquestes dades, el resultat és d'un equilibri en totes dues categories: llocs de treball amb comandament i llocs de treball sense comandament. No obstant, destaca que en els llocs de comandament el nombre de dones és inferior al dels homes (46% per 54%) i en els llocs sense comandament el nombre de dones és superior al dels homes (52% per 48%).

Quant a llocs de treball sense comandament a l'ajuntament:

LLOCS/PLAÇA SENSE COMANDAMENT

ALTA 31-DESEMBRE 2010

PLAÇA/LLOC	DONA	HOME	Total
ADMINISTRATIU ADMINISTRACIO GENERAL	14	1	15
ADMINISTRATIVA	2		2
AGENT EXECUTIU AUXILIAR	1	1	2
AGENT GESTOR REC.EXECUTIVA		1	1
AGENT GUARDIA URBANA	25	176	201
AJUDANT	1	2	3
AJUDANT DE CUINA	1		1
AJUDANT SERVEIS ESPECIALS	4	4	8
ARQUEOLEG		1	1
ARQUITECTE	1	1	2
ARQUITECTE TECNIC		3	3
ASSESSOR	4	4	8
ASSESSOR TEMES ESTRATÈGICS DE CIUTAT		1	1
ASSISTENT TECNIC CONSUM	1		1
ASSISTENT TECNIC MEDI AMBIENT		1	1
AUXILIAR ADMINISTRACIO GENERAL	143	21	164
AUXILIAR CARTOGRAFIA		1	1
AUXILIAR MAQUETACIO	1		1
AUXILIAR TAQUILLES	1		1
AUXILIAR TECNIC INFORMATICA	1		1
AUXILIAR TECNIC PRODUCCIO CULTURAL		1	1
AUXILIAR TÈCNICA D'ADMINISTRACIÓ	1		1
BIBLIOTECARI	2		2
CAP TAQUILLES EQUIPAMENTS ES.	1		1
CONSERGE	10	10	20
CUINERA ESCOLES BRES	1		1
DELINEANT	3	11	14
DIPLOMADA INFERMERIA	1		1
DIPLOMAT		1	1
DIPLOMAT EN TREBALL SOCIAL	1	1	2
DIRECTOR		1	1
DISSENYADOR GRAFIC	1		1
EDUCADOR ESCOLA BRESSOL	10		10
EDUCADORA ESPECIALITZADA	2		2
ENCARREGAT DE VERIFICACIÓ D'OBRES, SERVEIS I ACTIVITATS		2	2
ENCARREGAT PALETES		1	1

ENCARREGAT PARC ECOHISTORIC PONT DEL DIABLE		1	1
ENCARREGAT PROJECTES I SERVEIS		1	1
ENCARREGAT RECINTE ESCOLAR		11	11
ENCARREGAT SERVEIS ESPECIALS		9	9
ENCARREGAT VOLUNTARIAT PROTECCIO CIVIL		1	1
ENGINYER		1	1
ENGINYER SUPERIOR INDUSTRIAL	1		1
ENGINYER TECNIC INDUSTRIAL		2	2
ENGINYER TECNIC INFORMATICA	1	5	6
ENGINYER TECNIC INFORMATICA O TELECOMUNICACIONS		2	2
ENGINYER TECNIC OBRES PÚBLIQUES		1	1
ENGINYER TECNIC TOPOGRAFIA	1		1
ESPECIALISTA CARTOGRAFIA, PROJECTES I SERVEIS		3	3
ESPECIALISTA CONTINGUTS MULTIMEDIA		1	1
ESPECIALISTA INFORMATICA INTERVENCIO		1	1
ESPECIALISTA INFORMATICA RECAPATACIO EXECUTIVA		1	1
ESPECIALISTA INFORMATICA TRESORERIA		1	1
ESPECIALISTA LLENGUA CATALA		1	1
GUARDA PASSEIG		1	1
INSPECTOR FISCAL	1	2	3
INSPECTOR SALUT PÚBLICA		1	1
LLACER		1	1
LLETRAT LLICENCIES	1		1
LLICENCIAT	1		1
MESTRE ACORDIÓ DIATONIC		1	1
MESTRE ADULTS	3	1	4
MESTRE BATERIA		1	1
MESTRE CANT CORAL I EDUCACIÓ MUSICAL INFANTIL	1		1
MESTRE CONDUCTOR		1	1
MESTRE ELECTRICITAT I FONTANERIA		1	1
MESTRE ESCOLES BRESSOL	4		4
MESTRE GRALLA I TAROTA	1		1
MESTRE LABORATORI		1	1
MESTRE MECANICA		1	1
MESTRE MUSICA EDUCACIO INFANTIL I PER EDUCACIO ESPECIAL	1		1
MESTRE PERCUSSIÓ TRADICIONAL		1	1
MESTRE SAXOFON	1		1
MESTRE SERRALLER		1	1
MESTRE SERVEIS ESPECIALS	1	11	12
MESTRE TENORA I TIBLE	1		1

MESTRE VIOLI	1		1
MESTRE VIOLONCEL I MUSICA D'EDUACIO ESPECIAL		1	1
METGE	1		1
MONITOR ARTS PLASTIQUES	4		4
MONITOR DE TEATRE	2	3	5
MONITOR DE TEATRE /MESTRE MUSICA EDUCACIO INFANTIL I ESCOLES BRESSOL	1		1
MONITOR ENERGIA SOLAR	1	1	2
MONITOR TREBALL FAMILIAR	1		1
MONITOR/DOCENT JARDINERIA		1	1
OFICIAL 1º CONDUCTOR		3	3
OFICIAL 2º IL·LUMINACIO I SO		1	1
OFICIAL 2A. CONDUCTOR		1	1
OFICIAL ADMINISTRATIVA 1º		1	1
OFICIAL ADMINISTRATIVA 2º		1	1
OFICIAL AUTOEDICIO		1	1
OFICIAL CLAVEGUERAM		1	1
OFICIAL ELECTRICISTA		1	1
OFICIAL ELECTRICISTA ESPECIALISTA EN SONORITZACIO		1	1
OFICIAL JARDINER		2	2
OFICIAL PINTOR		3	3
OFICIAL SERVEIS ESPECIALS	3	7	10
OFICIAL TELEFONISTA	1		1
OFICIAL TRAMOIA 2α.		3	3
OPERADOR INFORMATICA		1	1
OPERARI ESPECIALISTA	3		3
OPERARI SERVEIS ESPECIALS	4	2	6
PALETA		1	1
PEO	9	8	17
PERIODISTA		1	1
PROFESSIONAL INFORMACIÓ		1	1
PROFESSOR FLAUTA TRAVESSERA	1		1
PROFESSOR ADULTS	5	4	9
PROFESSOR DE VIOLI	1		1
PROFESSOR EDUCACIÓ MUSICAL INFANTIL	1		1
PROFESSOR GUITARRA	1	1	2
PROFESSOR LLENGUATGE MUSICAL I PIANO	3		3
PROFESSOR MUSICA MODERNA I SAXOFON		1	1
PROFESSOR VIOLONCEL		1	1
PROFESSORA CANT	1		1
PROGRAMADOR INFORMATICA		2	2

PSICOLEG	1		1
RESPONSABLE TECNIC LUMINOTECNIA I SO		1	1
RESPONSABLE TECNIC MAQUETACIO		1	1
SUBALTERN	18	1	19
SUBALTERN ADMINISTRACIO GENERAL	73	26	99
TAQUILLER RECINTES HISTORICS	1		1
TECNIC ADMINISTRACIO GENERAL		4	4
TECNIC ANALISTA SALUT PUBLICA		1	1
TECNIC ARXIU D'IMATGES		1	1
TECNIC ARXIVISTICA		1	1
TECNIC COMUNICACIO	3		3
TECNIC COMUNICACIO CULTURA	1		1
TECNIC CONTROL FINANCER	1	1	2
TECNIC DINAMITZACIÓ CULTURAL	1		1
TECNIC EN PREVENCIÓ	1	1	2
TECNIC ESPECIALISTA CULTURA POPULAR I TRADICIONAL	1		1
TECNIC ESPECIALISTA GESTIO CULTURAL		2	2
TECNIC ESPECIALISTA INFORMATICA	2	2	4
TECNIC ESPECIALISTA JOVENTUT	1	1	2
TECNIC INSERCIO PROFESSIONAL	2		2
TECNIC MANTENIMENT PATRMONI		1	1
TECNIC MITJA GESTIO LOCAL	4	1	5
TECNIC MITJA PROTECCIÓ CIVIL	1		1
TECNIC MITJA SERVEIS EDUCATIUS	3	2	5
TECNIC NORMALITZACIÓ LINGÜÍSTICA	1		1
TECNIC OCUPACIO JUVENIL		1	1
TECNIC PRODUCCIO CULTURAL	1	2	3
TECNIC SERVEIS ECONOMICS		2	2
TECNIC SERVEIS EDUCATIUS MUSICALS	1		1
TECNIC SUPERIOR GESTIO CULTURAL	1	1	2
TECNIC TITULAT EN HISTORIA		2	2
VERIFICADOR FISCAL		2	2
VIGILANT NETEJA PUBLICA		1	1
TECNIC DISSENY GRÀFIC		1	1
Total	414	427	841

Per llocs de treball concrets, sense comandament, destaquen com a feines feminitzades: auxiliars d'administració general (143 dones i 21 homes), cuinera d'escoles bressol (1 dona), ajudant de cuina (1 dona), infermera (1 dona), educadores de les escoles bressol (10 dones), mestres de les escoles bressol (4 dones), educadores especialitzades (2 dones) i subalterns/es (91 dones per 27 homes)

Totes aquestes feines, curiosament, tenen a veure amb rols i conceptes atribuïts tradicionalment a les dones: la cura de les altres persones, l'alimentació, l'atenció i el tracte. Així mateix, destaca el lloc de treball de subaltern/a, identificat com a lloc de treball de rang inferior i, consegüentment, amb una valoració econòmica de les més inferiors, que copen les dones en un 77%.

Pel que fa a les feines masculinitzades: agents de la guàrdia urbana (25 dones per 176 homes), guarda passeig (1 home), delineant (3 dones per 11 homes), encarregats (26 homes), enginyers/es (11 homes per 3 dones), especialistes (8 homes), oficials (26 homes per 4 dones), operaris (7 homes per 2 dones), paleta (1 home), i vigilant neteja pública (1 home).

Totes aquestes feines estan associades a la masculinitat: la construcció, l'organització, la lògica, la seguretat o la producció.

En relació als llocs de treball amb comandament a l'ajuntament:

LLOCS DE TREBALL AMB COMANDAMENT

ALTA 31-DESEMBRE 2010

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME	Total
AD.CAP UNITAT TECNICA MEDI AMBIENT		1	1
ADJ.CAP SEC.URBANISME		1	1
ADJ.CAP UNITAT SALUT PUBLICA	1		1
ADJUNT A CAP DE SECCIO DE FISCALITZACIO GESTIO ECONÒMICA	1		1
ADJUNT ENCARREGAT GENERAL DE LA BRIGADA		1	1
ADJUNT TECNIC A CAP SER. URBANISME acctal		1	1
ANALISTA ADJ.CAP SECCIO	1	1	2
CAP GRUP ASSESSORIA FISCAL	1		1
CAP ADMINISTRATIU CONTRACTACIO OBRES, BENS I SERVEIS		1	1
CAP ADMINISTRATIU MUSEU HISTORIA		1	1
CAP ADMINISTRATIU BENS I DOMINI PUBLIC	1		1
CAP ADMINISTRATIU DEL GABINET D'ALCALDIA ACCTAL.		1	1
CAP ADMINISTRATIU ESTADÍSTICA		1	1
CAP ADMINISTRATIU EXACCIONS ACT. COMERCIALS,INDUSTRIALS I PROF.	1		1
CAP ADMINISTRATIU EXACCIONS PROPIETAT IMMOBILIÀRIA	1		1
CAP ADMINISTRATIU LICÈNCIES OBRES	1		1
CAP ADMINISTRATIU PERSONAL	1		1
CAP ADMINISTRATIU SECRETARIA GENERAL	1		1
CAP ADMINISTRATIVA	1		1
CAP COMP.RECAP.EXECUTIVA		1	1
CAP D'UNITAT DE FALLITS	1		1
CAP DE DEPARTAMENT		1	1
CAP DE LA GUARDIA URBANA		1	1

CAP DE L'OMAC	1		1
CAP DE PERSONAL		1	1
CAP DE PRODUCCIÓ DE CULTURA		1	1
CAP DE SECCIO DE COMPRES		1	1
CAP DE SERVEI DE MOBILITAT		1	1
CAP DE SERVEI RRHH	1		1
CAP DE SERVEIS CENTRALS	1		1
CAP DEP. ADM. COMUNICACIO	1		1
CAP DEP. BESTRETES CAIXA	1		1
CAP DEP. DE FORMACIO	1		1
CAP DEP. D'ENSENYAMENT	1		1
CAP DEP. EXECUCIO URBANISTICA	1		1
CAP DEP. GESTIO TECNICA UIRBANISME acctal		1	1
CAP DEP. MOBILITAT I SEGURETAT CIU.	1		1
CAP DEP. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	1		1
CAP DEP. REGISTRE acctal	1		1
CAP DEP.ADMIN.PROTECCIO CIVIL	1		1
CAP DEP.ASSESSORIA JURIDICA	1		1
CAP DEP.CONT.ESPECIALS. URB	1		1
CAP DEP.DE COMPRES	1		1
CAP DEP.DE PERSONAL	1		1
CAP DEP.LLIC.OBERTURES	1		1
CAP DEP.OFICINA INFORMACIO	1		1
CAP DEP.PLUS VALUA		1	1
CAP DEP.PRESSUPOSTOS		1	1
CAP DEP.PREUS PUBLICS	1		1
CAP DEP.PROMOCIO ECONOMICA	1		1
CAP DEP.RECAPTACIO VOLUNTARIA	1		1
CAP DEP.RELACIONS PUBLICUES	1		1
CAP DEP.SERVEIS SOCIALS	1		1
CAP DEP.TRESORERIA	1		1
CAP DEP.URBANISME-PLANEJAMENT	1		1
CAP DEPARTAMENT	1		1
CAP DEPARTAMENT ACTES		1	1
CAP DEPARTAMENT D'INFORMES TECNICS D'URBANISME		1	1
CAP DEPARTAMENT ENGINYERIA INDUSTRIAL		1	1
CAP DEPARTAMENT ESPORTS	1		1
CAP DEPARTAMENT INSPECCIO OBRES		1	1
CAP DEPARTAMENT PREUS PUBLICS	1		1
CAP GESTIO ADM. SERVEIS PERSONA	1		1

CAP GESTIÓ ADMINISTRATIU DE PERSONAL	1		1
CAP GESTIO AREA CULTURA		1	1
CAP GESTIO CULTURA,PATRIMONI	1		1
CAP GESTIO REC.EXECUTIVA	1		1
CAP GESTIO RECAP.VOLUNTARIA		1	1
CAP GESTIO RELACIONS CIUTADANES I PROTOCOL		1	1
CAP GESTIO RESIDUS		1	1
CAP GRUP ADM. SEGURETAT CIUTADANA	1		1
CAP GRUP ADM.G.U.	1		1
CAP GRUP ADM.MUSEU HISTORIA	1		1
CAP GRUP BENS-DOM.PUBLIC	1		1
CAP GRUP CAIXA I BESTRETES DE CAIXA	1		1
CAP GRUP CONTROL DESPESES	1		1
CAP GRUP DE COMPRES	1		1
CAP GRUP DESPESES A JUSTIFICAR		1	1
CAP GRUP D'ESPORT	1		1
CAP GRUP ESTADISTICA	1		1
CAP GRUP GABINET ALCALDIA	1		1
CAP GRUP GABINET TECNIC FISCAL	1		1
CAP GRUP IMPOST ACT. ECONOM.	1		1
CAP GRUP JOVENTUT I COOPERACIO	1		1
CAP GRUP LLIC.OBERTURES	1		1
CAP GRUP MEDI AMBIENT	1		1
CAP GRUP NETEJA PUBLICA	1		1
CAP GRUP OMAC acctal	1		1
CAP GRUP PROCESSOS SELECTIUS acctal	1		1
CAP GRUP RECAPTACIO EXECUTIVA	1		1
CAP GRUP SALUT PUBLICA	1		1
CAP GRUP SECRETERIA	1		1
CAP GRUP SERV.PUBLICS	1		1
CAP GRUP SUPORT ADM. DISSENY URBÀ	1		1
CAP GRUP TRANSIT I MULTES	1		1
CAP GRUP VERIF.FISCAL		1	1
CAP MOBILITAT I SEGURETAT CIUTADANA		1	1
CAP OFICINA SUPERVISIO PROJECTES		1	1
CAP RECAPTACIO EXECUTIVA		1	1
CAP SEC.ACTIV.COM.IN	1		1
CAP SEC.TEC.URBANISME	1		1
CAP SEC.URBAN.GESTIÓ	1		1
CAP SERVEI CONTRACTACIÓ, COMPRES I SUBVENCIONS	1		1

CAP SECC.URBAN.PLANEJAMENT	1		1
CAP SECCIO COMPTABILITAT		1	1
CAP SECCIO CONTRACTACIO OBRES, BENS I SERVEIS	1		1
CAP SECCIO ENSENYAMENT ACCTAL		1	1
CAP SECCIO INFORMATICA		1	1
CAP SECCIO MEDI AMBIENT, SANITAT I CONSUM		1	1
CAP SECCIO MEDI AMBIENT,SANITAT I CONSUM (com.serveis Sindic Greuges)	1		1
CAP SECCIO ORDENACIO ADMINISTRATIVA		1	1
CAP SECCIO PRESSUPOSTOS		1	1
CAP SECCIO RECAPTACIO I ASSESSORIA TRESORERIA	1		1
CAP SECCIO RELACIONS CIUTADANES	1		1
CAP SECCIÓ TECNICA MAPA CIUTAT		1	1
CAP SECCIO TECNICA MOBILITAT I SEGURETAT CIUTADANA.		1	1
CAP SERV.CONTROL ESTUDIS ECON.		1	1
CAP SERV.RENDES I EXACCIONS	1		1
CAP SERV.TRESORERIA		1	1
CAP SERVEI ARXIU I DOCUMENTACIO MUNICIPAL		1	1
CAP SERVEI ASSESSORIA JURIDICA		1	1
CAP SERVEI D'ASSESSORAMENT I INTERVENCIO		1	1
CAP SERVEI D'ORDENACIO COORPORATIVA I ADMINISTRATIVA ACCTAL.		1	1
CAP SERVEIS A LA PERSONA		1	1
CAP SERVEIS URBANISME	1		1
CAP TECNIC COMUINICACIO CORP.		1	1
CAP TÈCNIC DE JOVENTUT ACCTAL.		1	1
CAP TECNIC ESPAIS TREBALL		1	1
CAP TECNIC GESTOR PROJECTES		1	1
CAP TECNIC INSTAL·LACIONS		1	1
CAP TECNIC PARCS I JARDINS		1	1
CAP TECNIC SISTEMES I COMUNICACIONS acctal		1	1
CAP TECNIC TELECENTRES acctal	1		1
CAP UNITAT TÈCNICA DE COORDINACIÓ DE L'ESPAI DONA I PADI ACTTAL.	1		1
CAP UNITAT TÈCNICA DE PROJECTES I COORDINACIÓ DE CIUTADANIES ACTTAL.	1		1
CAP UNITAT TÈCNICA MANTENIMENT PATRIMONI		1	1
CAP UNITAT TECNICA MEDI AMBIENT		1	1
CAP UNITAT TECNICA SALUT	1		1
CAP.DEP.REL.EMP.MUNICIPALS	1		1
CAPORAL GUARDIA URBANA	4	24	28
COORDINADOR CULTURAL		1	1
COORDINADOR ESCOLES BRESSOL	1		1
COORDINADOR ESTUDIS ECONOMICS acctal		1	1

COORDINADOR GABINET DISSENY GRAFIC I AUTOEDICIO		1	1
COORDINADOR GABINET PREMSA	1		1
COORDINADOR PARTICIPACIÓ CIUTADANA		1	1
COORDINADOR PROGRAMES INSERCIO	1		1
COORDINADOR PROTECCIÓ CIVIL		1	1
COORDINADOR TÈCNIC		1	1
COORDINADOR TÈCNIC DE L'OFICINA DE SUPERVISIÓ DE PROJECTES ACTTAL.		1	1
COORDINADORA SOCIETAT INFORMACIO	1		1
DIRECTOR DE LA BRIGADA		1	1
DIRECTOR MUSEU HISTORIA		1	1
ENCARREGAT CONSERGES C.P.		1	1
ENCARREGAT D'ORDENANCES		2	2
ENCARREGAT GENERAL BRIGADA		1	1
INTERVENTOR GENERAL		1	1
RESPONSABLE DE L'OFICINA D'ANALISI, ORGANITZACIÓ I MILLORA DEL RRHH ACCTAL.	1		1
SECRETARI GENERAL		1	1
SERAGENT GUARDIA URBANA		4	4
SOTS CAP GUARDIA URBANA		1	1
SOTSINSPECTOR		5	5
TRESORER		1	1
VICESECRETARI GENERAL		1	1
Total general	93	107	200

Per llocs de treball concrets, amb comandament, destaca el següent: els llocs de treball de secretari/a general, interventor/a general, Tresorer/a general i Vicesecretari/a general reservats a funcionaris/es amb habilitació de caràcter estatal i que es troben a la cúspide dels llocs de comandament, són ocupats, tots, per homes. Figuren més homes que dones com a cap de servei, 8 homes per 5 dones, com a cap tècnic, 9 homes per quatre dones, i com a coordinador/a, 4 dones per 7 homes.

Es troben equiparats els caps de gestió, 4 homes i 4 dones, els caps de secció, 9 dones per 8 homes i els caps administratius, 7 dones per 5 homes.

I s'observen més dones que homes com a cap de departament, 25 dones per 7 homes i com a cap de grup, 24 dones per 2 homes.

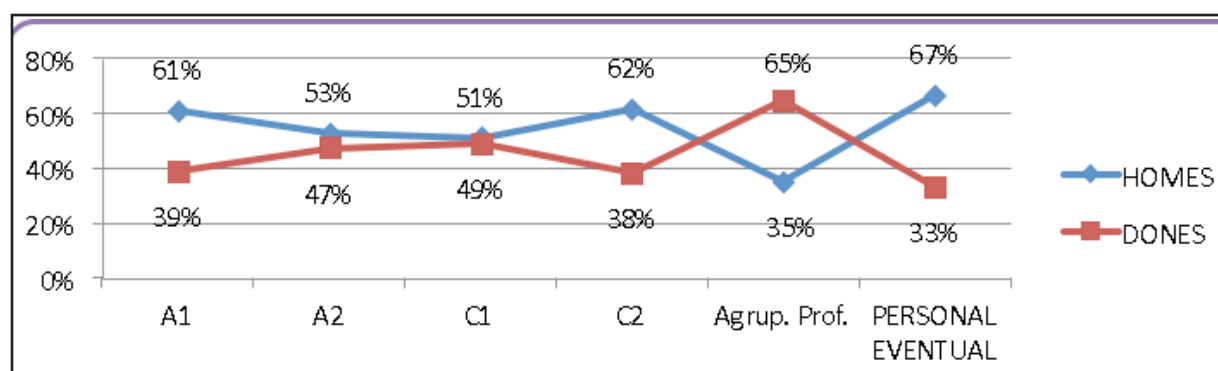
Observant aquestes dades i tenint en compte que els llocs de més alt comandament, funcionaris/es amb habilitació de caràcter estatal i caps de servei, són ocupats en un 100% i en un 73%, respectivament, per homes (12 en total), el sostre de vidre sembla estar present a la organització. El sostre de vidre fa referència a les barreres invisibles que impedeixen a les dones l'accés als nivells més alts de responsabilitat.

Analitzem, així mateix, la distribució per gènere segons subgrup professional, resultant el següent:

PERSONAL DE PLANTILLA EN SITUACIÓ D'ALTA

A 31 DE DESEMBRE 2010 PER SUBGRUP PROFESSIONAL

SUBGRUP	DONA	HOME	Total general
A1	39	61	100
A2	44	49	93
C1	82	86	168
C2	196	316	512
AP	103	56	159
PERSONAL EVENTUAL	3	6	9
Total	467	574	1041



S'observa que el subgrup més alt, l'A1, és format majoritàriament per homes (si bé en la forquilla 60%-40%) i el subgrup més baix, el de les agrupacions professionals (per a l'accés no cal estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu) és format majoritàriament per dones (65%-35%). S'aprecia, doncs, una certa segregació vertical. D'altra banda, els grups A2 i C1 estan molt equilibrats, amb diferències d'un 6% i un 2%, respectivament, en favor dels homes, i el C2 està molt proper a l'equilibri (62%-38%) en favor dels homes. Menció a banda, el personal eventual, que és aquell de confiança o assessorament especial al cos polític, amb una majoria d'homes (67%).

La percepció de la plantilla quant a desigualtats varia en funció del sexe, i la majoria de les dones creuen que hi ha poc equilibri, vers la majoria dels homes que pensen que hi ha bastant equilibri.

4.3.- Representació sindical

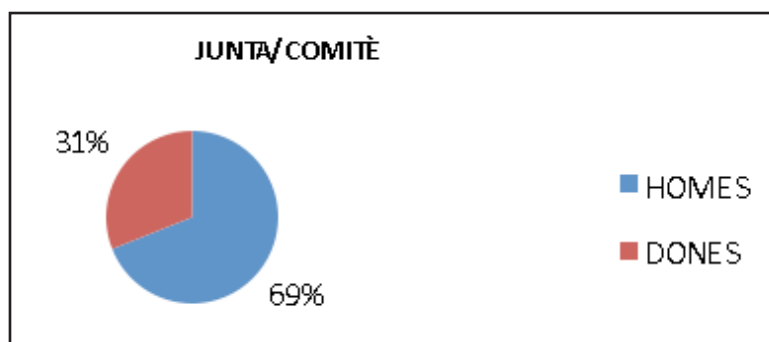
La següent taula mostra la representació sindical a l'ajuntament, a gener de 2012:

REPRESENTACIÓ SINDICAL

SEXE	MEMBRES JUNTA O COMITÈ	ALLIBERATS/DES (100% JORNADA)
(100% JORNADA)		
DONA	10	2
HOME	22	5
Total	32	7

Com s'observa, els homes són majoria en ambdues categories (membres Junta o Comitè i alliberats/des). I si bé la diferència és minsa quant a alliberats (5 homes per 2 dones), pel que fa a membres de la Junta o Comitè la diferència és gairebé de la meitat de dones respecte els homes (10 dones per 22 homes).

Veiem les dades, en percentatges, en els següents gràfics:



Com s'ha comentat en la introducció a l'indicador número 4, la paritat és la presència equilibrada de dones i homes en un àmbit determinat i l'equilibri es basa en la premissa que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60%, ni menys del 40%. Com s'observa, en cap de les categories descrites en la representació sindical les dones arriben a representar un 40%. S'observa, doncs, segregació vertical ja que són els homes els que copen els càrrecs sindicals en un 69%.

El present indicador mesura l'acompliment del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la promoció del personal amb transparència i equitat, així com en la mobilitat i la promoció internes, amb la consideració d'introduir criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos selectius i en la formació interna.

Cal destacar que en els temaris, part general, de les convocatòries lliures a places de personal funcionari i en la promoció interna, s'inclou un tema en matèria d'igualtat. Concretament, per a les places dels grups A i C "La igualtat d'oportunitats. Principis d'igualtat. Estratègies per a desenvolupar la igualtat d'oportunitats. Accions positives.", i per les places d'agrupacions professionals "La igualtat d'oportunitats. Principis d'igualtat."

5.1.- 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 d'aspirants admesos i nomenats en processos selectius, per sexe, i de l'altra, en la proporció de dones i homes presents a les juntes de mèrits i als tribunals de selecció.

En relació a la proporció de dones i homes presents a les **juntes de mèrits i als tribunals de selecció**, i d'acord amb l'informe emès per Recursos Humans de l'ajuntament, en tots els tribunals o juntes de valoració, hi participen més dones que homes, tant en les convocatòries de borses, com en les lliures per a proveir places amb personal funcionari de carrera, i també en les places per promoció interna, excepte en els dos casos següents que s'ubiquen en l'equilibri de referència, 60%-40%:

15 PLACES AGENTS GUÀRDIA URBANA GRUP C, SUBGRUP C2	Tribunal	%
	Homes: 5	63% Homes
	Dones: 3	38% Dones
	Total: 8	100%
1 LLOC DE TREBALL DE LA SECRETARIA GENERAL GRUP A, SUBGRUP A1	Junta valoració	%
	Homes: 3	60% Homes
	Dones: 2	40% Dones
	Total: 5	100%

Pel que fa a la **distribució d'aspirants admesos i nomenats en processos selectius**, les dades, facilitades per Recursos Humans de l'ajuntament, es poden observar a les taules generals que es detallen a continuació:

2009	Admesos	%	Aprovats	%
Homes	590	81%	25	60%
Dones	136	19%	17	40%
Total	726	100%	42	100%

2010	Admesos	%	Aprovats	%
Homes	202	31%	58	31%
Dones	440	69%	129	69%
Total	642	100%	187	100%

De l'anàlisi conjunt dels dos quadres, s'observa un cert equilibri de gènere en la distribució d'aspirants admesos i nomenats en processos selectius.

Per tipus de convocatòria, les dades són les següents:

2009				
Homes F. carrera	Dones F. carrera	Homes borsa	Dones borsa	Total persones aprovades
14	1	11	16	42
2010				
Homes F. carrera	Dones F. carrera	Homes borsa	Dones borsa	Total persones aprovades
3	9	55	120	187

En la forquilla del 60%-40%, en relació als funcionaris/es de carrera originats en els dos anys de referència, en favor dels homes. Les dones s'imposen en el sistema selectiu de borsa de treball.

5.2.- Igualtat d'oportunitats en la promoció professional

S'analitzaran, segregades per gènere, tres tipus de dades: la distribució d'alumnes inscrits en cursos de formació i amb certificat, la promoció professional i l'existència o la manca d'accions positives per a fomentar la contractació o la promoció interna de dones i homes.

En primer lloc, cal deixar constància de la inexistència d'accions positives per a fomentar la contractació o la promoció interna de dones i homes, malgrat existir àrees de la corporació amb segregació horitzontal, d'ambdós tipus, per una banda, i constatar segregació vertical, de l'altra.

Quant a promoció professional, i en relació a l'exercici 2010, es van convocar 4 places, de les quals 3 van ser cobertes per homes i 1 per una dona, si bé cal dir que van aprovar els únics aspirants presentats. Seria necessari disposar de més dades per analitzar si la promoció professional resulta equitativa entre gèneres, si bé amb aquestes dades, la promoció és en un 75% en benefici dels homes.

En relació a la distribució d'alumnes, per gènere, inscrits 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, contínua o a mida), les dades són les següents:

FORMACIÓ 2009				
	En jornada laboral	Fora jornada	Presencial	Virtual
HOMES	161	71	232	5
DONES	307	230	537	14
Total	468	301	769	19

FORMACIÓ 2010				
	En jornada laboral	Fora jornada	Presencial	Virtual
HOMES	107	67	174	6
DONES	176	182	358	69
Total	283	249	532	75

D'acord amb les taules, s'observa, en primer lloc, per ambdós sexes en formació presencial, una davallada de 237 persones, amb un total de 769 l'any 2009 vers les 532 de l'any 2010. Les dones augmenten, d'un any a un altra, d'un 58% a un 70%, en detriment dels homes que passen d'un 42% a un 30%. Les dades es situen molt a prop de la forquilla de la paritat, en benefici de les dones.

Així mateix, en tots els àmbits diferenciats en els quadres i en ambdós exercicis, les dones ocupen el percentatge més alt, en un 70% aproximadament, en cadascun, a excepció de a formació virtual de l'any 2010 que formen el 92%.

Pel que fa a la percepció de la plantilla, són les dones les que estan més descontentes amb les mesures de promoció de l'Ajuntament (34 dones i 17 homes afirmen estar poc satisfetes amb aquestes possibilitats) i 29 dones i 20 homes afirmen no estar gens satisfets. A la pregunta de si existeixen les mateixes possibilitats de promoció interna per als homes que per a les dones, són els homes en la seva gran majoria els que responen afirmativament.

INDICADOR 6 / CONDICIONS LABORALS

L'indicador s'analitzarà des de dues vessants: retribucions i beneficis socials.

6.1.- Retribucions

El present àmbit vol analitzar la política retributiva existent a la corporació des de dues vessants. D'una banda si s'acompleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els hi correspon igual retribució, i de l'altra les retribucions percebudes en funció del gènere.

En relació al principi d'igualtat retributiva, conegut pel principi IVIS, la principal dificultat per tal d'identificar si existeix o no discriminació salarial és la més bàsica, és a dir, si realment dues persones desenvolupen treballs comparables. A aquests efectes, seria necessari disposar d'una valoració econòmica dels llocs de treball, formalment aprovada per la organització o, en el seu defecte, realitzar un anàlisi exhaustiu de cadascun dels llocs de treball per verificar si es compleix o no el principi d'igualtat retributiva.

Amb les dades obtingudes de l'informe del Servei de Recursos Humans municipal a 31/12/2010, ens aporten informació fiable però no determinant, en relació a la distribució salarial del personal de la organització. No obstant, es pot afirmar la igualtat retributiva entesa com a igual lloc de treball, igual retribució.

Pel que fa a les retribucions percebudes en funció del gènere, en primer lloc, manifestar que els homes cobren de mitjana anual 8.849,91 € més que les dones.

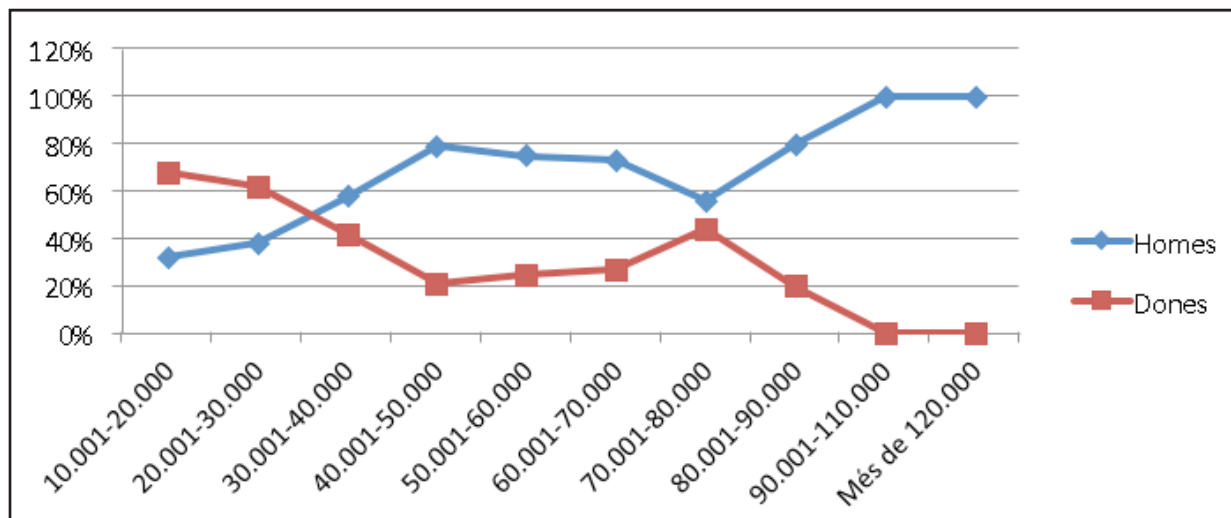
SALARI BRUT DEVENGAT 2010. PERSONAL DE PLANTILLA. 365 DIES A JORNADA SENCERA.

ALTA 31/12/2010

SEXE	NOMBRE	Mitjana BÀSIQUES	Mitjana COMPLEMENTÀRIES	Mitjana P.EXTRA I VARIS	Mitjana TOTAL BRUT	Mitjana SS CÀRREC EMPRESA	Mitjana COST TOTAL
DONA	432	9.459,36	14.359,84	5.113,00	28.932,20	7.427,97	36.360,17
HOME	494	9.863,30	20.238,05	7.680,76	37.782,11	9.381,16	47.163,27

A continuació, observem el quadre relatiu als trams de salari anuals en funció del gènere:

TRAM SALARI	DONES	HOMES	% DONES	% HOMES
Entre 10.000 i 20.000	30	14	68%	32%
Entre 20.001 i 30.000	256	156	62%	38%
Entre 30.001 i 40.000	68	95	42%	58%
Entre 40.001 i 50.000	46	178	21%	79%
Entre 50.001 i 60.000	8	24	25%	75%
Entre 60.001 i 70.000	3	8	27%	73%
Entre 70.001 i 80.000	4	5	44%	56%
Entre 80.001 i 90.000	1	4	20%	80%
Entre 90.001 i 100.000	0	1	0%	100%
Entre 100.001 i 110.000	0	1	0%	100%
> 120.000	0	3	0%	100%



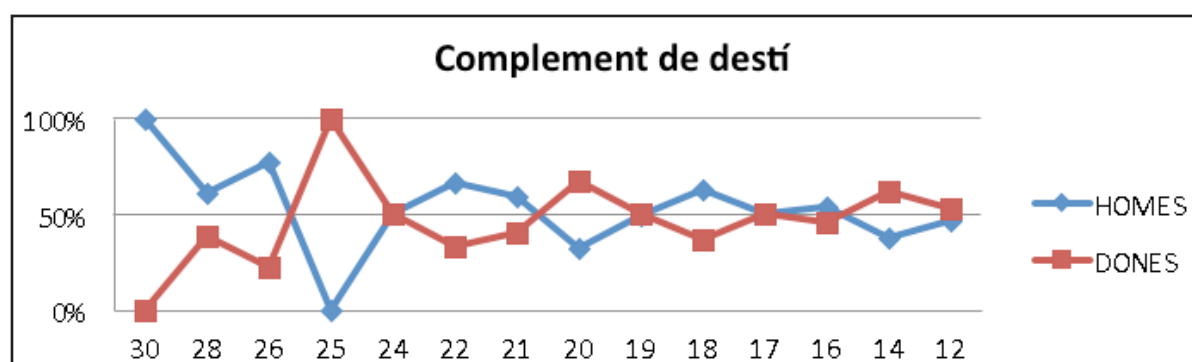
En el gràfic anterior s'aprecia que en els trams de salari més baixos, de 10.001 a 30.000, existeix un nombre més gran de dones que d'homes, i, al contrari, en els trams de salari més alts, de 80.001 a més de 120.000, són ocupats en un 80% i en un 100% per homes. Si bé, cal tenir en compte, que en els trams de salari més alts esmentats, es situen només un total de 7 persones, 6 de les quals són homes. I en aquest cas podríem parlar del ja referenciat sostre de vidre que acompanya a la segregació vertical, reforçat amb les dades que els salaris més baixos els copen les dones. A més, també s'observa al gràfic, la progressió inversa dels gèneres, és a dir, els homes amb una progressió ascendent (un percentatge d'homes més alt conforme el sou és més alt), amb la petita excepció del tram entre 70.001-80.000 (4 dones per 5 homes), i una progressió descendent (un percentatge de dones més baix conforme el sou és més alt), amb l'excepció esmentada.

Filant més prim, la distribució per complement de destí i gènere, a data 31 de desembre de 2010, destaca que en els complements de destí més alts, (26, 28 i 30), els homes siguin el 78%, el 62% i el 100%, respectivament. I, per contra, en els nivells més baixos, aquests són, el 12 i el 14, el dominin les dones en un 53% i 62%, respectivament. Unes dades en consonància amb el que es descriu respecte els trams de salaris anual.

PERSONAL DE PLANTILLA. 365 DIES A JORNADA SENCERA.

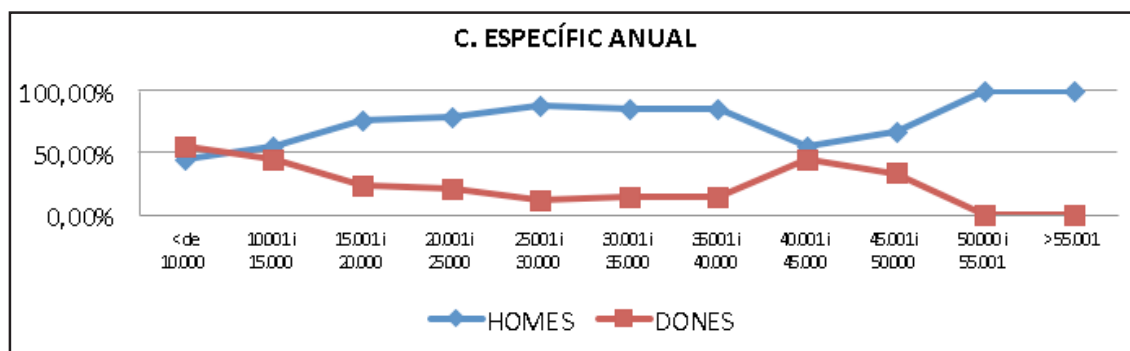
ALTA 31/12/2010

C. DESTI	DONA	HOME	DONA	HOME
30	0	4	0%	100%
28	5	8	38%	62%
26	2	7	22%	78%
25	1		100%	0%
24	11	11	50%	50%
22	26	52	33%	67%
21	15	22	41%	59%
20	29	14	67%	33%
19	39	38	51%	49%
18	60	103	37%	63%
17	1	1	50%	50%
16	145	170	46%	54%
14	84	52	62%	38%
12	8	7	53%	47%
Total	426	489	47%	53%



Quant a la distribució per complement específic i gènere, es troben equiparats en els trams més baixos, de menys de 1.000€ a 15.000€, així com en el tram de 40.000€ a 50.000€. I, exceptuant aquests dos punts, s'observa una progressió ascendent per part dels homes i una progressió descendent per part de les dones, molt similar a la progressió descrita en els trams de salaris.

COMPLEMENT ESPECÍFIC ANUAL	DONA	HOME
< de 10.000	207	168
10.001 i 15.000	56	69
15.001 i 20.000	6	19
20.001 i 25.000	47	178
25.001 i 30.000	4	30
30.001 i 35.000	1	6
35.001 i 40.000	1	6
40.001 i 45.000	4	5
45.001 i 50.000	1	2
50.000 i 55.001	0	2
> 55.001	0	4



Quant a la percepció de la plantilla, es reflecteix que són les dones les que pensen que hi ha més diferenciació de salaris segons els sexes. Així, 20 dones davant de 2 homes pensen que aquesta bretxa salarial es dona "bastant", mentre que 29 homes i 24 dones pensen que no es dona "gens".

6.2.- Beneficis socials

Els beneficis socials establerts als convenis del personal de la corporació. Els treballadors i treballadores poden optar per un Pla de Pensions o pel Fons Social o per un 50% de cadascun.

Amb càrrec al fons social de la corporació s'estableixen les següents modalitats d'ajuts:

- 1) Ajut odontològic
- 2) Ajut ocular
- 3) Ajut ortopèdic
- 4) Ajut per planificació familiar
- 5) Ajut per estudis
- 6) Ajut a treballadors/es amb fills disminuïts al seu càrrec
- 7) Ajut per tractaments especials
- 8) Ajut excepcional

D'acord amb les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans de l'ajuntament, a 31/12/2011, hi ha 222 dones i 358 homes adherides al 100% al Pla de Pensions, i 31 dones per 10 homes vinculats en un 50% al Pla i en un 50% al Fons social.

No han estat facilitades les dades segregades per sexe dels diferents beneficiari/es del fons social en funció de les categories previstes.

Aquest àmbit analitza la prevenció de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina. És necessari, a priori, definir els conceptes que mesura el present indicador.

Assetjament sexual: és un seguit de comportaments verbals, no verbals, i/o físics, d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol assetjament sexual. És una manera d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament hi hagi una superioritat jeràrquica.

Assetjament per raó de sexe: és tracta d'un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o amb l'orientació sexual d'una persona amb motiu de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

7.1.- Presència d'assetjament sexual o per raó de sexe

L'acord del personal laboral estableix a la disposició addicional núm. 13, que la Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment del conveni desenvoluparà les funcions de vetllar per què no es donin comportaments discriminatoris i treballarà per que s'apliqui una estratègia de prevenció, en la línia definida per la directiva Europea 2002/73/CE.

El 29 d'octubre de 2010, la Junta de Govern Local de l'ajuntament aprovà 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. Fins llavors, i segons el Servei de Prevenció, no s'han detectat casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

El Servei de Prevenció ha informat que s'ha denunciat un cas, si bé i d'acord amb el procediment establert al protocol de referència, s'ha conclòs que no es tractava d'assetjament.

Així mateix, el Servei de Prevenció ha detectat que caldria una modificació del circuit establert al protocol per tal d'atorgar més garanties als o les denunciants.

La percepció de la plantilla és que no hi ha presència d'assetjament sexual o per raó de sexe, si bé si fa referència a l'existència de mobbing.

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.

A continuació, la tipologia de mesures de conciliació adoptades pel personal de l'ajuntament, en els exercicis 2009 i 2010, respectivament.

PATERNITATS	2009	2010
TOTAL REDUCCIÓ 1/3 O COMPACTACIÓ	15	2

	2009		2010	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
NAIXEMENT FILL/A	28	19	29	22
HOSPITAL FAMILIAR 1r GRAU	3	1	1	1
COMPACTACIÓ 1/3 (100% retribució) (1)	18	2	15	1
COMPACTACIÓ LACTANCIA (100% retribució) (1)	21	2	14	1
REDUCCIÓ D'1/3 (100% retribució)	8	7	4	7
REDUCCIÓ D'1/3 (80% retribució)	11	2	4	2
Reducció jornada, i reducció proporcional de les retribucions	6	1	10	0
Horari especial de 9 a 14 hores amb 75% reducció retribució	0	1	1	0
Reducció horari el 50%, amb reducció del 60% retribució	1	0	3	1

De l'anàlisi de les dades consignades en els quadres anteriors es destaca, pel que fa al permís de paternitat, la dràstica reducció de 15 homes que en van gaudir l'any 2009 vers els 2 que en gaudiren l'any 2010. Caldria analitzar els motius d'aquesta davallada. I destaquen, també, la compactació per lactància, la compactació per 1/3 (100% retribució), la reducció d'1/3 (80% retribució) i la reducció de la jornada amb reducció proporcional de les retribucions, atesa l'aclaparadora majoria de dones en detriment dels homes.

Les enquestes realitzades a la plantilla, en relació a la pregunta "Allargues la teva jornada laboral? els homes treballadors municipals són els que responen a l'opció "bastant" (23 homes vers 19 dones) i 25 dones contesten a l'opció "poc", a la qual hi responen 10 homes; a l'opció "gens" hi responen 25 dones i 8 homes. Observant, doncs, que la prolongació de la jornada laboral guarda una relació directa amb el gènere: són els homes, més que les dones, els que es queden més temps a la feina fent hores extres.

Pel que fa a la compensació d'aquestes hores treballades més enllà de la jornada, la majoria de les dones enquestades (29 davant d'11 homes) responen que ho han fet amb temps lliure. D'altra banda, pocs són els homes que recorren a aquesta opció (16 homes i 13 dones).

La majoria de les dones enquestades (33 dones vers 20 homes) consideren suficients les mesures de conciliació que actualment ofereix treballar a l'Ajuntament. També són aquestes les més crítiques, ja que per a l'opció "poc" representen la majoria (25 dones vers 16 homes).

Les condicions de treball i l'entorn laboral són font de riscos per a la salut per ambdós sexes i, en general, no hi ha grans diferències quant a la seva resposta biològica. Però els riscos laborals de les dones han estat tradicionalment infravalorats perquè els estàndards de seguretat i salut s'han basat en models masculins. La segregació horitzontal i vertical del treball determina l'exposició a riscos diferents dels homes i les dones: els homes més exposats als riscos tradicionals de seguretat i higiene i les malalties professionals, i les dones amb més riscos de naturalesa psicosocial.

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.

9.1.- Condicions per a la salut en l'entorn de treball

L'absentisme laboral de la plantilla, amb un contracte de 365 dies a jornada sencera, referit a 31/12/2010, i d'acord amb les dades facilitades pel Servei de recursos humans municipal, és el següent:

MITJANA DE DIES

Sexe	Dones	Homes	
EMPLETAS/DES	433	493	926
LL. SENSE SOU	47,86	19,0	44,25
TEÒRICS DE TREBALL	249,23	249,96	249,62
VACANCES	23,21	23,5	23,37
LL. DISPOSICIÓ	10	10	10
P. ANTIGUITAT	0,29	0,3	0,3
LL. DISPOSICIÓEBEP	1,64	2,03	1,85
LLI.PATERNITAT		28	28
TREBALL REALS	211,90	211,32	211,59
PERMÍS PER DEFUNCIÓ	0,12	0,12	0,12
PERMÍS PER MATRIMONI	0,15	0,37	0,26
PERMIS PER CANVI DOMICILI	0,08	0,09	0,09
ACCIDENTS ATEOS MUTUA SENSE IT	0,02	0,10	0,06
PERMIS INGRÈS HOSPITALARI	0,72	0,80	0,76
TOTAL DIES PERMIÍS	37,33	38,65	38,03
PERMIS HORES	22,38	6,11	13,72
ABSÈNCIA MALATIA	1,10	0,42	0,74

De les dades del quadre anterior en destaquen dues, la relativa a les llicències sense sou i la de permisos per hores, atès que són les úniques categories amb diferències importants per gènere, essent majoritàries les dones les que en disposen. Fet que podria denotar, si bé seria necessari un estudi més en profunditat, el reflex de la societat quant a corresponsabilitat en les tasques de la llar i la cura del altres.

Quant a dades específiques, relatives a les baixes per malaltia amb IT segregades per sexe, però, s'observa un equilibri:

PERSONAL PLANTILLA. 365 DIES ALTA A 31/12/2010

Sexe	NOMBRE EMPLEATS/DES	MITJANA IT DIES BAIXA MALALTIA
DONA	492	54,78
HOME	513	54,80
Total general	1.005	54,79

El Servei de Prevenció va manifestar, així mateix, que no s'han detectat malalties específiques relacionades amb un o altre sexe i que mai s'ha realitzat l'anàlisi dels riscos psicosocials.

9.2.- Condicions físiques de l'entorn de treball

Des del Servei de Prevenció de Riscos Laborals municipal s'ha manifestat que no es dissenyen els llocs i les condicions de treball per a la seva adaptació a les característiques de dones i homes, amb excepció de les dones embarassades, per les quals si que es realitzen accions per tal d'adaptar el seu lloc de treball a la seva nova condició.

No es realitza cap revisió de l'assignació de recursos i despatxos per categories professionals i per sexe, ni de l'adequació dels espais comuns o compartits (vestidors, lavabos, sales, etc...) a les necessitats i característiques de les dones i dels homes, més enllà del que es disposa a la normativa.

El Servei de Prevenció va manifestar, així mateix, que no s'han detectat malalties específiques relacionades amb un o altre sexe, i que mai s'ha l'anàlisi dels riscos psicosocials.

CONCLUSIONS

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

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat i de la Comissió Executiva i Tècnica del pla d'Igualtat	Inexistència d'agent local d'igualtat o figura similar que vetlli exclusivament per la igualtat Manca de partides pressupostàries específiques per a la igualtat
Existència d'un informe de gènere	No s'actualitza anualment l'informe i cal profunditzar en el seu anàlisi (més dades qualitatives i quantitatives) Manca de dades segregades per sexe usuaris/es dels serveis
Existència d'un Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere	Manca de formació específica a la plantilla i personal polític per a la seva correcta implementació
Compromís municipal en la incorporació de la transversalitat de gènere (Pla de Polítiques de Dones i Pla d'Igualtat)	Insuficiència o manca d'incorporació dels mitjans tècnics, econòmics, materials i humans, necessaris pel desenvolupament dels Plans Manca d'introducció efectiva de la perspectiva de gènere en totes les conselleries
Participació en un estudi sobre la perspectiva de gènere	Manca d'estudis, memòries i pressupostos amb perspectiva de gènere Manca de formació a la plantilla i cos polític pel treball en perspectiva de gènere
Existència de programes específics externs per a dones	Manca de foment de la igualtat en les relacions negocials d'empreses proveïdores, compres i contractació
Participació en campanyes i projectes externs per al foment de la igualtat	Preponderància masculina en tots els Consells d'Administració d'empreses municipals
Creació de SEPIEMTA	Abandonament del projecte SEPIEMTA
Protocols per a l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric	Manca d'implementació efectiva del llenguatge no sexista ni androcèntric en la documentació i imatges internes i externes de la corporació
Tallers de sensibilització per a l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric	Manca de formació específica pel personal i cos polític
Paritat funcionaris/es	Segregació vertical sindicats

Paritat en la distribució d' aspirants admesos i nomenats en processos selectius	Segregació horitzontal i vertical a la plantilla municipal Inexistència d'accions positives per a pal·liar les segregacions
Voluntat de col·laboració per la igualtat del Servei de Prevenció de Riscos Laborals	Manca de foment de l'avaluació dels riscos laborals en clau de gènere Manca d'anàlisi dels riscos psicosocials per part del Servei de Prevenció Manca de foment de la corresponsabilitat

Detallats els punts forts i febles a la organització, procedeix la redacció d'un Pla d'Acció a l'empara d'aquests, que vetlli per la implementació efectiva de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament de Tarragona, amb la fixació d'uns objectius i unes accions que els desenvolupin, amb temporització, i l'establiment, així mateix, d'uns indicadors d'avaluació i seguiment per a la seva millora continua.

METODOLOGIA

La diagnosi de gènere i 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 es realitza la present diagnosi són els següents:

1. Política d'igualtat d'oportunitats
2. Polítiques d'impacte a la societat
3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa
4. Representativitat de les dones i homes
5. Accés, selecció, promoció i desenvolupament
6. Condicions laborals
7. Assetjament sexual i per raó de sexe, i violència masclista
8. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
9. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

I les fonts d'informació sobre les quals es construeixen els resultats dels indicadors han estat tant de tipus quantitatiu com qualitatiu. A continuació un quadre on es descriuen les fonts d'informació usades en funció del tipus d'indicador:

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ				
	Bases dades Aj.	Inf. documental	Entrevistes	Informe gènere	Qüestionari
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

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

Així mateix, en funció dels resultats s'estableixen els punt forts i les àrees de millora de l'organització per cadascun dels indicadors definits.

