



**Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones de
l'Ajuntament de Palafrugell**
Avaluació del I Pla d'Igualtat i
Diagnosi d'Igualtat de l'Ajuntament de Palafrugell
2018-2019

1. Antecedents i Introducció

Al desembre de 2005 és va fer per primer cop a la història de l'Ajuntament de Palafrugell un acord de la Junta de Govern on es feia una **declaració d'intencions respecte a les polítiques d'igualtat** que el consistori volia dur a terme amb la plantilla. Aquest acord contemplava un període d'execució de 4 anys (2003-2007) i és el document que va assentar les bases per al que acabaria essent el **I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Palafrugell**.

No va ser fins a l'octubre de 2010 que aquest I Pla es va presentar, tot i que ja s'havia començat a treballar al 2008 i comptava, aquest cop sí, amb una diagnosi i unes mesures concretes per aplicar.

Un cop transcorreguts més de 7 anys d'aquest I Pla d'Igualtat, es va considerar necessari fer-ne l'avaluació i dur a terme una nova diagnosi de la situació de l'Ajuntament de Palafrugell en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Tasques prèvies imprescindibles per poder abordar la redacció del que serà el **II Pla d'Igualtat** de l'Ajuntament de Palafrugell.

Tant l'avaluació com la diagnosi, que seguidament es presenten, s'han realitzat tenint en compte tant les dades estadístiques i documentació existent, com les opinions i visió en matèria d'igualtat d'oportunitats del personal de l'Ajuntament (a través d'enquestes, reunions de treball i la Comissió d'Igualtat).

2. Avaluació del I Pla d'Igualtat Intern d'Oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Palafrugell

Avaluar el I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Palafrugell (Pla d'Igualtat d'ara endavant), que és l'objectiu principal d'aquest apartat, no és una tasca senzilla.

En primer lloc perquè ha passat molt de temps des de la seva redacció: és un document que data d'octubre del 2010 i des d'aleshores han passat més de 7 anys en els quals, s'han produït diferents canvis tant a nivell intern del propi Ajuntament (s'ha aprovat el Pla operatiu de recursos humans i s'han incorporat també figures tècniques en matèria d'organització, Recursos humans i prevenció de riscos laborals), com a nivell estatal i autonòmic, per exemple s'ha aprovat la [LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#) que en el seu article sisè fa esment a tot allò que es refereix al món local.

En segon lloc perquè el pla en qüestió, tal i com es pot comprovar amb facilitat, era molt breu i molt poc concret. Plantejava 3 grans objectius, que més endavant s'expliciten, als quals hi anaven vinculats uns objectius específics dels quals es desprenien 18 d'accions a desenvolupar.

Aquestes accions eren molt poc concretes i, a més tampoc comptaven amb un sistema d'avaluació, no s'especificava cap sistema de recull d'indicadors quantitius ni qualitius, ni una temporització, ni una relació del departament i/o persona o persones responsables de la seva execució, així com tampoc dels recursos necessaris. Tots aquests elements són indispensables, no només per poder desenvolupar amb un mínim de garanties el pla, és a dir les accions que contempla, sinó per poder analitzar i avaluar si aquestes es duen a terme, amb quin grau d'èxit, és a dir si es garanteixen els indicadors d'avaluació i si aquests donen resposta al objectius.

Les accions que es proposaven en l'anterior pla són les que es detallen a continuació:

- Pla de formació contínua sobre temes relacionats amb la igualtat i l'assetjament
- Actualització i ús materials de referència (Intranet)
- Fòrum intern de participació i recull suggeriments
- Memòries àrees amb perspectiva de gènere
- Revisió i valoració periòdica del Pla d'Igualtat i el Protocol d'assetjament
- Enquestes d'ambient de treball de forma anual
- Creació figura referent temes igualtat (Àrea RRHH)
- Comunicació interna informacions d'interès o actualitat en temes d'igualtat
- Millora espais i instal·lacions més saturats de personal, facilitar zones d'aparcament
- Clàusules socials en la contractació administrativa
- Establir un procediment de revisió de documents per garantir llenguatge igualitari
- Difusió externa a través de mitjans de comunicació bones pràctiques ajuntament
- Motivació personal
- Dinàmiques de grup
- Estudi catàleg llocs de treball i equilibri situacions de desigualtat si es donen
- Encarregar estudis de riscos per a la salut de les àrees que pateixen més baixes laborals
- Flexibilització horària, teletreball, aprofitament de les TIC, facilitar el treball compartit, ...
- Establir hora inici i fi reunions i fer complir l'acord

Una hipòtesis raonable i plausible és que després de l'elaboració i l'aprovació del I Pla d'Igualtat no hi va haver cap persona, o comissió, responsable de liderar el pla ni de vetllar pel seu desplegament ni tampoc els recursos per fer-ho. Al Pla d'Igualtat li manca, fonamentalment, la creació d'una Comissió de seguiment o, com a mínim, la designació d'una

persona responsable, que podria formar part del departament d'Organització i Recursos Humans.

A continuació, de forma molt breu, presentem els 3 objectius generals que recollia el Pla d'Igualtat.

Respecte al primer dels objectius plantejats **Promoure una cultura a favor de l'equitat de gènere i la no-discriminació** sabem, perquè aquesta és la informació que ha aportat Organització i Recursos Humans, que gairebé totes les accions que se'n desprenien s'han anat executant al llarg d'aquests vuit anys tot i que no es compta amb el detall de quan s'ha fet, amb quina periodicitat o quines persones hi han participat o n'han estat les impulsores. Tampoc per quines persones o departaments han estat desenvolupades aquestes accions, si les persones que hi han participat ho han fet per requeriments del lloc de feina o un lideratge o per interessos i inquietuds personals, etc.

En relació el segon objectiu, que fa referència a **Aconseguir equitat de gènere en l'accés i desenvolupament professional i equitat en totes les àrees, categories, càrrecs, retribucions i unitats** la implementació de les accions que es contemplaven inicialment s'han aplaçat per incorporar-les al procés de negociació amb els i les representants dels treballadors i treballadores, tal i com ha comunicat Organització i Recursos Humans (sic) l'Ajuntament de Palafrugell i la representació dels treballadors i treballadores iniciaran les negociacions del conveni col·lectiu, on s'incorporarà també la negociació de les mesures d'igualtat.

Per últim, quant a **Garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral per tothom** cal destacar que algunes àrees tenen flexibilitat d'entrada i sortida entre les 7'30h i les 8'30h; i pel que fa a les reunions s'estableixen en horaris de feina i s'intenta complir amb horaris i ordres del dia establerts. El conveni i pacte recullen tots els permisos, reduccions de jornada i llicències recollides a la llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

3. Anàlisi de la realitat del consistori. Recull d'estadístiques, indicadors, informacions municipals d'interès i documentació relacionada. Anàlisi de la realitat de l'Ajuntament, sobretot dades segregades per sexe relacionades amb les condicions laborals del personal, així com documentació relativa a les condicions laborals (accés, selecció, promoció, formació, convenis, etc.).

A continuació es presenta l'anàlisi de dades que s'ha dut a terme per a l'elaboració de la diagnosi interna de l'Ajuntament de Palafrugell, durant el període entre octubre de 2017 i juny de 2018, i que té com objectiu principal ser la base per proposar i elaborar les línies estratègiques que serviran de punt de partida per definir les mesures i propostes d'actuació que es recolliran en el Pla d'Acció del II Pla d'Igualtat previst per al període 2018-2021.

3.1. Reflexions generals

És important i oportú tenir presents algunes consideracions prèvies abans d'analitzar en profunditat les dades. El fet d'estar analitzant una administració pública, com ho és un Ajuntament hi ha diferents aspectes que ja estan regulats i es tenen en compte, com a mínim a nivell teòric legislatiu (per exemple que a l'hora de contractar per norma no es poden fer distincions de gènere - art. 5 LOIEMH 22 DE MARZO/2007).

També cal tenir present en tot moment la mida de l'Ajuntament i de la plantilla sobre la qual es vol incidir, ja que al tractar-se d'una plantilla relativament petita segons quins percentatges varien molt i fàcilment, però en nombres absoluts estem parlant d'una o de dues persones (per exemple, tal i com es veurà a la diagnosi, hi ha Departaments de l'Ajuntament que estan 100% feminitzats, però en el moment que s'ha fet l'anàlisi, només hi treballen dues dones, com és el cas de l'Oficina d'Habitatge).

L'anàlisi que es presenta a continuació té l'objectiu d'oferir una fotografia el màxim de rigorosa i acurada possible sobre quina és la situació actual (abril de 2018) de l'Ajuntament de Palafrugell, en termes laborals però també en relació a la Igualtat de Gènere en termes més globals com ara la comunicació i la imatge de l'Ajuntament, i conèixer quina és la percepció relativa a aquestes qüestions de les persones que hi treballen.

3.2. Recursos metodològics i fonts d'informació

El recull d'informació i de dades per tal d'elaborar la diagnosi ha estat a través d'una metodologia mixta incorporant dades quantitatives (relatives als anys 2016 i 2017) i dades qualitatives.

La coordinació entre diferents professionals, especialment amb la tècnica de Recursos Humans designada, ha estat clau per tal de tenir accés a les dades, així com d'organitzar el grup de discussió i l'enquesta a tota la plantilla.

La recerca quantitativa s'ha dut a terme a través de la recerca i el recull de dades facilitades per Recursos Humans i Secretaria de l'Ajuntament.

La part qualitativa, en canvi, s'ha dut a terme a partir de la tècnica del Grup de discussió, mètode que ens ha permès recollir informació molt valuosa sobre la percepció de les persones participants del grup en termes d'igualtat de gènere a la societat en general i també al propi Ajuntament, on treballen les persones participants, en concret. Aquesta informació apareix a l'anàlisi d'eixos en aquells casos que aporta informació específica.

D'altra banda, s'ha dut a terme també una enquesta en línia a tota la plantilla de l'Ajuntament, aquesta és una mostra perfecta d'aquesta metodologia mixta, entre allò quantitatiu i allò qualitatiu, ja que ha permès obtenir dades que es poden treballar de forma agregada i quantitativa i d'altres que permeten ampliar aquesta mirada sobre la (auto)percepció de les persones treballadores de l'Ajuntament.

En relació al total de la plantilla de l'Ajuntament (hi ha 280 treballadors i treballadores) cal tenir en compte que 105 persones han participat de l'enquesta en línia. Al no poder comptar amb la resposta de tot el personal de l'Ajuntament, considerem important destacar que **tot i que les dades són molt útils no representen el total de les persones** i per tant, no hi ha, segurament, totes les visions i punts de vista reflectits, tot i que sí que podem parlar d'una mostra representativa amb un 95% de confiança i un 8% de marge d'error. No podem oblidar que en la majoria dels estudis es treballa amb mostres de població precisament perquè és molt difícil poder comptar amb totes les dades i, sovint, el propi fet que algunes persones no contestin ja ens aporta informació tot i que és difícil de contrastar (per exemple que no tothom hi ha tingut un accés fàcil, o que hi ha gent poc interessada en aquestes qüestions). Al formular afirmacions o conclusions en base a aquestes informacions cal tenir aquesta premissa ben present.

Si bé és cert que per fer l'anàlisi no s'han fet servir totes les dades que es van recollir en el formulari en línia (ANNEX 1- Enquesta personal Ajuntament), aquestes eren importants en elles mateixes. En ocasions el sol fet de preguntar sobre alguns aspectes ja introdueix alguns elements sobre la perspectiva de gènere i la igualtat i això facilita que la plantilla es vagi familiaritzant amb aquests conceptes. La transformació de gènere no és només el resultat final sinó que sovint els canvis també es van produint durant el procés d'implementació, és a dir, al llarg del camí.

Aquesta metodologia ha permès no només tenir una visió més ajustada i, també complexa, de la realitat que es vol transformar, sinó que ha incidit en fomentar la codecisió i la coresponsabilitat de tots els agents implicats al llarg del procés amb l'objectiu d'augmentar-ne la seva legitimitat i credibilitat i, en definitiva, les probabilitats d'èxit del futur Pla d'Igualtat.

3.3. Anàlisi per eixos

La proposta d'eixos per analitzar les dades a partir de la qual s'ha elaborat la diagnosi és la següent:

1. Distribució i representativitat del personal de l'Ajuntament
2. Contractació i retribució
3. Selecció, formació, promoció i desenvolupament. Responsabilitat social i igualtat
4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
5. Llenguatge i imatges no sexistes
6. Salut laboral
7. Estratègia i organització interna

A continuació es presenta l'anàlisi concreta de cada eix, de tal manera que després de l'enunciat de cada eix hi consta una breu valoració general de l'eix, de l'accés, facilitat o absència de dades i d'elements que s'ha considerat important destacar.

És amb aquesta proposta d'eixos que s'ha treballat i s'ha dut a terme l'anàlisi de dades posterior que es presenta a continuació.

A la columna *font* quan apareix C fa referència a dades facilitades per alguna persona que forma part de la Comissió de seguiment, GD fa referència al grup de discussió i E a l'enquesta.

Eix 1. Distribució i representativitat del personal de l'Ajuntament

Tota la informació necessària per analitzar aquest primer eix ha estat facilitada per la tècnica de Recursos Humans i Secretaria i que formen part de la comissió (C).

Taula 1. Anàlisi de la representació femenina i masculina per àrees de treball

Àrea	Cap d'àrea		Global tota l'àrea (caps d'àrea incloses)				Estat
	Dones	Homes	Dones	Homes	Total	% de dones	
Serveis municipals	1	0	3	5	8	37'5 %	Masculinitzada
Arxiu Municipal	1	0	2	1	3	67%	Feminitzada
Cultura	0	1	7	5	12	58%	Paritària
Educació	1	0	17	10	27	63%	Feminitzada
Esports	0	1	10	16	26	38'5 %	Masculinitzada
Tresoreria i recaptació	1	0	7	1	8	87'5%	Feminitzada
Intervenció	0	1	6	3	9	66'66%	Feminitzada
Promoció Econòmica	0	1	15	1	16	94%	Feminitzada
Joventut	0	1	2	1	3	67%	Feminitzada
Medi Ambient	1	0	2	2	4	50%	Paritària
Museu del Suro	0	1	2	3	5	40%	Paritària
Pla de Barris	-	-	4	0	4	100%	Feminitzada
Plans d'ocupació 2017	-	-	11	7	18	61%	Feminitzada
Policia Local	0	1	8	49	57	14%	Masculinitzada
Comunicació	0	1	0	4	4	0%	Masculinitzada
Benestar Social	1	0	24	3	27	89%	Feminitzada
Secretaria	0	1	17	12	29	63%	Feminitzada
Urbanisme	0	1	8	13	21	38%	Masculinitzada
Total	7	9	145	135	280	51'78%	Paritària

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la comissió i l'àrea de Secretaria

Podem veure com, en general, es tracta d'un Ajuntament amb una plantilla força feminitzada. Són 9 les àrees on el percentatge de dones supera el 60%, enfront de 5 àrees on és la presència d'homes la que supera el 60%. Hi ha 3 àrees que es troben amb una distribució paritària (entenen les proporcions de 40/60 tal i com marca la LOIEMH) i el global de la plantilla presenta una distribució paritària.

Aquesta distribució no és aïllada per al cas de l'Ajuntament de Palafrugell sinó que es tracta d'un model que es reproduïx al global de les administracions públiques. Les dones són majoria a totes les plantilles de les principals institucions catalanes i, sorprenentment, la paritat home-dona, obligatòria per exemple a les llistes electorals, va desapareixent progressivament als llocs polítics de més rellevància. Segons publicava elcritic.cat el maig de 2016: "No hi ha paritat ni entre els càrrecs electes més importants ni als alts càrrecs de la Generalitat de Catalunya, de les quatre diputacions provincials i de l'Ajuntament de Barcelona. La desproporció és alarmant: un 69% d'homes per un 31% de dones."

Així doncs, com més amunt en l'escalafó, més masculinitzades estan les principals administracions públiques catalanes. És una dada que es continua repetint després d'anys de polítiques per fomentar la igualtat al món laboral. I que més endavant constatarem que també succeeix a l'Ajuntament de Palafrugell, quan analitzem en qui recauen les responsabilitats dels cinc àmbits principals de treball del consistori, per exemple.

"La discriminació de les dones a l'hora de pujar dins dels escalafons de les institucions públiques contrasta amb el fet que alguns d'aquests mateixos organismes tenen unes plantilles molt feminitzades." Aquesta afirmació, extreta de l'article [d'elcritic.cat](http://elcritic.cat) al que ja hem fet referència, ens pot donar pistes també de què és el que pot estar passant a l'Ajuntament. En general, a la superfície, s'observa igualtat, però quan comencem a fixar-nos en el detall hi ha petites alarmes que si analitzem ens donen informació que ens revela que la igualtat encara queda lluny.

Ara bé, és important veure quines són aquestes àrees més o menys feminitzades o masculinitzades de les que parlàvem i per què. Observem com entre les àrees més masculinitzades trobem les habituals en altres ens públics: Policia (14% de dones), Urbanisme (38% de dones) i Esports (38'5% de dones), en són exemples paradigmàtics, tot i que en el cas d'Urbanisme i Esports gairebé entren dins les xifres de paritat que marca la llei. I, en la mateixa línia, algunes de les àrees que es troben més feminitzades són Benestar Social (89% de dones) i Joventut (67% de dones), per exemple.

Aquesta distribució no és exclusiva de l'Ajuntament de Palafrugell, sinó que és un biaix que s'acostuma a produir i reproduir a la nostra societat. Hi ha camps d'estudi i/o treball habitual i tradicionalment masculinitzats i d'altres feminitzats, és el que s'anomena **segregació horitzontal**.

La idea predominant sorgida del Grup de Discussió al parlar d'aquest aspecte és que les desigualtats que hi pugui haver en alguna àrea on hi ha més homes o per exemple més dones responen a qüestions formatives/vocacionals i que per tant no s'hi pot fer res, ja que no es pot obligar a cap persona a estudiar o a treballar d'una cosa que no vulgui només per poder parlar d'igualtat.

Cal tenir en compte però, que tot i que la percepció sorgida del grup de discussió és aquesta, els rols i estereotips de gènere ens marquen la vida i també les decisions que prenem al llarg d'aquesta, fins i tot la tria de la nostra professió que podríem pensar que hem fet lliurement, es troba marcada per les normes i rols de gènere. Tal i com recull l'Observatori IQ en el seu

article Cinc dades que mostren que la igualtat entre homes i dones és un miratge publicat a elcritic.cat el juliol de 2015

“Cadascú de nosaltres sentim que les nostres preferències individuals no estan condicionades pels estereotips, que són cosa del passat i que nosaltres escollim amb llibertat. Però les dades diuen una altra cosa. Per exemple, una mirada sobre el món educatiu permet veure com, des de petits, nens i nenes a l'escola s'orienten de forma diferent cap el coneixement: les nenes s'orienten en major mesura per les humanitats, les ciències socials i les arts (61,3%), mentre que els nens es decanten per les ciències i la tecnologia (57%). Aquesta especialització s'aguditzava amb els anys i, a l'edat adulta, és excepcional trobar noies a les enginyeries de la mateixa manera que és estrany trobar nois com a mestres a l'escola bressol.”

Taula 2. Distribució i representativitat del personal de l'Ajuntament

Àmbit	Subàmbit	Indicador	Descripció	Font	Dones	Homes	Total	% de dones sobre el total
Presència de les dones i els homes	Presència de les dones i els homes	Proporció de dones i homes al conjunt de la plantilla	Distribució percentual entre dones i homes	C	145	135	280	52 %
Segregació vertical i horitzontal	Personal segons cos i categoria professional al per sexe	A1	% de dones i homes per grup professional	C	4	8	12	33 %
		A2	% de dones i homes per grup professional	C	45	14	59	76 %
		C1	% de dones i homes per grup professional	C	28	26	54	51 %
		C2	% de dones i homes per grup professional	C	60	74	134	45 %
		D/AP	% de dones i homes per grup professional	C	8	13	21	38 %
		Proporció de dones i homes caps d'àrea	% de dones i homes per grup professional	C	7	8	15	47 %

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la comissió i l'àrea de Secretaria

Si analitzem la distribució de dones i homes en relació a la categoria professional, veiem com és a la categoria més alta (A1) on les dones estan menys representades. Quant als càrrecs de comandament, la distribució és paritària gairebé al 50% entre dones i homes, però crida l'atenció com en àrees feminitzades (com per exemple, Joventut) o fins i tot en àrees on només hi ha un home (com és en el cas de Cultura), és aquest qui ocupa el càrrec més alt.

És en la categoria A2 on les dones es troben més representades, ja que la majoria de persones són de les àrees dels Serveis Socials o Secretaria. I és en la categoria A1 on els homes es troben més representats ja que es tracta d'àmbits tradicionalment més masculins com Hisenda i Esports, majoritàriament.

Quant als càrrecs de comandament els grups als quals pertanyen són A1 i A2 i tot i que la representació global per sexes és paritària, en la categoria d'A1 hi ha 10 caps d'àrea, dels quals només 3 són dones. En la categoria d'A2 hi ha 5 caps, 3 dones i 2 homes. I, fins fa poc, hi havia un cap home en la categoria C1 que recentment ha canviat a la categoria d'A2. En aquest cas s'ha incorporat un nou Inspector de Policia que és A2.

Eix 2. Contractació i retribucions

Contractació

Quant a la tipologia de contractes amb els quals treballen les treballadores i treballadors de l'Ajuntament sabem que hi ha 75 persones que tenen un contracte temporal, 41 de les quals són dones. És a dir que gairebé un 27% de les persones que treballen a l'Ajuntament, que formen part de la plantilla, contractes programa i plans d'ocupació, es troba en situació de temporalitat, cal tenir en compte que recentment des de l'Administració general de l'Estat s'ha aprovat un pacte¹ que obligarà les administracions a reduir les seves taxes de temporalitat a un 8% en la plantilla, com a molt. És important destacar com entre aquestes 75 persones en situació de temporalitat un 55% són dones per tant **no sembla que hi hagi relació entre temporalitat i gènere.**

A 2018 hi ha 128 dones a jornada completa sobre 280 treballadors i treballadores, el que representa gairebé un 47% sobre el total de la plantilla.

Retribucions

Entre els 10 sous més elevats de l'Ajuntament trobem 8 homes i 2 dones.

La retribució més elevada és per a un home. I en segon lloc hi ha una dona, si no tenim en compte els complements al sou. Si valorem també els complements la dona passa de la segona a la quarta posició.

Entre aquestes 10 persones n'hi ha 3 que tenen un complement retributiu al sou, i totes 3 són homes.

Entre aquestes 10 persones n'hi ha 2 de la categoria C1 que pertanyen a l'àrea de Policia. D'entre els 10 sous més baixos de l'Ajuntament (comptant les reduccions de jornada i els plans d'ocupació) **trobem 8 dones i 2 homes, una proporció exactament a la inversa que en el cas dels sous més elevats.**

Si aquest càlcul el fem deixant-ne fora les persones que tenen una reducció de jornada i els plans d'ocupació, trobem 4 dones i 6 homes. La reducció de jornada redueix el sou, conclusió que és evident i en principi lògica, però el que cal destacar és que **a qui afecten**

¹ Acord 2018-2020 sobre la millora de l'ocupació pública i les condicions laborals signat entre els sindicats de FeSP-UGT, CCOO y CSIF.

retributivament parlant les reduccions de jornada és a les dones, que són les que en general acostumen a demanar aquest tipus de mesures i adaptacions horàries.

Un 11% de la plantilla rep complements retributius. Hi ha 32 persones que reben complements retributius per responsabilitats específiques i/o per ampliacions de jornada. Es tracta de 16 dones i 16 homes. Els 3 complements retributius més alts són per a homes, essent el quart per a una dona, amb un import total el d'aquesta gairebé de la meitat que del que ocupa la tercera posició.

Taula 3. Diferències entre el promig de salaris anuals entre dones i homes per àmbits

Àmbit	Promig Dones	Promig Homes	Diferències dones respecte a homes
Administració general	35.580	32.252	+3.328
Seguretat Ciutadana	35.491	38.774	-3.282
Territori i Espai públic	31.091	25.523	+5.567
Economia i Hisenda	33.105	41.927	-8.822
Serveis a les Persones	28.465	36.712	-8.247

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la comissió i l'àrea de Secretaria

En aquesta taula s'ha calculat el promig del salari anual per sexes i àmbits i per sexes i àrees.

Cal tenir present que no s'han tingut en compte els Plans d'ocupació perquè perceben els mateixos salaris tant homes com dones. També cal tenir en compte que les dades s'han calculat amb els complements retributius, deixant al marge els decimals i sense distingir entre tipus de jornades.

Veiem com d'entre els cinc àmbits de treball 3 compten amb un promig de salaris més elevat en el cas dels homes que en el de les dones. La diferència de promig més elevada es troba en l'àmbit d'Economia i Hisenda.

Respecte al projecte de Plans d'ocupació de 2017 assenyalem que no apareix en aquesta taula perquè no hi ha diferències salarials per sexes. Es tracta d'un projecte del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) en el que totes les persones participants tenen les mateixes condicions retributives.

Cal destacar també com **tots els àmbits de treball es troben coordinats per homes**.

De fet, aquest és un tema que ha sortit en diversos comentaris de l'enquesta de satisfacció. Concretament a la pregunta "*Consideres que els complements salarials assignats a diferents llocs de treball poden derivar en diferències salarials entre dones i homes a l'Ajuntament?*" 86 persones han contestat que no o que no ho saben, el que representa un 82% sobre el total de persones que han participat de l'enquesta, tot i que hi ha algunes persones (més d'un 10% de les participants a l'enquesta) que diuen que aquestes responsabilitats així com les retribucions que els són assignades són a dit o en circumstàncies poc clares.

Els criteris han estat els següents: tres d'aquestes persones s'ha realitzat per acumulació de tasques i responsabilitats (Interventor, Secretari i Cap de Policia). p/e L'inspector de policia és el responsable de l'àmbit de Seguretat Ciutadana perquè és el càrrec més alt de la Policia i per tant el que ha d'assumir aquesta responsabilitat

Les altres dues persones el criteri ha estat a través d'una Oferta interna de provisió pel procediment de lliure designació. És a dir, aquestes dues persones s'han presentat per accedir a la plaça de responsable d'àmbit passant per un procés de selecció.

Taula 4. Diferències entre el promig de salaris anuals entre dones i homes per àrees

	Promig Dones	Promig Homes	Diferències dels sous de les dones respecte als dels homes
Serveis municipals	28.575	30.067	-1.493
Arxiu Municipal	40.499	31.359	+9.140
Cultura	28.572	43.743	-15.171
Educació	29.419	24.637	+4.782
Esports	24.169	27.810	-3.641
Tresoreria i recaptació	34.557	26.075	+8.482
Intervenció	31.411	47.210	-15.799
Promoció Econòmica	27.504	44.594	-17.090
Joventut	28.642	51.365	-22723
Medi Ambient	32.485	29.508	2977
Museu del Suro	31.809	31.357	452
Pla de Barris	28.850	-	No és pertinent
Plans d'ocupació 2017	Mateixos salaris	Mateixos salaris	No és pertinent
Polícia Local	35.491	38.774	-3282
Comunicació	-	27.501	No és pertinent
Benestar Social	28.079	27.882	197
Secretaria	30.661	33.145	-2.485
Urbanisme	32.214	39.198	-6.984
Total	30.939	34.639	-3.699

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la comissió i l'àrea de Secretaria

Veiem com d'entre les 17 àrees, 9 són les que compten amb un promig de salaris més elevat en el cas dels homes que en el de les dones. La diferència de promig més elevada es troba en l'àrea de Joventut on hi ha 22723 euros de diferència en el promig. Aquest és un dels casos al que ens referíem a l'inici de l'exposició, ja que l'Àrea de Joventut compta amb una plantilla reduïda i això pot fer que l'esglaonat sigui més evident i sigui aquesta, així, una dada poc representativa.

Si fem el promig dels promitjos per gènere, veiem com el promig del sou de les dones és de 30939 euros i els dels homes de 34639 euros, el que implica una diferència de 3699 euros de diferència entre el sou de dones i homes a favor dels homes.

Taula 5. Diferències entre el promig de salaris anuals entre dones i homes per grups

	Promig dones	Promig homes	Diferències dones respecte a homes
A1	57.238	62.898	-5.661
A2	32.404	36.454	-4.050
C1	32.261	34.564	-2.304
C2	24.270	31.617	-7.347
D/ AP	17.994	18.569	-575

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la comissió i l'àrea de Secretaria

En aquesta taula veiem com, **si analitzem els promitjos salarials per grups són els homes qui, en tots els casos, perceben un promig de sou més elevat que el de les dones.**

Hores extraordinàries

Durant el 2016, van ser 89 les persones que van fer hores extra, el que representa un 32% de la plantilla. 31 d'aquestes persones són dones, un 35 % sobre el total de les persones que van fer aquestes hores extra. **De les 10 persones que van fer més hores extra al 2016 només 1 era dona.**

Crida l'atenció com aquestes hores extra són de les àrees de Policia i Esports, majoritàriament tot que això respon a la distribució del servei i les seves pròpies necessitats. Tant l'àrea d'esports com la Policia han de garantir una atenció i una cobertura del servei per cobrir incidències que es puguin produir o la realització d'esdeveniments fora dels horaris i jornades habituals.

Durant el 2017, van ser 89 les persones que van fer hores extra el que representa un 32% del total de la plantilla, 31 de les quals són dones, el que representa un 35% sobre les persones que van fer hores extra. **De les 10 persones que van fer més hores extra al 2017 no hi ha cap dona.**

Crida l'atenció com aquestes hores extra són, de nou, de les àrees de Policia i Esport majoritàriament.

Segons informació facilitada per Organització i Recursos Humans sabem que no es fan hores extraordinàries a no ser que des de l'Àrea i des de Recursos Humans i Organització es faci un informe favorable i es justifiqui la seva necessitat, en aquests casos les hores extraordinàries es cobren. A nivell retributiu doncs, veiem com les dones tenen molt menys marge de fer hores extra (aquelles àrees on es poden fer hores extra més sovint són masculinitzades) i, per tant, de millorar les seves condicions econòmiques per aquesta via.

Cal tenir en compte però, que quan un servei precisa de fer hores extra ho ofereix a tothom i les treballadores i treballadors poden decidir lliurement si volen o no fer les hores extra.

Eix 3. Selecció, formació, promoció i desenvolupament

Pel que fa a la pregunta de l'enquesta "Consideres que l'Ajuntament ofereix les mateixes oportunitats de promoció tant a homes com a dones?" 41 persones han contestat que no o que no ho saben. Aquestes representen un 39% del total de persones que han contestat

l'enquesta, 30 d'aquestes són dones. 64 persones consideren que sí, 38 de les quals són dones, gairebé un 60% dins aquesta categoria.

A la pregunta "Què creus que es valora a Ajuntament a l'hora de considerar una persona com a "bon treballador o bona treballadora?" 95 persones han contestat com a primera opció les capacitats professionals, el que representa més d'un 90% de les persones participants.

Alguns comentaris a destacar sorgits de l'apartat referent a la selecció i la promoció de l'enquesta són aquests:

"(...) cada equip de govern pren les seves decisions però les últimes oportunitats només han estat per homes(...)"

"Visualment els càrrecs importants són d'homes"

A la pregunta "Creus que un Pla d'Igualtat és necessari per garantir la igualtat d'accés, desenvolupament professional i condicions de treball de dones i homes?" 10 persones consideren que no, el que representa un 9'5% del total de les persones que han participat de l'enquesta. D'aquestes 10 hi ha 4 dones i 6 homes.

9 persones responen que no ho saben, el que representa un 8'5% del total de les persones que han participat de l'enquesta. D'aquestes 3 són dones i 6 són homes.

86 persones consideren que sí, el que representa un 82% del total de les persones que han participat de l'enquesta. 63 d'aquestes són dones, un 73% dins d'aquesta categoria.

A la pregunta "Has rebut alguna formació relacionada amb temes de gènere?" 85 persones indiquen que no, el que representa gairebé un 82% sobre el total. **El 100% de les persones que han fet formació en gènere han estat dones, dada que és molt significativa.**

Eix 4. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Taula 5. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Àmbit	Indicador	Descripció	Dones	Homes	Total
Gestió del temps laboral per a la conciliació de vida personal, familiar i laboral	Mesures relacionades amb el foment de la conciliació i la coresponsabilitat i el seu ús	Permisos de maternitat i paternitat 2018	0	0	0
		Reduccions de jornada 2018	17	3	20
		Compactació lactància 2018	-	-	-
		Permisos de maternitat i paternitat 2017	3	3	6
		Reduccions de jornada a 2017	9	1	10
		Compactació lactància 2017	-	-	-

		Permisos de maternitat i paternitat 2016	3	2	5
		Reduccions de jornada 2016	0	0	0
		Compactació lactància 2016	4	-	4
		Existència de mesures de conciliació i accions de promoció de la coresponsabilitat.	No existeixen mesures facilitadores més enllà del que marca la normativa, però es facilita l'accés a la informació a través de circulars. Circular interna núm. 2/2014 sobre permisos de maternitat i paternitat i altres permisos vinculats.		

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la comissió i l'àrea de Secretaria

S'observa que el gaudi de les mesures de conciliació per part dels homes en el període del 2016 i el 2018 és exclusivament per al permís de paternitat. En canvi, en el cas de les dones, hi ha permisos de maternitat, compactacions de lactància, i reduccions de jornada per cura de terceres persones a càrrec. Així doncs, podem concloure com **són les dones les qui més ús fan de les mesures de conciliació.**

Aquesta dada va, de nou, en paral·lel amb el que passa a la nostra societat. Segons les dades recollides l'any 2014 per l'Institut de la Dona dependent del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, de les 31.435 excedències per fills aquell any, un total de 29.554 van ser demanades per dones i només 1.881 van ser sol·licitades per homes.

Segons l'Estatut dels Treballadors, el permís de maternitat pot ser cedit al pare o "altre progenitor/a", quan tots dos treballin. Aquesta possibilitat legal és anecdòtica a la pràctica. La realitat és que menys d'un 2% de parelles opten per aquesta alternativa. D'altra banda, en els darrers anys podem comprovar el descens de dones que gaudeixen del permís de maternitat. Aquest fet pot ser degut al descens de la natalitat i/o a la precarització de la posició de les dones al mercat de treball. <http://iqobservatori.org/el-permis-de-maternitat-en-mans-de-les-dones/>

En quan a la informació sobre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, podem destacar la **Circular interna núm. 19/2014 sobre sol·licitud d'ajudes per a fills/es dels treballadors. Article 14.3 i 14.4 del conveni col·lectiu i del pacte de condicions de treball** que facilita les tasques de cura i reproductives en igualtat de condicions per a dones i homes i la **Circular interna núm. 2/2014 sobre permisos de maternitat i paternitat i altres permisos vinculats** que tot i que no modifica ni substitueix el regim vigent establert, sí que facilita l'accés a la informació de les persones que hi puguin estar interessades.

A la pregunta "Coneixes les mesures de conciliació que existeixen a l'Ajuntament i com funcionen?" 55 persones han contestat que no, el que representa més del 50% de les persones que han contestat l'enquesta. Aquesta dada indica que quan la corporació entomi l'encàrrec de treballar en el Pla d'Acció del Pla Intern d'Igualtat s'hauran de prendre mesures en aquest sentit.

A la pregunta “*Creus que seria positiu facilitar el teletreball des de l'Ajuntament?*” 70 persones consideren que sí, el que representa més d'un 66% de les persones que han contestat l'enquesta.

Eix 5. Llenguatge i imatge no sexistes

Quant a l'ús no sexista de les imatges i els llenguatges cal analitzar si des de l'Ajuntament es promou un ús no sexista ni androcèntric de les imatges i els llenguatges en les documentacions i en les comunicacions.

Pel que fa a la documentació interna que inclou documents administratius, intranet, nomenclatura de llocs de treball, etc. Cal dir que es disposa d'un **Manual de redacció de documents de l'Ajuntament** on es fa referència a la discriminació per motiu de sexe, per exemple amb el següent apartat:

La discriminació per motiu de sexe. Quan no feu referència a una persona concreta utilitzeu — sempre que sigui possible— formes neutres com ara alumnat (en lloc d' alumnes), professorat, la persona interessada (en lloc dels interessats), etc. Quan es tracti d'un a persona d'identitat coneguda, feu servir la forma femenina del càrrec o de la professió si és una dona. Ex.: la cap de la Secretaria, la directora, etc. (en lloc del cap de la Secretaria, el director).

Completa les recomanacions un **Document de criteris d'ús de la llengua catalana a l'Ajuntament de Palafrugell** que fa una breu reflexió i recull de recursos per un ús no sexista del llenguatge. Caldria anar més enllà i avançar cap a propostes de llenguatge inclusiu ja que bona part de les documentacions estan escrites en masculí usat com a neutre i, per tant, caldria fer una revisió documental a fons per passar a fer ús de llenguatge inclusiu.

Existeix la intenció i l'interès per facilitar recursos a la plantilla ja que hi ha disponibles a la intranet diversos recursos de consulta en aquest àmbit.

A la pregunta “*Existeix alguna imatge exposada a les dependències de l'Ajuntament (pòster, postal, fotografia...)* que t'ofengui d'alguna manera pel seu contingut o significat?” hi ha diversitat d'opinions, però només ens han posat un exemple afirmatiu a la pregunta i és “El pòster de la Garoinada”.

Eix 6. Salut laboral

Com ja hem vist anteriorment, a l'Ajuntament hi ha 75 persones que tenen un contracte temporal. És a dir, que gairebé un 27% de la plantilla es troba en situació de temporalitat. D'aquest 27%, un 55% són dones, en concret hi ha 41 dones en situació de temporalitat.

A 2018 hi ha 128 dones a jornada completa sobre 280, el que representa gairebé un 47% sobre el total de la plantilla.

Al 2016 un total de 49 persones es van absentar del seu lloc de treball per motiu de baixa mèdica o indisposició (quedant fora d'aquest recull els permisos de maternitat, paternitat i lactància). Aquesta dada representa un 17,5% de la plantilla, i 29 d'aquestes persones van ser homes.

Al 2017 la xifra va ser de 51 persones, un 18% sobre el total. 24 d'aquestes persones van ser homes, que representen un 47% del total de persones que es van absentar.

Un cop demanada la informació a Recursos Humans i Secretaria sabem que no existeixen mesures específiques de Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, fet que apunta a possibles mesures a tenir en compte en el futur Pla d'Acció de l'Ajuntament.

No consta registrat cap cas d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual, tampoc s'ha registrat cap cas de tracte discriminatori basat en el gènere ni accions de suport a víctimes de violència masclista dins la pròpia plantilla.

Amb algunes de les opinions recollides en el GD ja quedava reflectit que tot i que no existeix tracte discriminatori obert i directe per raó de sexe si que es produeixen situacions que les persones participants identifiquen com micromasclismes, l'exemple més paradigmàtic són sempre els acudits i comentaris fent bromes.

"Quin gust fer una reunió amb tantes dones guapes"

"Ets un home, no intentis fer o pensar dues coses alhora"

A la pregunta *"Alguna vegada has sentit comentaris masclistes o acudits de mal gust amb contingut sexista per part del personal de l'Ajuntament cap a un home o una dona?"*

73 persones responen que no, 17 cap a una dona, 15 cap a una dona i cap a un home

A la pregunta *"Coneixes el "Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'Ajuntament"?"*

83 persones responen que no, el que fa pensar en una altra possible mesura per al futur Pla d'Acció.

Respecte a la pregunta *"En les accions informatives sobre salut i riscos laborals, creus que es té en compte la salut física i psico-social diferenciada d'homes i dones?"*

Ningú ha contestat afirmativament a aquesta pregunta

Eix 7. Estratègia i organització interna

L'Ajuntament de Palafrugell no compta amb la figura del o la **professional experta en polítiques de gènere i igualtat**, el que s'entendria com a agent d'igualtat. 81 persones de les que han contestat l'enquesta no saben si la seva àrea treballa amb dades desagregades per sexe.

A l'enquesta s'ha aprofitat per preguntar sobre l'Espai Dona: *"Saps quines són les funcions de l'Espai Dona de l'Ajuntament de Palafrugell?"* 47 persones han contestat no i no ho sé, 59 han contestat que sí. Això indica que gairebé el 45% de les persones que han contestat l'enquesta no sap quines són les funcions de l'Espai Dona. Caldrà també plantejar mesures en aquest sentit.

Davant la pregunta de l'enquesta *"Creus que l'ajuntament té en compte el principi d'igualtat?"*

13 persones de les que han contestat l'enquesta creuen que no hi ha igualtat, és a dir que un 16% de les persones que han contestat l'enquesta consideren que no hi ha igualtat, 10 d'aquestes són dones (un 12% sobre el total). Entre les persones que consideren que no hi ha igualtat el comentari general té a veure amb els salaris i les oportunitats de promoció interna.

35 persones han contestat que no ho saben, de les quals 25 són dones i representen un 71% dins la categoria. Entre les persones que responen que no ho saben el comentari global és que els falta informació per poder opinar.

58 persones han contestat que creuen que sí, de les quals 33 són dones i representen un 57% dins la categoria. Els comentaris van en la línia de que no coneixen cap cas de discriminació i/o desigualtat.

En quant a la **contractació Administrativa** l'Ajuntament de Palafrugell disposa de la guia de *Models de clàusules socials i d'igualtat de gènere que es demana que es tinguin en compte per part de les àrees a l'hora de redactar els plecs de prescripcions tècniques dels contractes o d'elaborar els informes corresponents*. Aquest és un àmbit en el qual l'Ajuntament mostra interès explícit en reforçar a través dels Plans d'Igualtat Municipal i, enguany, el pla intern d'igualtat.

Des de l'aprovació de la guia s'han adoptat nous documents, normes i disposicions en l'àmbit europeu, nacional i autonòmic. Per tant, en aquest moments, es planteja la conveniència d'adaptar el contingut de la guia a les previsions d'aquests documents. Amb aquesta finalitat, la junta de govern local del dia 21 de gener de 2013 va aprovar els models de clàusules socials i d'igualtat de gènere amb la voluntat d'integrar en els plecs de clàusules administratives particulars les clàusules socials que siguin més adequades en funció de les característiques de cada contracte, i sense perjudici de la incorporació de nous redactats a cada plec en particular. Concretament fa referència a aquest element en el segon punt *Clàusules a incloure als plecs relatives a condicions especials d'execució (a valorar segons l'objecte de cada contracte)* i es detallen les següents clàusules:

“La plantilla de personal de l'empresa adjudicatària adscrita a l'execució del contracte no pot tenir un percentatge de dones amb contracte inferior al X%.”

“L'empresa haurà de disposar d'un pla d'igualtat de gènere aprovat pel seu màxim òrgan de direcció.” “L'empresa haurà de disposar de protocols d'actuació en casos d'assetjament sexual i/o laboral aprovats pel seu màxim òrgan de direcció.”

“L'empresa adjudicatària ha de garantir que el personal adscrit al contracte rep formació continuada en matèria de no discriminació amb motiu de gènere ha de presentar un pla que contingui un sistema de detecció dels déficits en aquesta matèria.”

Quant al **pressupost i recursos materials assignats a les polítiques d'igualtat** en l'àmbit intern no es destinen recursos de forma específica en el pressupost, aquesta és una mesura a estudiar de cara al futur Pla d'Acció.

Per últim fer esment a que les àrees de les quals s'ha obtingut més participació en l'enquesta han estat Policia i Benestar Social i en general de l'àmbit de Serveis a les Persones.

4. Desenvolupament de l'avaluació, diagnosi i definició del pla d'acció

Per al desenvolupament tant de la diagnosi com del posterior Pla d'Acció del propi pla s'han desenvolupat diverses accions de recollida i tractament d'informacions. A continuació es pot consultar cronològicament la llista d'accions desenvolupades:

- 17 de novembre de 2017. Constitució de la comissió d'igualtat
- 17 de gener de 2018. Desenvolupament d'un grup de discussió amb personal de l'Ajuntament
- Gener de 2018 enviament d'una enquesta en línia adreçada a tot el personal de l'Ajuntament
- 28 de juny de 2018. Reunió de la comissió i presentació del primer informe de diagnosi
- 7 de març de 2019. Reunió de la comissió d'igualtat amb retorn de propostes
- 16 d'octubre de 2019. Sessió participativa de recollida de propostes
- 11 de desembre de 2019. Reunió de la comissió d'igualtat
- 10 de gener de 2020. Enviament del primer esborrany del Pla d'Acció a la Comissió
- 8 d'abril de 2020. Enviament a la comissió del buidatge definitiu del Pla d'Acció
- 11 i 18 de desembre de 2020. Webinars sobre assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i/o orientació

5. Annexos

Enquesta personal Ajuntament de Palafrugell

Que responguis les preguntes de l'enquesta ens serà de molta utilitat. Agraïm el teu temps, la teva sinceritat i la teva col·laboració. Et garantim que la informació tractada serà confidencial i anònima i que les dades només es tractaran de forma conjunta. Moltes gràcies!

* Necessari

Dades generals

1. Gènere *

Marqueu només un oval.

- Dona
- Home
- Altres

2. Any de naixement *

3. Nivell d'estudis màxim assolit *

Marqueu només un oval.

- Sense estudis
- Certificat escolar
- ESO/EGB
- Batxillerat/FPII o equivalent
- Diplomatura, Enginyeria tècnica, Arquitectura tècnica, o equivalent
- Grau
- Postgrau i/o Màster
- Doctorat
- Altres:

4. Quan vas començar a treballar a l'Ajuntament? *Si no recordes el dia o el mes pots posar una data aproximada

Exemple: 15 desembre, 2012

5. Quin tipus de relació laboral tens amb l'Ajuntament? **Marqueu només un oval.*

- Funcionari/ funcionària
- Laboral
- Pla d'ocupació
- Autònom
- Altres:

6. Amb quin tipus de jornada treballes? **Marqueu només un oval.*

- Completa
- Parcial
- Altres

7. Tipus d'unitat de convivència **Marqueu només un oval.*

- Parella sense fills/filles
- Parella amb fills/filles
- Monomarental (mare amb fills/filles)
- Monoparental (pare amb fills/filles)
- Amb familiars de segon grau (avis/avies, nets/netes)
- Sol o sola

Altres

8. A quina àrea de l'Ajuntament treballes? *

Cultura i política d'igualtat de gènere

9. Què entens per igualtat de gènere? *

10. Creus que existeix igualtat de gènere a l'Ajuntament? **Marqueu només un oval.*

Sí

No

No ho sé

10B. Per què?

11. Consideres que l'Ajuntament té en compte el principi d'igualtat entre dones i homes en la seva organització interna i en les polítiques de personal? * *Marqueu només un oval.*

Sempre

Sovint

A vegades

Mai

Altres:

12. Saps si des de l'àrea on treballes es realitzen accions o actuacions per promoure la igualtat entre dones i homes? * *Marqueu només un oval.*

Sí

No

No ho sé

13. Creus que un Pla d'Igualtat és necessari per garantir la igualtat d'accés, desenvolupament professional i condicions de treball de dones i homes? * *Marqueu només un oval.*

Sí

No

No ho sé

14. Saps quines són les funcions de l'Espai Dona de l'Ajuntament de Palafrugell? **Marqueu només una opció.*

Sí

No

No ho sé

15. En cas afirmatiu, podries descriure-les?

Representativitat: segregació vertical i horitzontal

16. Consideres que l'Ajuntament ofereix les mateixes oportunitats de promoció tant a homes com a dones? * *Marqueu només una opció.*

Sí

No

No ho sé

16 B. Per què?

17. Creus que determinades responsabilitats familiars poden influir negativament en la promoció professional? * *Marqueu només una opció*

Sí

No

No ho sé

17 B. Per què?

Accés, selecció, promoció, desenvolupament i avaluació

18. Creus que l'Ajuntament segueix una política de selecció i contractació no discriminatòria i, per tant, valora les capacitats personals i els requisits de treball sense tenir en compte el gènere? * *Marqueu només una opció*

Sí

No

No ho sé

19. Creus que la teva necessitat de conciliació familiar et perjudica a l'hora de promocionar?

* *Marqueu només una opció*

Sí

No

No ho sé

20. Què creus que es valora a Ajuntament a l'hora de considerar una persona com a "bon treballador o bona treballadora"? * *Selecciona les tres opcions que consideris que millor responen a la pregunta segons la teva opinió. Seleccionen totes les opcions que corresponguin.*

Capacitats professionals

Disponibilitat per estar sempre localitzable i treballar en festius

Els contactes

Les hores de dedicació

L'antiguitat

Fer bé la feina dins de l'horari

Altres

21. Has sentit comentaris alguna vegada sobre els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare o pare? * *Marqueu només una opció*

Sí

No

22. En cas afirmatiu, indica si era sobre una mare o un pare. *Seleccionen totes les opcions que corresponguin.*

Mare

Pare

Condicions laborals, formació i retribució

23. Saps on consultar la informació referent als processos de promoció interna i als processos de carrera professional de l'Ajuntament? * *La carrera és, d'acord amb l'article 16 de l'EBEP, el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i d'expectatives de progrés professional que s'ofereixen al personal, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.* * *Marqueu només una opció.*

Sí

No

24. Creus que caldria establir algun mecanisme per tal de garantir que la informació és accessible i clara? * *Marqueu només una opció*

Sí

No
No ho sé

25. En cas que hagi participat en algun dels processos anteriors (promoció interna o carrera professional), quin va ser el resultat? * *Marqueu només una opció*

No superació del procés de promoció interna
No progressió de nivell
Sí superació del procés de promoció interna
Sí progressió de nivell

26. Consideres que els complements salarials assignats a diferents llocs de treball poden derivar en diferències salarials entre dones i homes a l'Ajuntament? * *Marqueu només una opció*

Sí
No
No ho sé

27. Has dut a terme alguna formació entre l'1 de gener de 2016 i el 31 de desembre de 2017?

* *Marqueu només una opció*

Sí
No

27 B. En cas afirmatiu. Quantes?

28. Per part de quins ens l'has rebut? *Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.*

Ajuntament
Diputació
Generalitat de Catalunya
Altres administracions
Centres universitaris
Altres

29. Quins temes has tractat? * *Marqueu només una opció*

Relacionats amb el lloc de feina i les tasques que desenvolupo
No relacionats amb el lloc de feina i les tasques que desenvolupo
Les dues anteriors

30. La formació ha estat per iniciativa pròpia o a proposta de la persona responsable del teu lloc de feina? * *Marqueu només una opció*

Iniciativa pròpia
Proposta de la persona responsable del teu lloc de feina
Les dues anteriors

31. L'Ajuntament t'ha facilitat alguns aspectes com ara...? *Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.*

Realitzar la formació en hores de feina
Pagament de les despeses derivades del transport
Finançament de la formació o d'alguna part
Altres

32. Has rebut alguna formació relacionada amb temes de gènere? * *Marqueu només una opció*

Sí
No

32B. En cas afirmatiu. De quina temàtica es tractava?

Condicions físiques de l'entorn de treball i seguretat i salut laboral

33. En les accions informatives sobre salut i riscos laborals, creus que es té en compte la salut física i psico-social diferenciada d'homes i dones? * *Marqueu només una opció*

Sí

No

No ho sé

34. En cas afirmatiu, pots posar un exemple?

35. Existeix un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància? *

Marqueu només una opció

Sí

No

No ho sé

36. Consideres que el teu espai de treball és adequat? * *Marqueu només una opció*

Sí

No

No ho sé

37. En cas negatiu, podries indicar per què?

38. Existeix algun element físic, psíquic o social que et provoqui molèsties o problemes en la teva salut? * *Marqueu només una opció.*

Sí

No

No ho sé

39. En cas afirmatiu, indica quin/quins? *Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.*

Temperatura

Il·luminació

Seguretat

Soroll

Olors

Corrent d'aire

Sobrecàrrega de treball

Pressió de temps

Implicacions emocionals

La meva feina requereix que s'amaguin els sentiments

Manca d'autonomia per desenvolupar les tasques

L'horari no s'adapta a les meves necessitats familiars

Inseguretat laboral

Baix salari

Manca d'informació i/o comunicació

Manca de treball assignat

Mal ambient amb els companys i companyes

Manca d'entesa amb la o el cap

40. Ets sents còmoda al teu espai de treball? * *Marqueu només una opció*

Sí

No

41. Creus que l'assignació dels espais de treball es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball? * *Marqueu només una opció.*

- Sí
- No

Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar

42. Tens persones dependents al teu càrrec? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No

43. En cas afirmatiu, indica el tipus de dependència. *Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.*

- Menor
- Gent gran
- Discapacitat
- Altres:

44. Coneixes les mesures de conciliació que existeixen a l'Ajuntament i com funcionen? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No

45. En cas afirmatiu. Creus que són adequades i suficients? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No
- No ho sé

46. En cas negatiu, indica quines mesures creus que seria necessari incorporar

47. Creus que homes i dones fan el mateix ús de les mesures de conciliació de que disposen a l'Ajuntament? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No
- No ho sé

48. Creus que seria positiu facilitar el teletreball des de l'Ajuntament? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No
- No ho sé

Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de la discriminació

49. Alguna vegada has sentit comentaris masculistes o acudits de mal gust amb contingut sexista per part del personal de l'Ajuntament cap a un home o una dona? * *Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.*

- Sí, cap a una dona
- Sí, cap a un home
- No

50. En cas afirmatiu, pots posar un exemple?

51. Consideres que l'Ajuntament és un entorn laboral segur i lliure de violència o

assetjament per raó de sexe? * *Marqueu només una opció*

- Sí, sempre
- Habitualment sí
- No
- No ho sé

52. Tens informació suficient per conèixer i detectar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No
- No ho sé

53. Com ho detectaries?

54. Si tinguessis coneixement d'algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, sabries on adreçar-te? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No

55. Durant el temps que portes treballant a l'Ajuntament, has conegut algun cas d'aquestes característiques? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No

56. En cas afirmatiu, saps com s'ha resolt?

57. Coneixes el "Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'Ajuntament"? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No

Comunicació, imatge i ús del llenguatge

58. La teva àrea treballa amb dades desagregades per sexe? **Dades desagregades per sexes: conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per a detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions. Marqueu només un oval.*

- Sí
- No
- No ho sé

59. En la teva feina utilitzes algun manual o document de recomanacions d'ús de llenguatge no sexista? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No

60. L'Ajuntament disposa d'una guia de recomanacions d'ús de llenguatge no sexista? * *Marqueu només una opció*

- Sí
- No
- No ho sé

61. Existeix alguna imatge exposada a les dependències de l'Ajuntament (pòster, postal, fotografia...) que t'ofengui d'alguna manera pel seu contingut o significat? * *Marqueu només una opció*

Sí

No

No ho sé

62. En cas afirmatiu, pots explicar quina?

63. Creus que els canals de comunicació de Ajuntament contemplen un ús no sexista del llenguatge tant escrit com d'imatges? * *Marqueu només una opció*

Sí

S'intenta, però sempre es podria millorar

No

No ho sé

64. Creus que el material de difusió tant intern com extern que es genera a la teva àrea té en compte l'ús d'un llenguatge no sexista tant escrit, com oral com d'imatges? * *Marqueu només una opció*

Sí

No

No ho sé

Moltes gràcies per la teva participació! Les teves respostes ens seran de gran utilitat per a l'elaboració de la diagnosi prèvia a l'elaboració del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament. Ara et deixem un espai totalment lliure on pots escriure, o no, altres aspectes relacionats amb la igualtat i l'Ajuntament de Palafrugell que trobis importants que sapiguem i no hagin aparegut en el qüestionari.



**Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones de
l'Ajuntament de Palafrugell
Pla d'acció 2021-2025**

1. Presentació

Al desembre de 2005 és va fer per primer cop a la història de l'Ajuntament de Palafrugell un acord de la Junta de Govern on es feia una **declaració d'intencions respecte a les polítiques d'igualtat** que el consistori volia dur a terme amb la plantilla. Aquest acord contemplava un període d'execució de 4 anys (2003-2007) i és el document que va assentar les bases per al que acabaria essent el **I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Palafrugell**.

No va ser fins a l'octubre de 2010 que aquest I Pla es va presentar, tot i que ja s'havia començat a treballar al 2008 i comptava, aquest cop sí, amb una diagnosi i unes mesures concretes per aplicar.

Per a l'elaboració d'aquest **II Pla d'Igualtat** es va començar a treballar el mes de novembre de 2017 amb la creació de la Comissió d'Igualtat i la posterior avaluació del I Pla d'Igualtat i la diagnosi d'igualtat i gènere de l'Ajuntament. Ha estat durant els anys 2019 i 2020 que s'ha elaborat, involucrant tota l'organització, el present Pla d'Acció, que ha de guiar les polítiques internes d'igualtat i gènere de l'Ajuntament de Palafrugell durant el període 2021-2025. En compliment del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (que al seu article 9, relatiu al període de vigència o durada dels plans d'igualtat, estableix que aquest no podrà ser superior a 4 anys, sens perjudici de revisions i/o modificacions durant la seva vigència).

Tota aquesta tasca s'ha realitzat amb el finançament del Contracte Programa del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, concretament en el marc de la fitxa 37.3: *Altres projectes d'interès per a l'ens local (pla d'igualtat intern) en Polítiques d'igualtat en el Treball*, dels anys 2017, 2018 i 2019.

En concret la despesa que ha suposat l'execució d'aquest projecte d'actualització del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Palafrugell ha estat de 8.586 euros, d'acord amb el següent detall:

Anualitat	Despesa total	Finançament Generalitat	Finançament propi
2017	3.264,00€	3.100,00€	164,00€
2018	3.074,00€	2.920,30€	153,70€
2019	2.968,00€	2.819,60€	148,40€

Així mateix s'ha comptat amb l'equip de professionals de *Projecte Ella* per al desenvolupament del projecte, des de l'avaluació del I Pla, la realització de la diagnosi i la facilitació del procés per a la definició del Pla d'Acció.

2. Desenvolupament

L'any 2017 l'Ajuntament de Palafrugell decideix dur a terme l'avaluació del I Pla d'Igualtat Intern d'Oportunitats entre dones i homes, aprovat l'octubre de 2010. El motiu d'aquesta avaluació és que, transcorreguts els anys, el I Pla d'igualtat necessitava una actualització i revisió de les condicions detectades, així com establir d'acord amb aquesta nova diagnosi, mesures per millorar les mancances que es poguessin detectar en relació a la igualtat entre dones i homes. Es per això, que des de l'àrea de Secretaria (Organització i Recursos Humans) s'encarrega a l'empresa Projecte Ella fer l'anàlisi per l'elaboració del II Pla d'Igualtat.

Per iniciar la nova diagnosi, es va constituir la Comissió d'igualtat, amb l'objectiu de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a l'Ajuntament. És així, com la Junta de Govern Local en data de 26 d'octubre de 2017, adopta l'acord de crear la Comissió d'igualtat, per encarregar-se de la revisió del Pla d'Igualtat de l'any 2010 i dur a terme la seva actualització i posterior seguiment de l'execució.

L'acord també té en compte quina serà la composició de la comissió, i aquesta estarà formada per:

- El/la regidor/a delegat/ada de Règim Interior
- El/la regidor/a delegat/ada de Polítiques d'Igualtat
- Un/a regidor/a designat/ada pels grups de l'oposició
- 3 membres en representació dels sindicats
- 5 membres de la plantilla municipal, en els quals hi ha d'estar representades les diferents categories

Sempre atenent a criteris de paritat de gènere.

Ahora, també s'acorda que aquesta comissió podrà comptar, quan es consideri oportú, amb assessorament tècnic en els temes o àmbits necessaris.

En compliment dels acords adoptats per la Junta de Govern Local, en data 23 de novembre de 2017, se celebra la primera reunió de la Comissió d'igualtat per formalitzar la seva constitució, i per dur a terme una primera sessió planificant els objectius que es duran a terme.

La Comissió d'igualtat, a banda tenir encomanat l'objectiu general de vetllar per l'acompliment del principi d'igualtat, també té encomanats altres objectius específics, els quals són:

- a) Donar suport en la realització del seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- b) Revisió i discussió dels estudis, informes i/o propostes per fer efectiu el principi d'Igualtat d'oportunitats.
- c) Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
- d) Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

La Comissió d'igualtat s'ha reunit en diverses ocasions en motiu de les feines de revisió del I Pla d'igualtat:

- 23 de novembre 2017 : Reunió d'inici per a la constitució Comissió d'Igualtat sessió formativa adreçada als i les membres de la comissió.
- 17 de gener de 2018. Grup de discussió obert a la plantilla i amb la participació dels i les representants de la Comissió d'Igualtat
- 28 de juny de 2018 Reunió de seguiment per a la revisió de les dades de la diagnosi

- 7 de març de 2019 Reunió de seguiment per a la revisió de les dades de la diagnosi i les propostes del Pla d'acció.
- 11 de desembre 2019 Sessió participativa: grups de treball per a la discussió de la concreció de les accions a dur a terme dins del II Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Palafrugell.

3. Marc conceptual i normatiu

Institucions i organismes, de diferents nivells, promouen i recullen accions i actuacions per tal de treballar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i, més concretament, quan aquest forma part de l'administració.

A continuació es relacionen les principals normes, internacionals, europees, estatals i autonòmiques, vigents actualment que recullen la normativa per avançar en la igualtat real i efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Internacional

La **Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides**, parla d'un objectiu concret: aconseguir la igualtat legal i la igualtat social, i assegurar la igualtat de remuneració per igual treball. El principi d'igualtat i de no-discriminació per raó de sexe és una obligació de dret internacional general, que vincula totes les nacions, i s'estableix com un principi que ha d'inspirar la resta dels drets fonamentals.

La **Conferència de Viena de 1993 de les Nacions Unides**, on s'insisteix a l'article 18, un cop més, en la idea que: «els drets humans de la dona i de la nena són part inalienable, integrant i indivisible dels drets humans universals»

Quarta Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre la Dona, celebrada a Beijing el 1995. Es posa de manifest el consens sobre la globalitat dels problemes de les dones. Destaca la importància de la no-discriminació per raó de sexe per tal de construir societats en el segle XXI.

Europeu

Tractat de Roma de 1957, imposa per primera vegada l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball.

Tractat d'Amsterdam l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea.

Carta europea per a la igualtat de dones i homes a la vida local l'any 2005-2006, entesa com a dret fonamental que s'ha d'aplicar en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitats, i per tant, inclou la obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui directa o indirecta.

Estatal

Constitució espanyola 1978, proclama la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic espanyol a l'article article 14. A l'article 9.2. a més, imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los la promoció de les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva entre dones i homes.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març de 2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes innova amb tot una sèrie de mesures concretes que s'han d'implantar a les empreses i a les administracions públiques. En concret, l'obligatorietat de dur a terme plans d'igualtat a les empreses és una de les novetats a destacar recollida a l'article 45 del Capítol III del text.

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Basic de l'Empleat Públic de l'any 2007, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena.

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors que determina el que es considera assetjament sexual o per raó de sexe i remarca la obligatorietat dels plans d'igualtat.

Autonòmic

Estatut d'Autonomia de Catalunya, 2006, que substitueix l'Estatut de Sau de 1979. El nou Estatut contempla mesures d'igualtat en diversos articles al llarg del seu articulat.

Llei 4/2001, del 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, 2001, per la qual s'estableixen, de forma pionera a nivell europeu i de l'Estat espanyol, els informes d'impacte de gènere, i la obligatorietat d'acompanyar tota la normativa elaborada per l'Administració de la Generalitat.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 6 fa referència a les funcions dels ens locals. Tot i que en tot l'articulat es fa esment de les recomanacions i obligacions de totes les administracions públiques quant a la igualtat.

Municipal

Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local** en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments.

Article 25: «El municipi, per a gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal en els termes previstos en aquest article».

Article 27: "L'Estat i les Comunitats Autònomes, en l'exercici de les seves respectives competències, podran delegar en els Municipis l'exercici de les seves competències".

La delegació haurà de millorar l'eficiència de la gestió pública, contribuir a eliminar duplicitats administratives i ser conforme a la legislació d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera. La delegació ha de determinar l'abast, contingut, condicions i duració, que no podrà ser inferior a cinc anys. Dins d'aquest article s'inclou, a l'apartat c): "la prestació dels serveis socials, promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona".

La promoció de les dones, la no discriminació per raó de sexe, les polítiques d'oportunitats, el manteniment de centres d'informació a les dones i la prevenció de la violència masclista són competències que poden delegar-se als municipis, sempre i quan es transfereixi el finançament necessari per al seu exercici.

El protagonisme de l'administració local sovint capdavanter en el desenvolupament de les polítiques de gènere es fonamenta en la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer-la millor que les altres administracions i, per tant, disposa de més elements a l'hora d'establir unes actuacions que responguin a les necessitats de la població.

A més, cal tenir en compte el disposat a l'article 4.2 de la Carta Europea d'Autonomia Local, que determina que les Entitats Locals tenen, dins l'àmbit de la Llei, llibertat plena per exercir la seva iniciativa en tota matèria que no resti exclosa de la seva competència o atribuïda a una altra autoritat.

Per últim, s'ha de dir que la supressió de l'article 28 de la Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local, que contenia una clàusula general de competència perquè els municipis poguessin exercir activitats complementàries d'altres de l'Estat o les Comunitats Autònomes, no impedeix que la legislació autonòmica inclogui clàusules de competència general, com veurem a continuació.

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, laboral del personal al servei de les Administracions públiques de Catalunya que recull tots els permisos, reduccions de jornada i llicències

En la redacció donada per la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local (LRSAL) es limita l'àmbit d'actuació del municipi, fent dependre la possibilitat de realitzar activitats a lleis sectorials que atribueixin competència als municipis. En tot cas, les competències relacionades a l'article 25, que inclouen l'atenció a persones en risc d'exclusió social, o la promoció de la cultura, es consideren pròpies dels Ajuntaments. Pel que fa a matèries no incloses a l'article 25, cal consultar la legislació estatal i autonòmica per conèixer quines altres poden ser competències pròpies dels municipis.

L'Ajuntament de Palafrugell disposa de la guia de **Models de clàusules socials i d'igualtat de gènere que es demana que es tinguin en compte per part de les àrees a l'hora de redactar els plec de prescripcions tècniques dels contractes o d'elaborar els informes corresponents**. Aquest és un àmbit en el qual l'Ajuntament mostra interès explícit en reforçar a través dels Plans d'Igualtat Municipal i, enguany, el pla intern d'igualtat.

Acord de Junta de Govern Local sobre clàusules socials i d'igualtat de gènere

Des de l'aprovació de la guia s'han adoptat nous documents, normes i disposicions en l'àmbit europeu, nacional i autonòmic. Per tant, en aquest moments, es planteja la conveniència d'adaptar el contingut de la guia a les previsions d'aquests documents. Amb aquesta finalitat, la junta de govern local del dia 21 de gener de 2013 va aprovar els models de clàusules socials i d'igualtat de gènere amb la voluntat d'integrar en els plec de clàusules administratives particulars les clàusules socials que siguin més adequades en funció de les característiques de cada contracte, i sense perjudici de la incorporació de nous redactats a cada plec en particular. Concretament fa referència a aquest element en el segon punt **Clàusules a incloure als plec relatives a condicions especials d'execució (a valorar segons l'objecte de cada contracte)** i es detallen les següents clàusules:

"La plantilla de personal de l'empresa adjudicatària adscrita a l'execució del contracte no pot tenir un percentatge de dones amb contracte inferior al X%."

"L'empresa haurà de disposar d'un pla d'igualtat de gènere aprovat pel seu màxim òrgan de direcció." "L'empresa haurà de disposar de protocols d'actuació en casos d'assetjament sexual i/o laboral aprovats pel seu màxim òrgan de direcció."

"L'empresa adjudicatària ha de garantir que el personal adscrit al contracte rep formació continuada en matèria de no discriminació amb motiu de gènere ha de presentar un pla que contingui un sistema de detecció dels dèficits en aquesta matèria."

A més, quant a la imatge comunicativa de l'Ajuntament es disposa d'un **Manual de redacció de documents de l'Ajuntament** on hi ha el següent apartat:

La discriminació per motiu de sexe. Quan no feu referència a una persona concreta utilitzeu —sempre que sigui possible— formes neutres com ara alumnat (en lloc d' alumnes), professorat, la persona interessada (en lloc dels interessats), etc. Quan es tracti d'un a persona d'identitat coneguda, feu servir la forma femenina del càrrec o de la professió si és una dona. Ex.: la cap de la Secretaria, la directora, etc. (en lloc del cap de la Secretaria, el director).

Completa les recomanacions un **Document de criteris d'ús de la llengua catalana a l'Ajuntament de Palafrugell** que fa una breu reflexió i recull de recursos per un ús no sexista del llenguatge.

Podem destacar la **Circular interna núm. 19/2014 sobre sol·licitud d'ajudes per a fills/es dels treballadors. Article 14.3 i 14.4 del conveni col·lectiu i del pacte de condicions de treball** que facilita les tasques de cura i reproductives en igualtat de condicions per a dones i homes i la **Circular interna núm. 2/2014 sobre permisos de maternitat i paternitat i altres permisos vinculats** que, tot i que no modifica ni substitueix el regim vigent establert, sí que facilita l'accés a la informació de les persones que hi puguin estar interessades.

4. Estructura del Pla d'Acció

Com a conseqüència del treball de diagnosi portat a terme per l'elaboració del Pla d'igualtat, s'ha desenvolupat el Pla d'acció. Aquest pla d'acció està organitzat en sis eixos, els quals estan vinculats amb els eixos que es van definir alhora de fer l'anàlisi de la situació d'igualtat a l'Ajuntament de Palafrugell. Els eixos del Pla d'acció són els següents:

- Eix 1: Organització, distribució, representativitats del personal de l'Ajuntament.
- Eix 2: Contractacions i retribucions.
- Eix 3: Selecció, formació, promoció i desenvolupament.
- Eix 4: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Eix 5: Llenguatge i imatge no sexista
- Eix 6: Salut laboral.

Per cada eix s'ha definit l'objectiu general que es pretén assolir, i també els objectius específics que es contemplen. Cada objectiu específic ve determinat per un seguit d'accions molt concretes que caldrà executar. Així mateix, per a l'acompliment d'aquestes accions s'han previst uns terminis d'execució, les persones o àrees responsables de l'execució, els indicadors que determinin el grau d'acompliment, i els resultats que s'esperen de cada acció.

5. Pla d'Acció

EIX 1		ORGANITZACIÓ, DISTRIBUCIÓ I REPRESENTATIVITAT DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT			
OBJECTIU GENERAL					
Objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsable	Resultat esperat qualitatiu	Resultat esperat quantitatiu
1.1. Equiparar el nombre d'homes i dones que representen al personal de l'Ajuntament en les diferents categories	Dotar de major transparència i regulació dels processos de selecció futurs dels i les caps d'àrea assegurant la participació en tots els Tribunals de personal extern a l'Ajuntament així com instant a participar a la representació dels treballadors i treballadores.	Nombre de tribunals constituïts, nombre de tribunals constituïts amb presència de personal extern i participació de la representació dels treballadors i treballadores	Àrea de Secretaria (RH)/ Junta de Personal i Comitè d'empresa	Maximitzar la transparència i la qualitat dels processos selectius.	Entre el 80%-100% dels tribunals constituïts amb presència de personal extern
	Dotar de major transparència i regulació els processos de selecció de persones per a coordinar els àmbits mitjançant processos oberts on tothom qui ostenta la responsabilitat de cap d'àrea es pugui sentir interpel·lat o interpel·lada a presentar-s'hi.	Convocatòria d'una reunió informativa dels processos oberts al personal que pugui optar. Nombre de persones assistents, dades segregades per sexe	Àrea de Secretaria (RH)	Donar a conèixer de manera efectiva els processos de provisió dels llocs de màxim comandament (coordinació d'àmbit)	Entre el 40%-50% dels processos amb participació de la representació del personal.
		Difusió de les convocatòries internes a través d'intranet i correu electrònic.			Assistència a les reunions convocades d'un 75% de les persones convocades
		Programació d'una formació sobre lideratge i apoderament femení per a totes les treballadores de l'Ajuntament, especialment les caps d'àrea. Conceptes treballats, nombre d'hores de la formació, nombre de dones assistents i àrea de la qual depenen.		Sensibilitzar i incrementar aptituds d'igualtat entre els i les caps (responsables de cada àrea, departament o servei)	Nombre de visualitzacions fetes a les ofertes publicades a intranet equivalent a entre un 50% del nombre d'empleats de l'any.
		Instar al Govern i a l'Alcaldia a que fomentin la paritat a l'hora d'escollir les coordinacions d'àmbit	Enviament, a l'inici de cada mandat, d'una carta de la comissió d'igualtat adreçada al Govern i Alcaldia motivant la importància i necessitat de la paritat en els càrrecs de comandament.		Sensibilitzar equip de Govern matèria d'igualtat interna
1.2. Donar a conèixer el Pla d'Igualtat a tota la plantilla	Promoure accions de difusió del Pla d'Igualtat a través de tots els canals disponibles	Canals emprats, nombre i tipus d'accions comunicatives i de difusió	Àrea de Secretaria (RH)	Major coneixement entre el personal de l'Ajuntament del Pla d'Igualtat.	Informació enviada al 100% de les persones que conformen l'equip de govern.
		Existència d'un espai propi per al Pla a la intranet			2 accions de difusió i comunicació a l'any
		Presentació del Pla d'Igualtat a la Mesa General de Negociació (MGN)			Creació de l'espai dins d'Intranet per difusió del Pla d'Igualtat
		Desenvolupament d'una sessió formativa i de presentació del Pla d'Igualtat adreçada a tota la plantilla			Difusió del Pla d'Igualtat en la Mesa de Negociació (2021-2022)
1.3. Fomentar la igualtat en la organització interna	Donar a conèixer l'Espai Dona	Accions de difusió envers el personal de l'Ajuntament per donar a conèixer l'Espai Dona com a recurs municipal	Àrea de Benestar Social i Ciutadania	Garantir que tot el personal de l'Ajuntament coneix l'Espai Dona	Realització d'1 acció informativa/comunicativa a l'any
	Crear un canal directe amb Recursos Humans (RRHH) per tal d'informar de les deficiències detectades en matèria d'igualtat	Creació d'un canal de comunicació directa amb RRHH	Àrea de Secretaria (RH)/ Junta de Personal i Comitè d'empresa	Garantir un canal de comunicació específic en matèria d'igualtat	Creació del canal de comunicació directa a través de la intranet en format de formulari, durant l'any 2022.
	Instar a la Junta de Personal i al Comitè d'Empresa a promoure la paritat	Difusió d'accions formatives en matèria d'igualtat Abans de cada procés d'eleccions sindicals sensibilitzar a la Junta de Personal i al Comitè d'Empresa per a l'elaboració de llistes paritàries.		Fomentar la formació en matèria d'igualtat a les persones que representen el personal.	Informar 1 cop l'any d'accions de formació sobre igualtat als membres de la Junta i el Comitè
			Fomentar la igualtat en la representació del personal	Haver tractat el tema de la paritat de les llistes en la Mesa de Negociació dels anys 2023-2024, prèvies a les eleccions.	

EIX 2		CONTRACTACIONS I RETRIBUCIONS			
OBJECTIU					
Objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsable	Resultat esperat qualitatiu	Resultat esperat quantitatiu
2.1. Equiparar retribucions entre homes i dones en tots els càrrecs.	Establir criteris igualitaris a l'hora de retribuir els complements salarials	Publicació a la intranet de la Relació de Llocs de Treball (RLT)	Àrea de Secretaria (RH)	Augmentar la difusió i coneixement entre el personal de la RLT	Impacte en el 80%-100% de la plantilla
	Definir a la RLT tota la tipologia de places i llocs de treball	Publicació a la intranet les fitxes de lloc de treball de totes les modalitats existents		Incrementar entre el personal el coneixement de diverses característiques de les fitxes LT	Difondre les fitxes entre el 80% de la plantilla
2.2. Fomentar la igualtat d'oportunitats en la realització d'hores extres	Estipular per escrit quins són els criteris que defineixen què s'entén per hora extraordinària per tal d'unificar criteris igualitaris per a tothom i donar a conèixer el procediment, ja siguin compensables o remunerables.	Enviament i publicació a la intranet d'una circular que expliqui el funcionament de les hores extraordinàries		Augmentar el coneixement entre el personal del funcionament dels serveis extraordinaris/horextres	Redacció i enviament d'1 circular per difondre funcionament coneixement d'hores extres entre el 50% de la plantilla, sobretot entre les àrees que sovint en realitzen.
	Revisar els mecanismes de previsió anual d'hores extraordinàries	Publicació a la intranet d'un informe anual on quedin reflectides les hores extraordinàries previstes inicialment i les realitzades en acabar l'any. Tipologia d'hora extraordinària i motiu d'assignació vinculat. Dades segregades per sexe i àrea de referència.		Donar a conèixer entre el personal la distribució i assignació de serveis extraordinaris/hores extres	Difusió entre el 80% i 90% de la plantilla

EIX 3		SELECCIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT			
OBJECTIU					
Objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsable	Resultat esperat qualitatiu	Resultat esperat quantitatiu
3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en la selecció i promoció de personal	Facilitar que les proves es realitzin amb ordinador	Nombre de proves que s'han realitzat amb ordinador.	Àrea de Secretaria (RH)	Promoure la imparcialitat en els processos selectius	50% dels processos les proves es realitzen amb ordinador
	Fer crides per promoure i incentivar que es presentin persones del sexe i/o gènere amb menor representació a l'àrea per a la qual es planteja la provisió	Nombre de processos en el que es fa una promoció/ incentivació activa		Incrementar el número d'aspirants del sexe i/o gènere habitualment minoritari en les convocatòries que es detecta una sobrerrepresentació d'un sexe i/o gènere.	Fer difusió / crida en 1 procés a l'any
3.2. Constituir un equip humà de selecció de personal mixt i igualitari	Assegurar la paritat en els tribunals de selecció	Nombre de tribunals constituïts, nombre de tribunals que hagin estat paritaris.		Garantir la paritat en els òrgans de selecció de personal i provisió de llocs de treball	100% dels tribunals paritaris (amb una proporció de 60%-40% com a mínim)
3.3. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i la consciència de la igualtat entre homes i dones, a través de formació, al personal de l'Ajuntament	Desenvolupar una formació específica en matèria de gènere i igualtat amb continguts pràctics i teòrics, d'una durada mínima de 4 hores i amb assistència obligatòria per a tota la plantilla.	Número d'hores anuals de formació ofeta en matèria de gènere i igualtat. / Número de persones assistents cada any.		Incrementar el coneixement i la sensibilització del personal en matèria de gènere, igualtat i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.	4 hores anuals / assistència anual equivalent al 20% del personal
	Desenvolupar una formació específica per promoure coneixements en matèria de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe amb assistència obligatòria per a tota la plantilla.	Número d'hores anuals de formació ofeta en matèria de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o orientació sexual. / Número de persones assistents cada any.	Incrementar el coneixement del personal sobre el Protocol d'assetjament	4 hores anuals / assistència anual equivalent al 20% del personal	
	Difusió del <i>Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic</i> mitjançant l'enviament per correu electrònic a tota la plantilla així com la publicació a la intranet.	Número de visites que reben anualment el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i el Protocol d'assetjament psicològic.	Millorar la transparència envers al personal de l'Ajuntament sobre les polítiques i accions de recursos humans.	Rebre un nombre de visites anuals equivalent al 20% del nombre de personal al servei de l'Ajuntament durant aquell any	
	Publicació a la intranet d'un informe amb el recull de totes les formacions oferides al personal de l'Ajuntament on es reculli la tipologia de les formacions, el nombre d'hores i el grau d'assistència per àrees. Dades segregades per sexe.	Publicació a la intranet de l'informe. I incloure dades segregades per sexe a la memòria anual.	1 informe anual publicat a la intranet. Incloure les dades segregades per sexe a la memòria de cada any.		
3.4. Facilitar l'accés a la formació per a tota la plantilla	Elaborar un Pla de Formació anual on quedin recollides totes les formacions que l'Ajuntament oferirà durant l'any, la temàtica, el nombre d'hores i les dates per al seu desenvolupament i difusió del Pla.	Publicació a la intranet del Pla de Formació anual.	Difusió entre el personal del Pla de formació anual	Elaboració d'un Pla de Formació anual	
		Número de visites que reb anualment el Pla de Formació publicat a la intranet		75 visites anuals al document del Pla de Formació publicat a la intranet	

EIX 4		CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL				
OBJECTIU						
Objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsable	Resultat esperat qualitatiu	Resultat esperat quantitatiu	
4.1. Fomentar la flexibilitat d'organització i d'horari laboral, sense que hagi de suposar una reducció de l'horari laboral.	Facilitar la flexibilitat horària laboral real i efectiva, sempre que el programa/àrea ho permeti.	Elaboració i publicació a la intranet d'un informe que reculli les mesures de flexibilitat sol·licitades i concedides.	Àrea de Secretaria (RH)	Donar a conèixer i per tant incrementar entre el personal el coneixement sobre mesures de flexibilitat que sol·liciten i concedides	1 informe anual amb mesures de flexibilitat demanades i mesures concedides	
	Donar a conèixer les mesures establertes per flexibilitzar l'organització i horari laboral així com les bones pràctiques ja existents a l'Ajuntament.	Publicació a la intranet d'un recull de mesures.		Augmentar entre el personal el coneixement de mesures de flexibilitat que poden gaudir.	Publicació a la intranet del recull de mesures.	
	Establir una franja horària per al desenvolupament de les reunions, podent preveure a cada àrea quines hores d'inici i finalització de les reunions són les òptimes per a facilitar la conciliació de les persones que tingui adaptacions horàries	Número d'àrees que han establert aquesta franja horària per a les reunions.	Cadascuna de les àrees ajuntament	Millorar la conciliació laboral, familiar i personal al tenir horaris fixats per poder millorar l'organització	50% de les àrees al final del Pla d'Igualtat han establert una limitació de franja horària per a la celebració de reunions.	
4.2. Integrar l'opció del Teletreball com a forma de prestació de serveis combinada amb el treball presencial.	Aprovació d'un Reglament de Teletreball de l'Ajuntament de Palafrugell	Número de persones(dades segregades per sexes) que s'acullen a la modalitat de teletreball a l'Ajuntament de Palafrugell un cop aprovat el reglament de Teletreball.	Àrea de Secretaria (RH)	Fomentar la modalitat de teletreball com una forma efectiva i eficient de prestació del servei.	100 persones s'acullen al teletreball amb una proporció paritària (mínim 60%-40%)	
	Disposar d'un apartat a la Intranet específic per al teletreball, amb les mesures, reglamentació, documentació i recursos disponibles.	Número de visites per tipologia de documentació en l'apartat de teletreball de la intranet		Dotar d'eines per a una correcta prestació dels serveis en modalitat de teletreball	300 visites anuals a l'apartat de Teletreball de la Intranet.	
4.3. Promoure el gaudi de mesures i permisos de conciliació entre els homes per tal de fomentar la coresponsabilitat d'aquests.	Informar de les mesures i permisos de conciliació entre tota la plantilla, fent èmfasi a les possibilitats que tenen els homes per conciliar perquè se sentin interpel·lats.	Número anual d'accions informatives o d'accions de millora de la informació disponible.		Millorar el coneixement de les mesures de conciliació adoptades a l'Ajuntament	3 accions(informatives o de millora de la informació disponible a l'any.	

EIX 5		LLENGUATGE I IMATGE NO SEXISTES.			
OBJECTIU					
Objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsable	Resultat esperat qualitatiu	Resultat esperat quantitatiu
5.1. Control de la utilització de llenguatge i imatges no sexistes de l'Ens i els organismes dependents (edició de material per la promoció i difusió de projectes, accions, etc.).	Elaborar una guia de mesures, amb exemples de bones pràctiques.	Elaboració i aprovació de la guia de mesures	Servei d'Alcaldi i Àrea de Secretaria.	Augmentar els coneixements entre el personal de l'ús del llenguatge no sexista	Aprovació d'una guia de bones pràctiques (trobar com a mínim 5 mesures implantades per l'administració) durant el període d'execució d'aquest pla.
	Elaborar un protocol d'actuació abans de la publicació de continguts per assegurar una comunicació inclusiva i no sexista real	Elaboració i aprovació del protocol d'actuació abans de la publicació de continguts			Aprovació del protocol d'actuació durant el període d'execució d'aquest pla i implementació abans de la finalització del període.
	Crear un grup de treball responsable (o figura responsable) de la supervisió de la correcta aplicació d'aquesta Guia.	Persona/es designades sota aquesta responsabilitat			Efectiva designació de la/les persona/es durant el període d'execució d'aquest pla.
	Assignar a les persones designades des del <i>Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic</i> la tasca d'atendre incidències de caire sexista.	Persona designada i difusió de la mesura			Efectiva designació de la/les persona/es i difusió a través de correu i intranet de la figura i les seves tasques durant el període d'execució d'aquest pla.
	Revisar la documentació, cartelleria i rotulacions municipal per tal d'evitar l'ús del llenguatge no inclusiu.	Número de documentació, cartelleria i rotulacions detectada i modificada amb continguts sexistes, respecte el total de documentació revisada.			5%
5.2. Formació i difusió de bones pràctiques i consells en la utilització de llenguatge i imatges no sexistes.	Dur a terme sessions formatives i de sensibilització per a l'abordatge de la comunicació inclusiva i no sexista i ús de la Guia	Número i durada d'hores de formacions realitzades, % d'assistència a la formació per àmbits i categories, desagregades per sexe.	Àrea de Secretaria (RH), Servei d'Alcaldia, col·laboració oficina de Català i l'Espai Dona		4 sessions informatives/formatives anuals d'1 hora de durada cadascuna sobre comunicació inclusiva
	Documentació informativa a la Intranet sobre bones pràctiques, consells i continguts en la utilització de llenguatge i imatges no sexistes.	Número de visites anuals a l'espai de documentació informativa a la intranet			10 visites anuals a la documentació publicada a la intranet
	Difondre la Guia pràctica a tota la plantilla.	Número de visites anuals a l'espai de la Guia a la intranet.			50 visites el primer any de publicació de la Guia Pràctica i 25 visites anuals al document els anys següents

EIX 6		SALUT LABORAL			
OBJECTIU					
Objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsable	Resultat esperat qualitatiu	Resultat esperat quantitatiu
6.1. Valorar els treballs que realitzen homes i dones.	Detectar i implementar les mesures d'adaptació dels llocs de treball	Nombre d'adaptacions del lloc de treball realitzades respecte les sol·licitades o necessàries per ser per retorn de baixa de llarga durada.	Àrea de Secretaria (RH), Servei de prevenció aliè	Realitzar les adaptacions del lloc de treball necessàries	100% d'adaptacions realitzades respecte les sol·licitades o necessàries
6.2. Avaluar les condicions de treball i els riscos laborals als que s'exposa el personal de l'Ajuntament.	Dotar de mitjans i recursos a la plantilla per tal de reduir possibles baixes (adaptació ergonòmica, formació risoteràpia, mindfulness laboral, etc.)	Nombre i tipologia d'accions per la reducció de baixes. Nombre de baixes abans i després de la implementació de l'acció.		Millorar les condicions de salut: psicosocials, ergonòmiques de la plantilla. Reducció del nombre de baixes laborals	Reducció de baixes 2% durant tot el període d'execució del Pla
	Implementar mesures de millora postural en els llocs de treball	Nombre i tipologia d'accions conciençadores per la millora postural de la plantilla.		Incidir en la salut postural del personal mitjançant accions de tipologia diversa (sessions formatives, publicació de material, etc.)	1 acció conciençadora sobre la salut postural a l'any
	Quan s'hagi de renovar el contracte amb el Servei de Prevenció preveure en la licitació que les actuacions realitzades contemplin les diferències entre homes i dones prenent especial atenció en relació a factors psicosocials.	Previsió de les actuacions en la licitació Sí/no i perquè.		Millorar el contracte de licitació amb el SP aliè pel que fa a detecció de diferències entre homes i dones: Avaluació de Riscos i Vigilància de la Salut	Incloure especificació al plec de clausules renovació 2022
6.3. Promocionar el pla d'igualtat com a eina per reduir baixes laborals (per estrès, incompatibilitat laboral i familiar, etc.).	Formar i informar per tal d'evitar baixes laborals	Nombre i durada d'hores de formacions realitzades, % d'assistència a la formació per àmbits i categories, desagregades per sexe.		Realització d'accions informatives/formatives	2 sessions informatives/formatives anuals d'1 hora de durada cadascuna sobre comunicació inclusiva
		Nombre de casos de baixa abans i després del Pla d'Igualtat		Assistència paritària i representativa a les accions informatives/formatives	Assistència paritària a les sessions (60%-40%) i representació proporcional de categories i àmbits
				Reducir e nombre de baixes mèdiques	Reducció del nombre de casos del 2%