

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



AJUNTAMENT D'ALGAIDA



## ÍNDEX

1	Introducció .....	3
2	Marc normatiu i de referència .....	4
2.1	Metodologia.....	6
3	Diagnosi.....	7
3.1	Resultat de la diagnosi qualitativa .....	7
4	Pla d'accions 2018-2022.....	20
5	Annex 1.Qüestionari qualitatiu personal laboral i polític de l'Ajuntament d'Algai.....	26



## 1 INTRODUCCIÓ

---

La garantia de la igualtat entre dones i homes és un concepte bàsic per a les societats democràtiques. Nombroses són les lleis i texts normatius que així ho estipulen des dels Drets Humans fins a la Constitució de l'Estat Espanyol i les lleis autonòmiques.

L'Ajuntament d'Algaida en l'esforç per a assumir aquest compromís en la alineació a la llei orgànica 3/2007, del 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes; la llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic; la llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, de la comunitat autònoma de les Illes Balears; la llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes i l'acord per unanimitat al Ple d'adhesió a l'Estratègia Local per a la igualtat del sis d'abril de 2017, en l'anàlisi del funcionament intern de l'Ajuntament per a la subseqüent elaboració del Pla d'Igualtat del Personal Intern de l'Ajuntament d'Algaida en l'any 2018 amb l'objectiu de garantir el principi d'igualtat entre dones i homes i consolidar les mateixes oportunitats en l'accés a la funció pública, en els seus procediments i plans de formació, en l'atenció a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, en l'elaboració del protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, i en l'atenció de l'ús d'un llenguatge i contingut visual no sexista.

Per tal efecte s'ha constituït una Comissió Tècnica i Equip de Treball integrat per la regidora d'igualtat Catalina Fullana, la tècnica en Igualtat de l'Ajuntament Elvira Salom i la tècnica externa Nuri Moreno. S'ha comptat també la col·laboració de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament d'Algaida, així com les TAG jurídica, Maria Antònia Palou, responsable de rendes i contractes, Tomeu Fiol, i Algaida assessors.

Per dur a terme el disseny i elaboració del Pla, hem dut a terme primerament una diagnosi amb la finalitat d'obtenir una aproximació a la realitat del marc laboral de la institució en aquests moments i plantejar el Pla des dels seus resultats. Aquesta diagnosi comprèn components quantitius i qualitius els quals ens aporten informació sobre la composició de la plantilla laboral i política en el moment de la seva elaboració, les condicions laborals segons el sexe i l'edat, i la percepció que les treballadores i els treballadors tenen sobre diferents aspectes de la seva vida laboral i entorn personal, entre d'altres.

El Pla d'accions el componen sis eixos dels quals se'n deriven vint i tres propostes categoritzades segons la seva prioritització d'execució. Aquests sis eixos contempnen els caires fonamentals per a garantir un entorn lliure de discriminacions per raons de gènere com són les polítiques d'igualtat que un ajuntament ha d'assumir per garantir l'equitat dins el seu funcionament, la importància de la representativitat i l'accés al treball, considerant que la presència femenina necessita d'impuls per a la seva consolidació dins el món laboral, assegurar unes condicions òptimes per a les dones sense perjudici de l'*status quo*, millorar una conciliació de la vida laboral i personal per a aquelles persones amb la necessitat o el compromís de tenir cura del seu embaràs, o familiar en necessitat, i per contribuir a la normalització d'un llenguatge digne per a totes i tots.



## 2 MARC NORMATIU I DE REFERÈNCIA

---

És evident que la situació actual de les dones fa necessària l'existència de regulacions que treballin per eradicar les discriminacions salarials que sofreixen les dones, les majors taxes d'atur que sofreix el col·lectiu, per no xerrar de l'objectificació sexual i les depravacions que en innumerable ocasions les dones sofreixen en silenci.

Al llarg de les darreres dècades i des de diferents àmbits, diverses estratègies s'han impulsat per a contribuir en l'eliminació d'aquelles barreres i obstacles que ens impedeixen un desenvolupament sa, igualitari i just per al conjunt de la ciutadania.

A Algaida, en l'àmbit **municipal** se va acordar per unanimitat al Ple d'adhesió a l'Estratègia Local per a la igualtat del sis d'abril de 2017 la implementació d'aquesta diagnosi i el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algaida.

A nivell **autonòmic a les Balears, l'article 43 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol**, d'igualtat de dones i homes regula l'ocupació al sector públic i estableix que:

1. Les administracions públiques han d'incloure matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere per tal d'accedir a l'ocupació pública durant les proves selectives.
2. Garantir la formació del personal laboral amb la finalitat de de que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'integri en el desenvolupament de les administracions públiques.
3. S'han d'adjuntar una avaluació d'impacte de gènere a les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques.
4. Les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció en l'ocupació pública han d'incorporar mesures que prioritzin la incorporació de la dona en els cossos on la seva representació sigui inferior al 40% i que garanteixin la presència de les dones en els tribunals de selecció de personal.

**L'article 44** fa una descripció sobre els plans d'igualtat del personal laboral dins l'àmbit de les administracions públiques:

1. Les administracions públiques de les Illes Balears i els ens dependents han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa.
2. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per a fer-ho.
3. Els plans d'igualtat han de tenir una vigència màxima de quatre anys, han de ser avaluats cada dos anys i, si s'escau, han d'establir mesures correctores.



És de la mateixa rellevància **l'article 17 de la Llei Orgànica 1/2007, de 28 de febrer i la Llei 8/2016, de 30 de maig la qual té per objectiu** garantir i desenvolupar l'exercici dels drets de les persones lesbianes, gais, transsexuals i transgènere, bisexuals i intersexuals, i evitar que es puguin produir situacions de discriminació i violència per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, assegurant així que la nostra comunitat autònoma pugui gaudir d'una diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

A nivell estatal la **Llei 7/2007, de 12 d'abril**, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar mesures per a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva entre dones i homes descriu els criteris d'actuació de les administracions en matèria d'igualtat d'entre el que destaca la necessitat d'avaluar el principi d'igualtat en l'administració pública, pel que serà essencial l'aprovació d'un pla per a la igualtat de dones i homes a l'inici de cada legislatura.

En referència a la **normativa europea** citarem la **Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final)** en la qual se sustenten els principis d'igualtat entre dones i homes de dignitat, integritat i fi de la violència sexista, igualtat en la presa de decisions, sou igual a igual treball i treball de igual valor, igual independència econòmica, i la igualtat entre dones i homes més enllà de la UE.

El **Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2010-2016** el qual basa el seus objectius en les cinc estratègies que contempla a carta i Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010 el qual contempla la igualtat entre dones i homes i estableix la seva garantia en tots els àmbits, inclosos el laboral i les seves aplicacions.

Finalment a **nivell internacional** el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere des de l'aprovació de la Declaració Universal dels Drets Humans, a l'any 1948; tot i que la IV Conferència de Beijing de 1995 és la que marcà el punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del principi de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.



## 2.1 METODOLOGIA

En haver pres l'equip de govern la decisió d'iniciar el Pla d'Igualtat i la diagnosi, se va comunicar als grups polítics i personal laboral municipal sobre la iniciativa. To seguit se va crear una Comissió Tècnica integrada per la regidora d'Igualtat Catalina Fullana, la tècnica en igualtat Elvira Salom i l'agent tècnic extern Nuri Moreno i l'equip de treball configurat per Elvira Salom i Nuri Moreno.

Amb l'objectiu d'arribar a una descripció que s'ajusta a la realitat actual del funcionament intern de l'Ajuntament d'Algaida, hem volgut també integrar una diagnosi amb perspectiva plural que abasta una valoració tant quantitativa com qualitativa. Aquestes dades qualitatives compilades a través d'un qüestionari dirigit directament a les treballadores i treballadors de l'Ajuntament s'han assolit per via telemàtica. Per a induir al personal en la participació en l'obtenció de les dades qualitatives i informar de l'inici del procés de l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern se va redactar una carta que va quedar en exposició a les instal·lacions municipals.

Fases en l'elaboració del Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament d'Algaida:

Fase prèvia	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compromís institucional i comunicació a través de Decret de Batlia</li><li>• Constitució de la Comissió Tècnica i l'Equip de Treball</li></ul>
Fase 1.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diagnosi: recollida d'informació, tractament i anàlisi</li></ul>
Fase 2.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pla d'Igualtat: objectius, planificació i redacció</li></ul>
Fase 3.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aprovació del Pla d'Igualtat</li></ul>



### 3 DIAGNOSI

La diagnosi té com a objectiu proporcionar coneixement de la realitat sobre la igualtat de dones i homes de l'Ajuntament d'Algaida amb l'objecte de detectar oportunitats de millora i disseny d'intervencions a favor de la igualtat entre els sexes.

Els objectius de la diagnosi són els de:

- Establir un punt de partida sobre el qual dissenyar el Pla d'Igualtat intern.
- Definir un pla d'actuació amb unes mesures que contribueixen a la millora del principi d'igualtat en el funcionament intern de l'administració pública municipal.

#### 3.1 RESULTAT DE LA DIAGNOSI QUALITATIVA

La diagnosi qualitativa avalua la percepció que les i els treballadors tenen sobre:

- L'interès en la implementació d'un Pla d'Igualtat de caràcter intern a l'Ajuntament.
- La percepció sobre el grau d'igualtat o desigualtat de l'Ajuntament.
- Els instruments laborals que més influeixen en la igualtat o desigualtat entre homes i dones.

A continuació se presenten les dades<sup>1 2</sup> a tenir en compte tant en els resultats com en les conclusions d'aquest apartat.

El perfil del personal contractat treballador i d'àmbit polític de l'Ajuntament d'Algaida subjecte a la diagnosi del Pla consta d'un total de 47 persones contractades, i 13 d'àmbit polític també incloses dins la diagnosi.

**Taula 1:** composició de la plantilla contractada i d'àmbit polític.

	PERSONAL CONTRACTAT		ÀMBIT POLÍTIC		TOTAL	
		%		%		%
HOMES	18	39	6	46	24	40
DONES	29	61	7	54	36	60
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>		<b>13</b>		<b>60</b>	

És rellevant la presència de les dones tant en l'àmbit polític com en l'equip laboral el qual supera al masculí en 22 punts i 8 punts respectivament.

<sup>1</sup> Les fonts proporcionades són d'elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Algaida.

<sup>2</sup> Les dades proporcionades en la diagnosi estan protegides d'acord amb el que disposa la Llei orgànica, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.



El qüestionari (adjunt com a annex) es va facilitar a total de 60 persones, tant en format paper com digital per a la seva comoditat, i va ser respost per un total de 31 persones. D'aquestes 31 persones, 27 persones pertanyen al personal laboral i 4 al polític. Les i els 31 participants conformen el 52%, del qual un 74% resulta de la participació femenina, i un 26% de la masculina. Cal apuntar que totes i tots els participants han declarat el sexe amb el qual s'identifiquen al qüestionari.

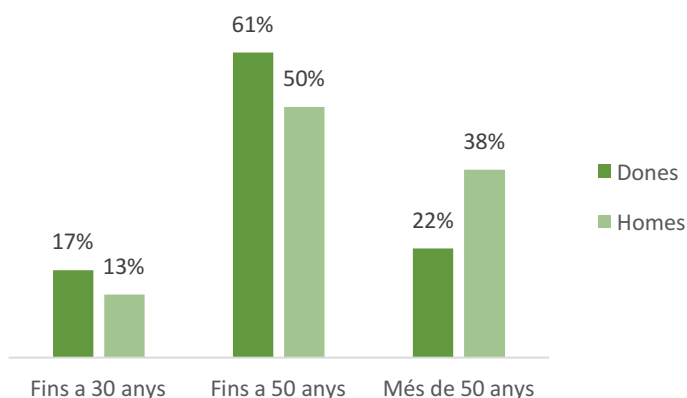
**Taula 2:** composició de la plantilla contractada i d'àmbit polític participant al qüestionari.

	CONTRACTAT PARTICIPANTS		POLÍTIQS PARTICIPANTS		TOTAL	
		%		%		%
HOMES	5	18	3	75	8	26
DONES	22	82	1	25	23	74
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>		<b>4</b>		<b>31</b>	

S'aprecia com la participació femenina suposa un 82% sobre el 18% de la masculina en referència a l'àmbit laboral contractat. Per una altra banda, en la participació de les i els polítics, la masculina supera la femenina en 50 punts. La participació general femenina, emperò, resulta el 74% del global, pel que entenem que la percepció femenina queda predominantment plasmada en els resultats d'aquest qüestionari.

## Àmbit personal

**Gràfica 1:** Relació d'edats dels i les participants.



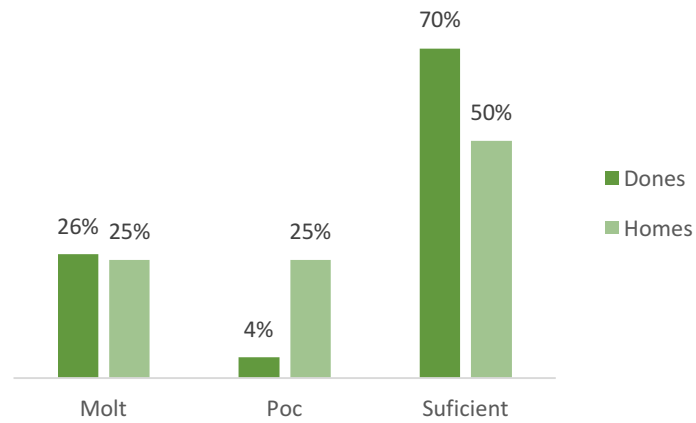




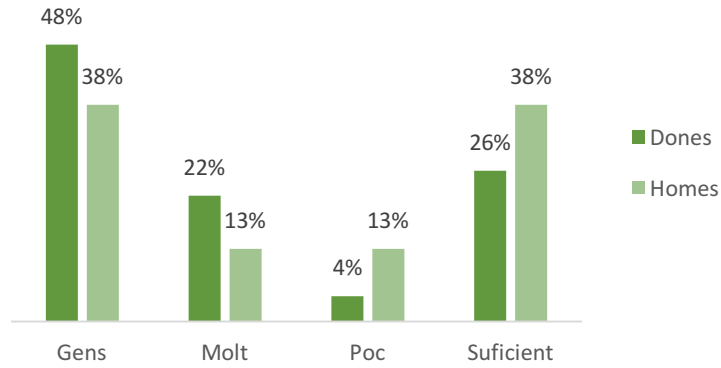
**Taula 3:** Relació de nivell d'estudis dels i les participants.

Relació d'estudis	Puntuació
Postgrau	6
Grau/Llicenciatura	5
Diplomatura	4
Tècnic de grau superior	3
Batxillerat superior / tècnic FP	2
Certificat d'escolaritat/ESO	1
<b>Mitjana nivell d'estudis de les dones</b>	<b>3,3</b>
<b>Mitjana nivell d'estudis dels homes</b>	<b>3,4</b>

**Gràfica 3:** Resultat corresponent a la pregunta sobre el temps de dedicació a les tasques domèstiques.

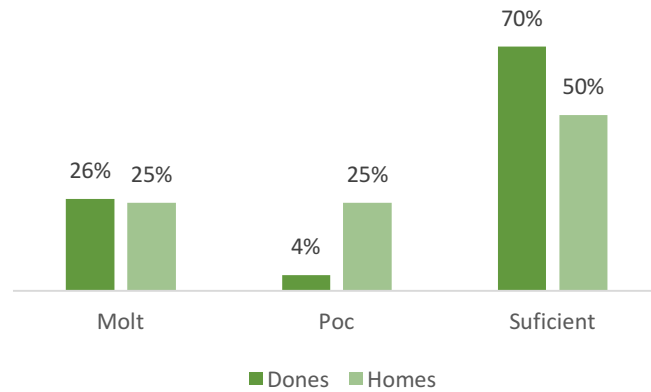


**Gràfica 5:** Resultat corresponent a la pregunta sobre l'atenció familiars amb dependència.

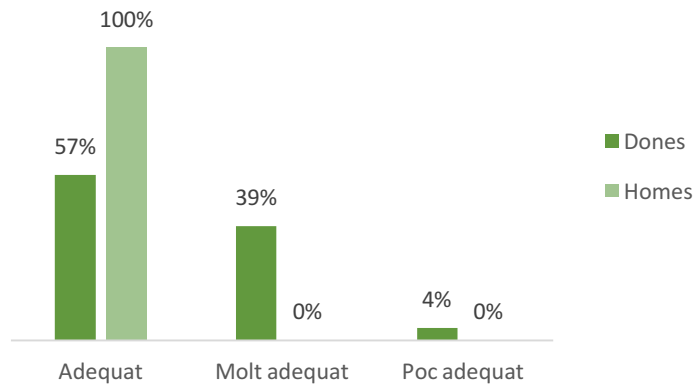


### Àmbit laboral

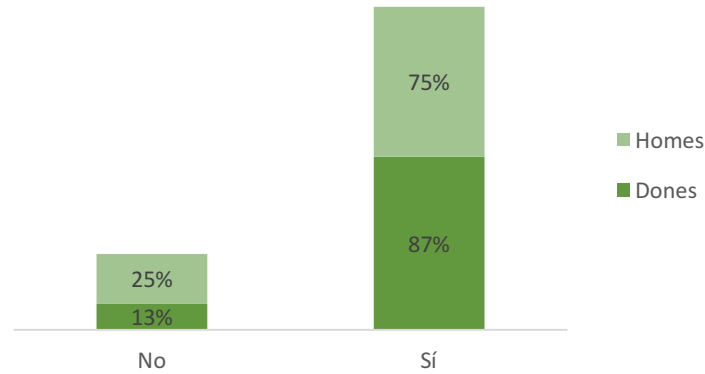
**Gràfica 2:** Resultat corresponent a la pregunta sobre el grau de satisfacció laboral.



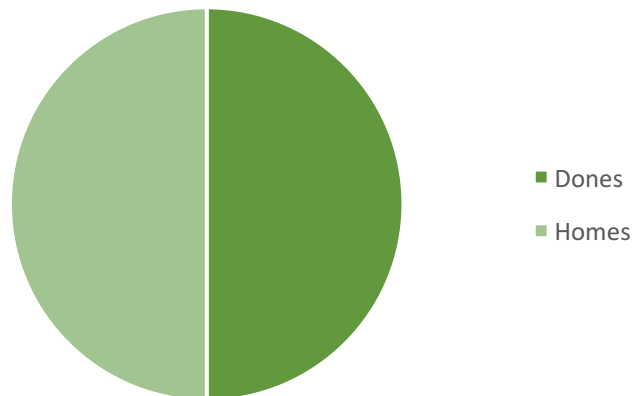
**Gràfica 6:** Resultat corresponent a la pregunta *El seu horari laboral li resulta?*



**Gràfica 7:** Resultat corresponent a la pregunta *Està satisfet amb el temps que disposa per a vostè?*



**Gràfica 8:** Resultat corresponent a la pregunta *Se li ha denegat alguna mesura de conciliació als darrers dotze mesos?* En aquest cas cap de les ni els participants en l'enquesta han manifestat que se'ls ha denegat cap mesura de conciliació durant aquests dotze darrers mesos.



**Taula 3:** Resultat corresponent a la pregunta relativa a la prioritització de mesures per a poder conciliar la vida laboral amb la personal/familiar.

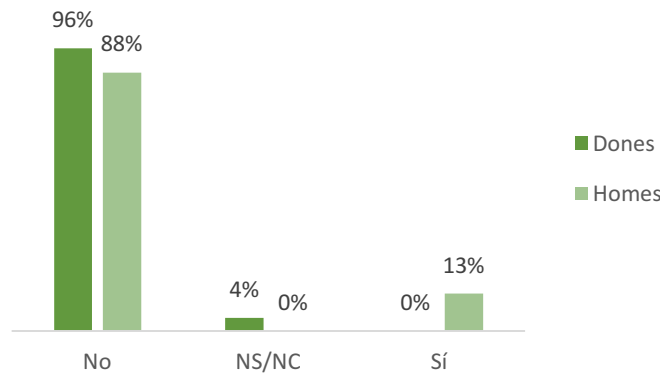
Dones	Homes
Ampliació dels permisos de paternitat	Jornada laboral reduïda
Jornada laboral reduïda	Disfrutar de dies de permís no retribuït
Excedència per cura de les filles/fills	Horari laboral flexible



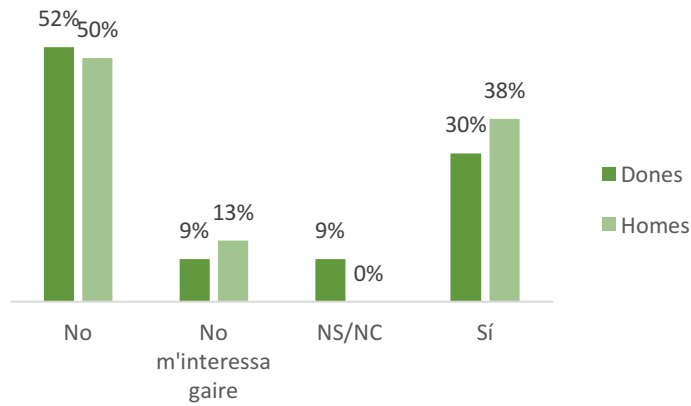
Horari laboral flexible	Excedència per cura de persones dependents i/o amb problemes de salut
Disfrutar de dies de permís no retribuït	Ampliació dels permisos de paternitat
Ampliació dels permisos de maternitat	Ampliació dels permisos de maternitat
Excedència per cura de persones dependents i/o amb problemes de salut	Excedència per cura de les filles/fills

### Qüestions de gènere

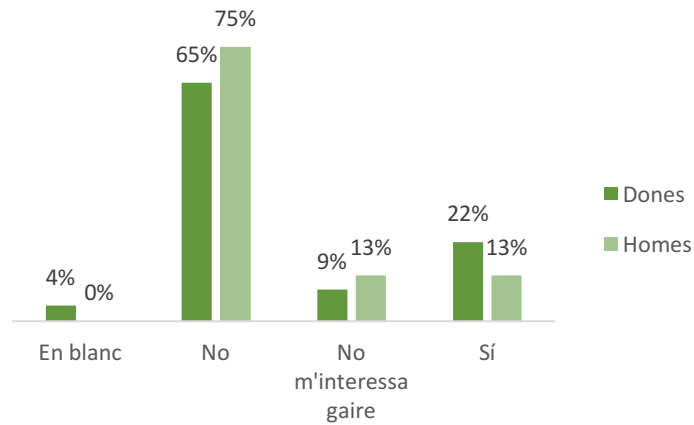
**Gràfica 9:** Resultat corresponent a la pregunta *Creu que els llocs de treball que ocupen els homes estan millor remunerats que els de les dones?*



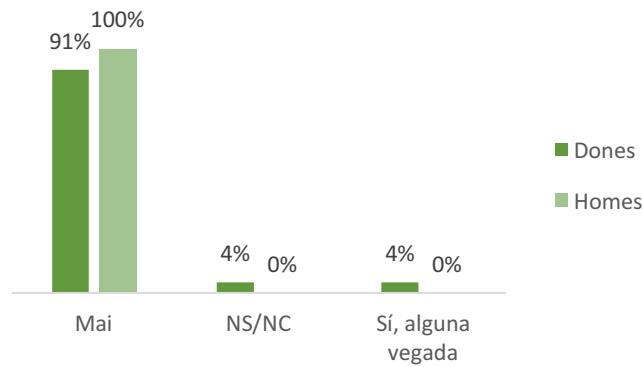
**Gràfica 10:** Resultat corresponent a la pregunta *Creu que els llocs de treball que ocupen els homes estan millor remunerats que els de les dones?*



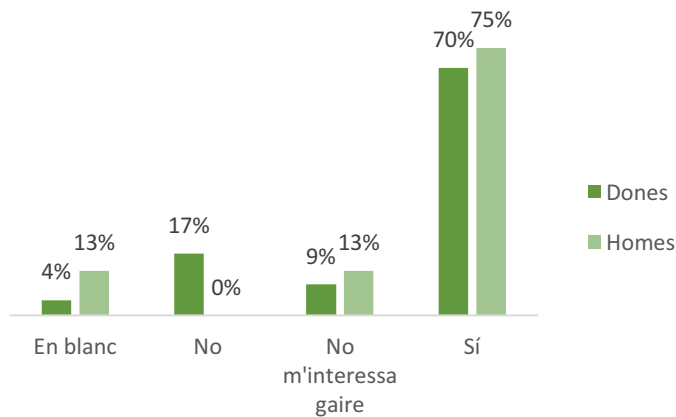
**Gràfica 11:** Resultat corresponent a la pregunta *Creu que la distribució dels espais al seu lloc laboral contribueixen a la separació d'home i dones?*



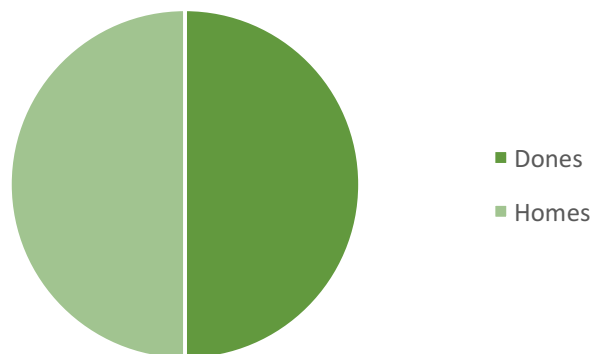
**Gràfica 12:** Resultat corresponent a la pregunta *S'ha sentit alguna vegada discriminada/at al seu lloc de feina pel fet de ser dona o home?* Aquest 4% ha declarat que s'ha sentit criticada/at per la forma de vestir.



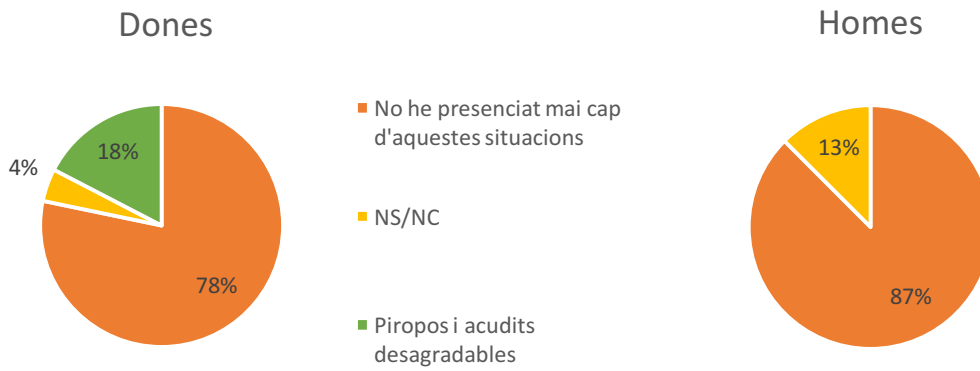
**Gràfica 13:** Resultat corresponent a la pregunta *Creu que és importat per ús d'un llenguatge igualitari?*



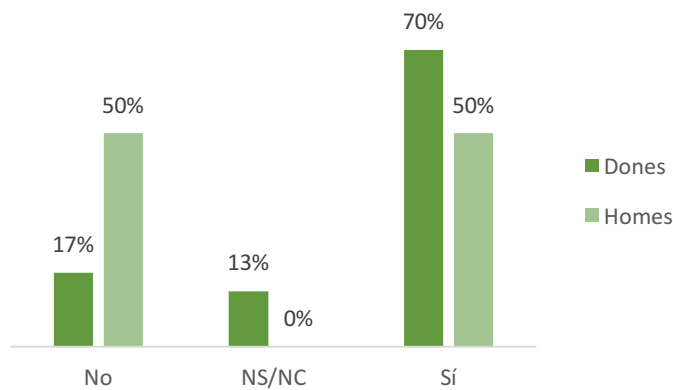
**Gràfica 13:** Resultat corresponent a la pregunta *Ha sofert mai assetjament sexual en el seu lloc de treball a l'Ajuntament d'Algaida?* No hi ha hagut cap manifestació positiva sobre aquesta qüestió.



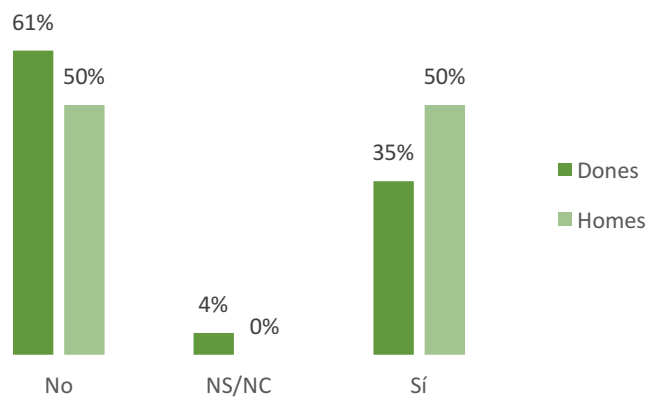
**Gràfica 14:** Resultat corresponent a la pregunta *Especifiqui si s'ha vist mai en alguna/es d'aquestes situacions.*



**Gràfica 15:** Resultat corresponent a la pregunta *Sabria a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual?*

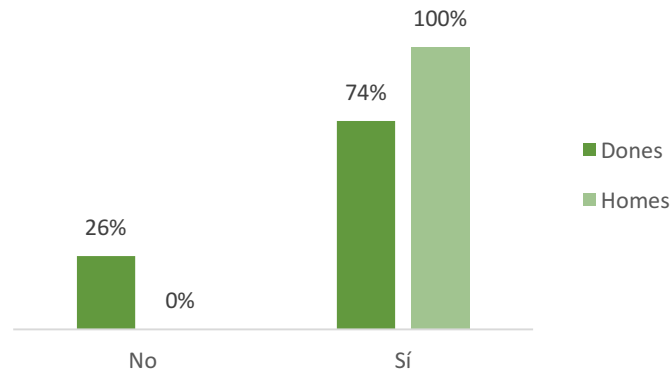


**Gràfica 16:** Resultat corresponent a la pregunta *Coneix les mesures a les quals podria acollir-se en cas de sofrir assetjament sexual en el seu lloc de treball?*

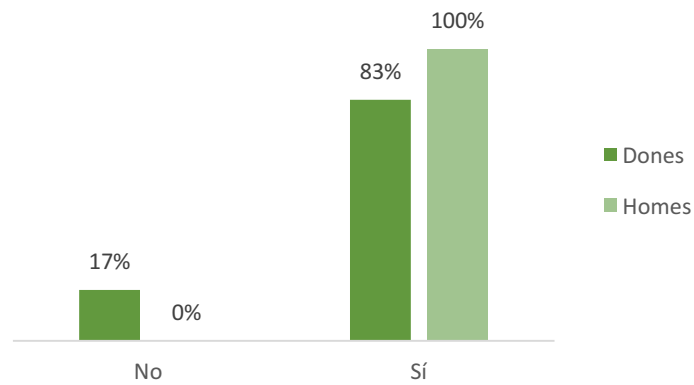


**SOBRE ELS PLANS D'IGUALTAT**

**Gràfica 17:** Resultat corresponent a la pregunta *Ha sentit parlar de Plans d'Igualtat entre dones i homes?*

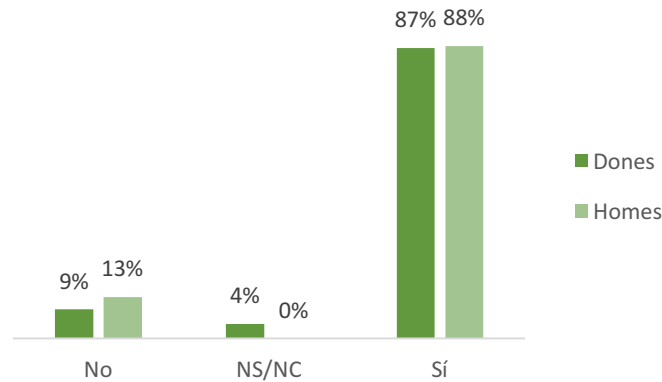


**Gràfica 18:** Resultat corresponent a la pregunta *Creu que és interessant per l'Ajuntament d'Algaida disposar d'un Pla d'Igualtat?*





**Gràfica 19:** Resultat corresponent a la pregunta *Li agradaria rebre informació sobre el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algaida?*



**Taula 4:** Resultat corresponent a la pregunta *Quines són les àrees a l'Ajuntament que haurien de tenir prioritat alhora d'implementar el Pla d'Igualtat?*

Prioritat	Dones	Prioritat	Homes
1	La igualtat salarial	1	La seguretat i la salut laboral
2	La conciliació i organització del temps de treball	1	La conciliació i organització del temps de treball
2	La promoció professional	2	La promoció professional
3	El llenguatge i les imatges no sexistes	2	L'accés als llocs de feina
4	Les condicions laborals	2	La igualtat salarial
4	La seguretat i la salut laboral	3	Les condicions laborals
4	L'accés als llocs de feina	3	El llenguatge i les imatges no sexistes
4	L'assetjament sexual i per raó de sexe,	3	L'assetjament sexual i per raó de sexe,
5	En blanc	3	En blanc



Respostes íntegres a la pregunta de lliure contestació: *Agrairíem que ens deixéssiu un comentari respecte als esforços i la necessitat d'implementar un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament d'Algaida.*

#### **Respostes de les dones:**

- *“No en veig necessitat, les dones tenim el poder i no el volem perdre.”*
- *“Els resultats d'aquesta enquesta no són avaluable en el meu cas particular pel fet que som un/a regidor/a. A l'Ajuntament d'Algaida els regidors no formam part de la plantilla de personal, no tenim un lloc de treball, un horari establert ni un sou. És a dir, per mala sort, no convivim amb el personal de la casa dia a dia sinó que cada regidor/a conviu amb els seus propis companys de feina a altres llocs. Per aquest motiu crec que les nostres respostes distorsionen el resultat de l'enquesta. Crec que l'enquesta hauria de ser exclusiva per personal de la casa i polítics amb dedicació exclusiva a l'Ajuntament.”*
- *“Tot molt bé.”*

#### **Respostes dels homes:**

- *“Crec que és molt important tenir un pla, tant per la gravetat del tema tractat alhora de prevenir-ho, sempre es millor tenir informació per evitar aquests tipus d'accions.”*

#### **Conclusions**

És important tenir en compte que aquests resultats reflecteixen la percepció que les i els participants tenen sobre la seva realitat i de com els afecta, no dels fets en sí que la conformen. Aquesta percepció pot variar depenent de qui participa i la comprensió que se té sobre el concepte d'igualtat i la seva importància.

#### **Sobre l'àmbit personal**

- La plantilla participant, tant dones com homes, pertany a un perfil de població aproximadament en un 70% major de 30 anys i amb un nivell d'estudis similar mig/alt.
- En l'escenari domèstic la major diferència entre els gèneres la veim entre un 96% de la població femenina que percep que dedica *suficient i molt temps* en les tasques domèstiques vers el 75% dels companys masculins que percep que hi dedica entre poc i suficient temps.
- Tant homes com dones participants declaren que no inverteixen una gran quantitat de temps en l'atenció als familiars amb dependència.

#### **Sobre l'àmbit laboral**

- Gairebé el 100% dels participants manifesten una satisfacció adequada o molt adequada en quant al seu horari laboral i el 87% de les dones admet que estan satisfetes amb la quantitat de temps personal del qual disposen. Per una altra banda, el 25% dels homes manifesta que no n'està satisfet.



- Cal a dir que el 100% de les i els participants expressen que durant els darrers dotze mesos no se'ls ha denegat cap mesura de conciliació familiar. Mentre que les treballadores manifesten que dintre les mesures per a poder conciliar la vida laboral amb la familiar i personal, prioritzen l'ampliació dels permisos de paternitat i l'excedència per cura de les filles i fills; els treballadors troben que reduir la jornada, disfrutar de dies de permís no retribuït i tenir un horari laboral flexible ocupen els primers llocs dins aquestes mesures. La major discrepància la trobam justament en la mesura que facilita l'excedència per cura de les filles i fills, on el sector masculí la situa com a darrera prioritat i el femení dintre de les tres mesures més importants. En el mateix sentit, aquest sector estima que la prioritat més important radica en l'ampliació dels permisos per paternitat, mentre que els companys la situen dintre a la coa, dintre de les tres darreres.

### **Sobre qüestions de gènere**

- Tant les dones com els homes consideren que no hi ha cap diferència retributiva salarial entre els sexes, tot i que curiosament, més endavant, veim que el sector femení situa com prioritat la igualtat salarial com a àrea de interès en vistes de la implementació del futur Pla Intern d'Igualtat.
- Un 22% de les dones vers un 13% dels homes considera que la distribució dels espais de feina contribueixen a la separació dels sexes.
- Només el 4% de les participants manifesta que s'ha sentit alguna vegada discriminada, de fet el 13% manifesta que s'ha vist en situacions incòmodes degut als acudits desagradables amb connotació sexual. El 100% dels homes no sap/no contesta i/o nega haver-se trobat en una situació d'aquest tipus.
- Un 70% de les dones participants manifesta que sabria a qui dirigir-se en cas d'assetjament sexual, tot i que un 61% declara que no coneix les mesures a les quals se podria acollir.

### **Sobre els plans d'igualtat**

- Un 100% de les i els participants expressa que ha sentit a parlar dels plans d'igualtat i que seria interessant per l'Ajuntament de disposar-ne d'un. Per l'altra banda, tan sols un 75% de les participants en té coneixement i tan sols un 83% opina que se n'hauria de disposar d'un. Aproximadament el 86% d'ambdós sexes estaria interessat en rebre més informació sobre el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algaida.



## 4 PLA D'ACCIONS 2018-2022

---

El Pla d'Igualtat Intern pretén dotar l'administració d'un instrument per desenvolupar unes línies d'acció dirigides a promoure la igualtat de gènere en la dimensió interna del funcionament de l'administració pública municipal.

Seguint l'article 44 de la **Llei 11/2016, de 28 de juliol** aquest Pla d'Igualtat tindrà una vigència màxima de quatre anys, tenint en compte que s'hauria de fer una avaluació cada dos i contemplar mesures correctores en cas de ser oportú i necessari. Per tant, la vigència d'aquest Pla és des de la data que s'aprovi fins al dia 15 de juny de 2022, sens perjudici de les modificacions necessàries que s'hi incloguin a fi de mantenir-lo degudament actualitzat, si bé s'entendrà en vigor fins que sigui substituït per un nou pla d'igualtat.

Els objectius generals del Pla són:

1. Implementar un conjunt de mesures per tal de promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits interns de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament.
2. Identificar els possibles obstacles per al correcte desenvolupament de l'equitat de gènere existents en tots els àmbits interns de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament.
3. Arribar a un compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament per tal de donar resposta a les diferents necessitats del present i futur de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament.

Aquest Pla d'Igualtat Intern gira entorn cinc eixos diferents els quals conformen conjuntament l'espectre que respon a una situació òptima d'equitat en el funcionament de l'Administració local del municipi. Se dissenyen un seguit de mesures vinculats a cada un dels eixos estratègics i els seus objectius específics per tal de respondre tant als resultats de la diagnosi com a la situació d'idoneïtat d'equitat de gènere que s'ha d'aconseguir i/o mantenir.

La prioritat de les accions ve donada per la importància de la implementació d'aquestes mesures, les quals corresponen a:

- Prioritat 1 (P1): mesura a implementar en un marge fins a 3 mesos.
- Prioritat 2 (P2): mesura a implementar en un marge entre 3 a 12 mesos.
- Prioritat 3 (P3): mesura a implementar en un marge entre 12 a 18 mesos.

**Eixos estratègics i les propostes d'accions**

Eix 1	Polítiques d'igualtat
Eix 2	Representativitat i distribució del personal laboral
Eix 3	Accés al treball i promoció
Eix 4	Condicions laborals
Eix 5	Conciliació de la vida laboral i personal
Eix 6	Igualtat de gènere en el llenguatge en les comunicacions verbals, no verbals i visuals

EIX 1. Polítiques d'igualtat				
OBJECTIUS ESPECÍFICS:				
2.1 Impulsar polítiques d'igualtat dins el funcionament intern de l'Ajuntament				
PRIORITAT	MESURES	AREES VINCULADES	FONTS DE VERIFICACIÓ	INDICADORS
P1	Aprovació del Pla d'Igualtat	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Data d'aprovació del Pla d'Igualtat
P3	Revisió del Pla en dos anys des de la seva aprovació	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Data de la revisió
P2	Avaluació/diagnosi anual de la situació	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Data de l'avaluació/diagnosi
P2	Promoure la formació en matèria d'igualtat dirigida al personal laboral de l'Ajuntament	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Nombre de sessions anuals
P2	Promoure de la sensibilització en matèria d'igualtat dirigida al cos polític de l'Ajuntament amb la intenció d'aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en totes les àrees	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Nombre de sessions anuals



<b>EIX 2. Representativitat i distribució del personal laboral</b>				
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS:</b>				
2.1 Contribuir a l'eliminació dels estereotips de gènere vinculats a les professions 2.2 Contribuir a la representativitat de dones i homes en les diferents àrees de treball 2.3 Garantir la diversificació de gènere en les funcions amb responsabilitat en totes les àrees de treball				
<b>PRIORITATS</b>	<b>MESURES</b>	<b>AREES VINCULADES</b>	<b>FONTS DE VERIFICACIÓ</b>	<b>INDICADORS</b>
P2	Potenciar la participació del gènere afectat per la <i>estereotipització en les diferents àrees de treball en formacions, xerrades, sensibilitzacions</i>	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Número de persones participants disgregat per sexe i àrea/professió
P3	Dur a terme sessions de sensibilització en matèria de professions estereotipades per gènere dirigides al personal laboral i polític	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Nombre de sessions anuals

<b>EIX 3. Accés al treball i promoció</b>				
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS:</b>				
3.1 Garantir l'accés i la promoció professional amb total igualtat i sense discriminacions de gènere 3.2 Promoure una formació del personal tenint sempre en compte la perspectiva de gènere				
<b>PRIORITAT</b>	<b>MESURES</b>	<b>AREES VINCULADES</b>	<b>FONTS DE VERIFICACIÓ</b>	<b>INDICADORS</b>
P3	Incorporar la perspectiva de gènere en les formacions dirigides al personal laboral de l'Ajuntament	Contractació	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Nombre de formacions on s'ha incorporat la perspectiva de gènere
P2	Garantir que les formacions es duuin a terme dins horaris que permetin l'assistència de les persones amb responsabilitats familiars	Contractació	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Horaris de les sessions; assistència a les sessions per sexe



P2	Implementar mecanismes que garanteixin que les informacions relacionades amb les formacions o processos de promoció arribin a aquelles persones en baixa maternal o paternal o bé per cura d'un familiar	Contractació	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Mecanismes implementats
P3	Garantir la presència equilibrada dones i homes en els processos de selecció de personal	Contractació	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Nombre de dones i homes que han participat

**EIX 4. Condicions laborals****OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

4.1 Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. («BOE» 71, de 23-3-2007)

4.2 Incorporar la perspectiva de gènere en les condicions de treball i la prevenció de riscos laborals

PRIORITAT	MESURES	AREES VINCULADES	FONTS DE VERIFICACIÓ	INDICADORS
P2	Realitzar un estudi detallat de l'existència o no de la bretxa salarial i i proposar mesures correctores en cas de necessitar-les	Contractació	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Increment salarial mitjà de les dones i dels homes; segons nivell retributius: percentatge de dones respecte el total de dones i percentatge d'homes respecte el total d'homes
P2	Incorporar la perspectiva de gènere en procediments i protocols en matèria de salut laboral	PRL	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Revisió dels protocols i implementar mesures correctores
P2	Incorporar la perspectiva de gènere en procediments i	PRL	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Revisió dels protocols i implementar



	protocols en matèria de seguretat laboral			mesures correctores
P2	Difondre els protocols d'actuació per assetjament sexual i violència masclista	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Difusió dels protocols i les mesures correctores
P2	Dur a terme sessions de sensibilització en matèria de identificació, prevenció i actuació en casos de violència masclista	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Nombre de persones participants a les sessions per sexe i edat
P1	Compromís del personal laboral i grups polítics en no incórrer en cap tipus de conductes masclistes	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Signatura del compromís per part del personal laboral i grups polítics
P1	Revisió del Protocol de PRL en atenció a la violència masclista i l'assetjament sexual	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Data de la revisió i mesures preses

### EIX 5. Conciliació de la vida laboral i personal

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

##### 5.1 Establir i millorar sistemes de conciliació a les persones treballadores

PRIORITAT	MESURES	AREES VINCULADES	FONTS DE VERIFICACIÓ	INDICADORS
P3	Dur a terme sessions de sensibilització en matèria del repartiment entre dones i homes de les tasques domèstiques i la cura pels familiars	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Nombre de persones participants a les sessions per sexe i edat
P2	Acordar que no s'organitzaran reunions més tard de les 19h dins l'àmbit de l'Ajuntament	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Data de l'acord
P3	Adaptacions de les necessitats del personal laboral i grups polític en situacions de necessitat de permisos o excedències per maternitat o tenir cura de familiars.	Regidoria d'Igualtat vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Fer un seguiment de les peticions del personal laboral i grups polítics; adoptar





				mesures necessàries per a tals necessitats
--	--	--	--	--

EIX 6. Igualtat de gènere en el llenguatge en les comunicacions verbals, no verbals i visuals				
OBJECTIUS ESPECÍFICS:				
6.1 Millorar l'ús del llenguatge inclusiu en les comunicacions verbals, no verbals i visuals de l'administració				
PRIORITAT	MESURES	AREES VINCULADES	FONTS DE VERIFICACIÓ	INDICADORS
P2	Establir un sistema que garanteixi un llenguatge escrit i visual en comunicacions internes i externes de l'Ajuntament	Normalització lingüística de l'Ajuntament o sistema adoptat	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Nombre de revisions i deteccions
P3	Elaborar un manual d'ús del llenguatge inclusiu amb perspectiva de gènere	Regidoria d'Igualtat o vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Data de l'elaboració
P3	Implementar mesures de sensibilització o capacitatció per evitar el mal ús del llenguatge no inclusiu	Regidoria d'Igualtat o vinculada	Tècnic/a en igualtat i regidor/a	Data de la implementació i mesures preses



## 5 ANNEX 1.QÜESTIONARI QUALITATIU PERSONAL LABORAL I POLÍTIC DE L'AJUNTAMENT D'ALGAI

6/27/2018

Qüestionari pel personal de l'Ajuntament d'Algaida. Pla d'Igualtat 2017

### Qüestionari pel personal de l'Ajuntament d'Algaida. Pla d'Igualtat 2017

Aquest qüestionari ens ajuda a definir quina és la percepció que el personal intern de l'Ajuntament d'Algaida té sobre les qüestions de gènere que poden afectar el seu lloc de feina, per això vos demanem sinceritat en respondre a les preguntes.

La Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal garanteix la privadesa de les seves respostes.

Moltes gràcies per la seva participació

\* **Necessari**

#### 1. Adreça electrònica \*

---

### Secció sense títol

#### 2. ÀMBIT PERSONAL.Sexe

Maqueu només un oval.

- Dona  
 Home  
 En blanc

#### 3. Àrea de feina

---

#### 4. Lloc de feina

---

#### 5. Edat \*

Maqueu només un oval.

- Fins a 20 anys  
 Fins a 30 anys  
 Fins a 50 anys  
 Més de 50 anys  
 En blanc



6/27/2018

Qüestionari pel personal de l'Ajuntament d'Algaida. Pla d'Igualtat 2017

**6. Relació de servei \***

Maqueu només un oval.

- Personal funcionari de carrera
- Personal funcionari interí/interina
- Personal laboral fixo o fixo discontinu
- Personal laboral temporal, interí o altres
- Polítics
- En blanc
- Altres: \_\_\_\_\_

**7. Nivell d'estudis \***

Maqueu només un oval.

- Certificat d'escolaritat
- Graduat en ESO o equivalent
- Batxillerat superior / tècnic FP
- Tècnic de grau superior
- Diplomatura
- Grau/Llicenciatura
- Posgrau
- En blanc
- Altres: \_\_\_\_\_

**8. En blanc Quants membres familiars viuen amb vostè?**

Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.

- Visc sola/sol
- Parella
- Fills/filles
- Pare/mare
- Pare/mare de la seva parella
- Altres persones amb vincle familiar
- Altres persones sense vincle familiar
- En blanc
- Altres: \_\_\_\_\_

**9. Ens pot indicar si alguna de les persones abans mencionades depenen de vostè per alguna activitat? \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- En blanc



6/27/2018

Qüestionari pel personal de l'Ajuntament d'Algaida. Pla d'Igualtat 2017

**10. Ens podria dir quin temps dedica a...? \***

Marqueu només un oval per fila.

	Gens	Poc	Suficient	Molt
Feina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasques domèstiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atenció a les persones amb dependència de la família (tant ascendent com descendent)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temps lliure	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11. El seu horari laboral li resulta? \***

Maqueu només un oval.

- Poc adequat
- Adequat
- Molt adequat
- En blanc

**12. Està satisfet amb el temps que disposa per a vostè? \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- En blanc
- Altres: \_\_\_\_\_

**13. Troba que l'Ajuntament d'Algaida facilita la conciliació familiar/personal al seu personal treballador? \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- En blanc
- Altres: \_\_\_\_\_

**14. Se li ha denegat alguna mesura de conciliació als darrers dotze mesos? \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- En blanc

**15. Indiqui la raó per la qual se li va denegar.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



6/27/2018

Qüestionari pel personal de l'Ajuntament d'Algaïda. Pla d'Igualtat 2017

**16. Ordeni per ordre el grau de importància de les següents mesures per a poder millorar la flexibilitat laboral (entent que 1 és més important i 5 manco important).**

Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.

	1	2	3	4	5
Horari laboral flexible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jornada laboral reduïda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disfrutar de dies de permís no retribuït	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**17. Ordeni per ordre el grau de importància de les mesures per a poder millorar la conciliació entre la vida laboral i personal (entent que 1 és més important i 5 manco important).**

Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.

	1	2	3	4	5
Ampliació dels permisos de maternitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ampliació dels permisos de paternitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Excedència per cura de les filles/fills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Excedència per cura de persones depenents i/o amb problemes de salut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Augment dels serveis de suport (centres de dia, escolletes, ajuda de personal extern...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18. ÀMBIT LABORAL. Creu que els llocs de treball que ocupen els homes estan millor remunerats que els de les dones? \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- No m'interessa gaire
- En blanc

**19. Creu que la distribució dels espais al seu lloc laboral contribueixen a la separació d'home i dones? \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- No m'interessa gaire
- En blanc

**20. S'ha sentit alguna vegada discriminada/at al seu lloc de feina pel fet de ser dona o home? \***

Maqueu només un oval.

- Sí, sovint
- Sí, alguna vegada
- Mai
- En blanc



6/27/2018

Qüestionari pel personal de l'Ajuntament d'Algaida. Pla d'Igualtat 2017

**21. Expliqui breument el tipus de discriminació/ons que ha sofert o sofreix.**

---

---

---

---

---

**22. Ha sofert mai assetjament sexual en el seu lloc de treball a l'Ajuntament d'Algaida? \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- En blanc

**23. Especifiqui si s'ha vist mai en alguna/es d'aquestes situacions:**

Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.

- Piropos
- Acudits amb contingut sexual desagradable
- Gestos i mirades no desitjades
- Acorralaments
- Pressió per tenir sexe no desitjat
- Tocaments o altres tipus d'apropaments físics no desitjats
- Insinuacions sexuals no desitjades
- No he presenciats mai cap d'aquestes situacions
- En blanc
- Altres: \_\_\_\_\_

**24. Sabria a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual? \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- En blanc

**25. Coneix les mesures a les quals podria acollir-se en cas de sofrir assetjament sexual en el seu lloc de treball? \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- En blanc

**26. Ha sentit parlar de Plans d'Igualtat entre dones i homes? \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- En blanc



6/27/2018

Qüestionari pel personal de l'Ajuntament d'Algaïda. Pla d'Igualtat 2017

**27. Creu que és interessant per l'Ajuntament d'Algaïda disposar d'un Pla d'Igualtat? \***

Maqueu només un oval.

- Sí  
 No  
 En blanc

**28. Li agradaria rebre informació sobre el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algaïda? \***

Maqueu només un oval.

- Sí  
 No  
 En blanc

**29. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral? \***

Maqueu només un oval.

- Sí  
 No  
 En blanc

**30. Quines són les àrees a l'Ajuntament que haurien de tenir prioritat alhora d'implementar el Pla d'Igualtat?**

Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.

- Les condicions laborals  
 L'accés als llocs de feina  
 La promoció professional  
 La igualtat salarial  
 La conciliació i organització del temps de treball  
 La seguretat i la salut laboral  
 L'assetjament sexual i per raó de sexe  
 El llenguatge i les imatges no sexistes  
 En blanc  
 Altres: \_\_\_\_\_

**31. Creu que se té en compte l'ús del llenguatge o les imatges no sexistes en la teva àrea de feina? \***

Maqueu només un oval.

- Sí  
 No  
 No ho sé  
 En blanc



6/27/2018

Qüestionari pel personal de l'Ajuntament d'Algaïda. Pla d'Igualtat 2017

**32. Creu que és importat per ús d'un llenguatge igualitari \***

Maqueu només un oval.

- Sí
- No
- No m'interessa gaire
- En blanc

**33. Agrairíem que ens deixessiu un comentari respecte als esforços i la necessitat d'implementar un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament d'Algaïda:**

---

---


---

---

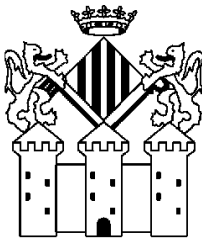
---

S'enviarà un correu electrònic amb una còpia de les teves respostes a l'adreça que has proporcionat

---

Tecnologia de  
 Google Forms





AJUNTAMENT D'ALGAIDA

**gram**  
gestió ambiental