



AJUNTAMENT PUIGPUNYENT

PLA D'IGUALTAT PER A LES EMPLEADES I ELS EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE PUIGPUNYENT



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. JUSTIFICACIÓ.....	6
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	10
4. DEFINICIÓ DE CONCEPTES BÀSICS.....	10
5. EIXOS I ÀMBITS D'ACTUACIÓ.....	16
5.1 ACCÉS A L'OCUPACIÓ I PROMOCIÓ A L'AJUNTAMENT.....	16
5.2 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR.....	22
5.3 RETRIBUCIONS I CONDICIONS EN EL TREBALL	26
5.4 COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA.....	28
5.5 FORMACIÓ.....	31
5.6 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.....	36
6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	39
7. APÈNDIXS.....	41



1. INTRODUCCIÓ

Aquest Pla d'Igualtat per a les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Puigpunyent s'articula en harmonia amb les diferents Lleis, Acords i Directives internacionals, estatals i autonòmiques referents a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Dins d'aquestes normes, acords i directives d'àmbit internacional trobem les següents:

La Convenció (Ratificada per Espanya en 1983) sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979, proclama el principi d'igualtat de dones i homes. En l'article 2, els membres es comprometen a “assegurar per llei o altres mitjans apropiats la realització pràctica d'aquest principi”.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Pequín en 1995 va suposar un avanç important en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En el Tractat de la Unió Europea de Maastricht de 9 de febrer de 1992 es declara que el principi d'igualtat no impedirà que els estats membres puguin adoptar mesures d'acció positiva.

El Tractat d'Amsterdam marca com a objectiu, a tots els Estats membres, acabar amb les desigualtats entre homes i dones.

A més, i a nivell internacional, trobem diverses directives tals com: Directiva 2002/73/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a



les condicions de treball (DOTZE 2002.10.05); Directiva 2004/113/CE per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament (DOUE 2004.12.21); Directiva 2006/54/CE, que refon 'Directives d'igualtat'; Directiva 2010/18/UE, del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc sobre permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, o Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell de 7 de juliol de 2010, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma o contribueixen a l'exercici d'una activitat d'aquest tipus.

Centrant-nos a Espanya, l'article 14 de la Constitució Espanyola estableix la igualtat de tots els espanyols davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com de l'article 9.2 que consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de tots els éssers humans i dels grups en els quals s'integren siguin reals i efectives.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'ara endavant LOI, per a la igualtat efectiva entre homes i dones regula tots els aspectes relacionats amb la igualtat, i més concretament el Títol V que tracta sobre l'ocupació pública. L'aspecte més innovador de la LOI està relacionat amb la seva faceta preventiva, i va suposar una veritable revolució legislativa a Espanya i en la resta del món.



D'altra banda, la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere sorgeix davant l'alarma social provocada per l'augment de les víctimes de les agressions masclistes.

I ja en l'àmbit autonòmic trobem les següents mesures :

La reforma de l'Estatut d'autonomia aprovat per Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer que en el seu article 17 recull que «totes les dones i els homes tenen dret al desenvolupament lliure de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia».

La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, que considera la igualtat en tota la seva dimensió, és a dir, com a dret subjectiu i objectiu.

I la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, en el títol III recull les mesures per integrar la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears. Destacant l'article 24, que fa referència a la contractació pública, i el 25, que tracta de la capacitació del personal al servei de les administracions.



2. JUSTIFICACIÓ

No obstant això, i malgrat totes aquestes iniciatives, la realitat i l'actualitat entorn de la igualtat efectiva entre homes i dones dista molt de ser òptima. Algunes dades rellevants que ho confirmen són:

La bretxa salarial, és a dir, la diferència de salari entre homes i dones que realitzen treballs similars, i que s'aprecia en la taula 1.

	Salari a temps complet	Salari mitjà brut	Salari mitja	Salari més freqüent	Salari a temps parcial
Dones					
2016	24.813,73 €	20.131,41 €	16.831,58 €	13.500,44 €	10.023,72 €
2015	25.045,91 €	20.051,58 €	16.825,11 €	14.487,75 €	9.851,64 €
2014	25.041,55 €	19.744,82 €	16.771,32 €	14.497,92 €	9.690,50 €
2013	23.994,34 €	19.514,58 €	16.452,43 €	14.501,84 €	9.766,17 €
2012	23.674,19 €	19.537,33 €	16.524,51 €	14.514,60 €	9.988,41 €
2011	23.692,76 €	19.767,59 €	16.796,41 €	14.468,50 €	10.077,81 €
2010	23.932,01 €	19.735,22 €	16.536,10 €	12.540,31 €	10.133,18 €
2009	22.898,25 €	19.502,02 €	16.433,14 €	14.490,32 €	9.872,39 €
Homes					
2016	28.363,24 €	25.924,43 €	21.626,00 €	17.509,37 €	10.737,52 €
2015	28.509,14 €	25.992,76 €	21.740,88 €	17.502,37 €	10.538,84 €
2014	28.318,14 €	25.727,24 €	21.528,50 €	16.515,73 €	10.028,85 €
2013	28.095,60 €	25.675,17 €	21.371,13 €	17.498,69 €	10.670,74 €
2012	27.898,06 €	25.682,05 €	21.425,14 €	16.510,10 €	11.032,10 €
2011	27.595,54 €	25.667,89 €	21.487,99 €	18.465,22 €	11.232,73 €
2010	27.335,23 €	25.479,74 €	21.206,99 €	16.505,27 €	10.960,91 €
2009	26.523,55 €	25.001,05 €	20.730,71 €	16.492,86 €	11.247,94 €

Taula 1. Font: elaboració pròpia, a partir de dades de l'INE

Existeix una gran diferència entre el nombre de contractes a temps parcial; les dones té un major nombre d'aquest tipus de contracte que els homes, l'explicació que l'EPA (Enquesta de Població Activa) ofereix davant aquesta realitat és que les dones opten per aquestes contractacions perquè han de fer-se càrrec de les necessitats i cures familiars. En la taula 2 es visualitza aquesta realitat.



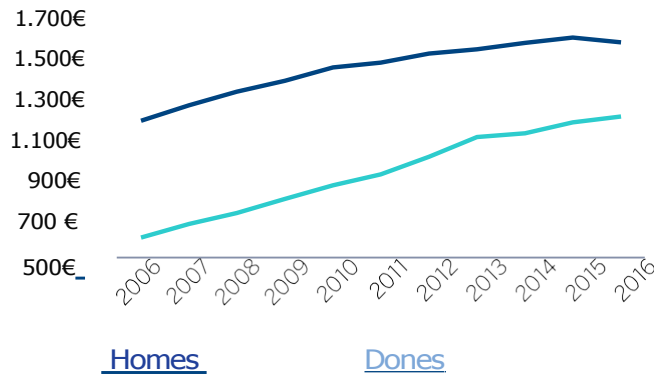
	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Hombres									
Percentatge respecte a l'ocupació total de persones del mateix sexe	7,3	7,8	7,9	7,8	7,8	6,6	5,9	5,3	4,9
Percentatge respecte a l'ocupació total	4	4,2	4,3	4,2	4,3	3,6	3,3	3	2,7
Mujeres									
Percentatge respecte a l'ocupació total de persones del mateix sexe	24,2	24,1	25,2	25,6	25,3	23,9	22,9	22,7	22,4
Percentatge respecte a l'ocupació total	11	11	11,4	11,7	11,5	10,9	10,3	10	9,8

Taula 2. Font: elaboració pròpia, a partir de les dades de l'INE

Les dones cobren un terç menys de pensió que els homes (Ayuso, M. y Chuliá, E., 2018). La figura 1 ens mostra l'evolució i les diferències de 2006 a 2016

Evolució de l'import mitjà de les altes de jubilació d'homes i dones (Espanya, 2006-2016)

Figura 1. Font: Institut BBVA de Pensions



A més de les empreses amb més de 250 persones en plantilla totes les administracions públiques, independentment del nombre de persones en la seva plantilla, tenen obligació de negociar un pla d'igualtat. Així ho mana la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic en la seva disposició addicional vuitena: "Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats



en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes". Continua "les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari(...)

Com a conseqüència de totes aquestes mesures legislatives i a les diferències entre els homes i les dones, encara avui, es genera un debat intern i reflexiu dins del grup municipal de Govern, la conseqüència del qual més immediata és el naixement del present Pla, que sorgeix amb l'ànim d'aprofundir i aconseguir la igualtat efectiva entre les dones i els homes que treballen en l'Administració municipal. Per a tal finalitat pretén implicar a totes les estructures i àrees de l'administració local.

El primer pas per a l'elaboració del Pla es va dur a terme en els mesos de setembre a novembre de 2017, mitjançant l'elaboració d'un diagnòstic (Apèndix I) exhaustiu per conèixer la situació de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats dins l'Ajuntament. Aquest diagnòstic va detectar diferents manques que la implementació del Pla pretén corregir, les més destacades són:

- No existeixen mesures preventives, d'informació, ni de formació relacionades amb la igualtat de gènere.
- Absència i desconeixement de l'ús del llenguatge no sexista en l'activitat administrativa i laboral diària.
- Falta de protocols d'actuació davant qualsevol tipus d'assetjament en el lloc de treball.
- Manca d'una Comissió, o qualsevol altra forma d'òrgan col·legiat de l'Administració Local, que vetlli pel compliment del Pla, a més de realitzar el seu segui-



ment i avaluació. La seva composició i funcions quedaran definides en la seva acta de creació i com a mínim seran les que contempla la Secretaria d'Estat de Serveis Socials i Igualtat que afirma: «Tret que el conveni col·lectiu (convé recordar que l'Ajuntament de Puigpunyent manca de conveni regulador de les relacions laborals) que fos aplicable o el pla d'igualtat pogués establir altres funcions, correspondrà vetllar per l'aplicació i avaluació del pla d'igualtat. Les seves funcions són:

- Dinamitzar i portar un control de l'engegada de les mesures.
- Supervisar la implantació del pla.
- Recaptar la informació sobre els indicadors del pla.»

Quant a la seva composició s'aconsella que sigui paritària respecte a la representació de tots dos sexes, i que el nombre de membres sigui reduït a efectes operatius.

- Manca d'una Comissió, o qualsevol altra forma d'òrgan col·legiat de l'Administració Local, d'Igualtat que ha de comptar amb unes regles de funcionament, establir un calendari i metodologia de celebració de reunions. La seva composició serà similar a la Comissió de seguiment del Pla, encara que és aconsellable que estigui formada per persones influents i amb autoritat dins de l'Administració local, i preferiblement amb amplis coneixements en assumptes d'Igualtat. A més formaran part de la mateixa part de la plantilla triada de manera democràtica entre els treballadors i treballadores de l'Ajuntament. La Comissió d'Igualtat serà el referent per al procés d'integració de la igualtat a l'Ajuntament, per aquest motiu sigui necessari que les treballadores i els treballadors coneguin la seva existència i la seva composició perquè puguin dirigir-se a ells-as i canalitzar les necessitats i suggeriments que sorgeixin al llarg de tot el procés.

Atès que el nombre de la plantilla de Puigpunyent és reduït (recordem que són 21 persones), s'aconsella integrar en un mateix òrgan a la Comissió de seguiment i a la Comissió d'Igualtat.



- Encara sense existir una necessitat legal sobre la inclusió de figura de l'Agent d'Igualtat en el Pla d'Igualtat, seria aconsellable el nomenament d'una persona que exerceixi aquestes funcions, ja sigui una persona de la plantilla o externa a aquesta. Aquest-a Agent ha de complir amb el Reial Decret 779/2013, d'11 d'octubre que estableix el títol de Formació Professional i fixa els ensenyaments mínims de Tècnic Superior en Promoció d'Igualtat de Gènere.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Les mesures, actuacions i objectius d'aquest Pla seran aplicables a totes i tots els-as treballadors-as de l'Ajuntament de Puigpunyent.

Quant a la temporalitat la seva durada i execució tindrà una durada de, almenys, tres anys sense perjudici d'introduir modificacions concretes després de les avaluacions periòdiques.

4. DEFINICIÓ DE CONCEPTES BÀSICS

Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats per a les persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament de Puigpunyent es fonamenta per a la seva implementació en els següents conceptes:

Pla d'Igualtat: Conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportuni-



tats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe (art 46 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (art 3 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Integració del principi d'igualtat en la interpretació i aplicació de les normes: La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques (art 4 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball: El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per les mateixes (art 5 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).



Discriminació directa i indirecta:

1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular pel que fa a persones de l'altre, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
3. En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directa o indirectament, per raó de sexe (art 6 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Assetjament sexual: Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, en particular quan es crea un entorn d'intimidació, degradant o ofensiu (art 7.1 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). I es pot presentar de diverses formes:



1. Formes d'assetjament físic: besades, abraçades, formes no benvingudes de contacte físic, tocaments no desitjats que incomodin, violentin o no agradin a la persona o al grup que els pateix.

2. Formes d'assetjament verbal: comentaris o bromes sexualment insinuants, preguntes impertinents sobre la seva vida privada, comentaris sobre la seva aparença física quan són ofensius, invitacions inadequades per a una trobada, així com qualsevol altre comportament hostil com insults, burles, comentaris despectius sobre la persona,... que tenen com a objectiu ridiculitzar, menysprear i/o agredir una persona o grup, floretes indesitjades... i les insistències davant una negativa. També tenen aquesta consideració quan es comparteixen a través de les xarxes socials.

3. Formes d'assetjament no verbal: mirades inapropiades o lascives que l'intimidin, fotografies o imatges que algú li envia o mostra de contingut sexualment explícit; material pornogràfic que algú obliga a veure en contra de la seva voluntat, conductes exhibicionistes.

Assetjament per raó de sexe: Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn d'intimidació, degradant o ofensiu (art 7.2 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).



Discriminació per embaràs o maternitat: Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (art 8 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Indemnització davant represàlies: es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva banda de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (art 9 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasori de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries (art 10 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Accions positives: Mesures dirigides a un grup determinat amb les quals es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents (art 11 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).



Anàlisi de gènere: Estudi de les diferències i desigualtats en les condicions, necessitats, oportunitats, recompenses, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc. que existeixen entre homes i dones i que es deuen als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

Bretxa de gènere: Diferència entre les taxes femenines i masculines en la categoria d'una variable. La bretxa de gènere permet conèixer en punts percentuals la magnitud de les desigualtats entre els sexes; un valor positiu assenyalava que la diferència en la representació és favorable a les dones mentre que un valor negatiu indica que l'avançatge és masculí. Com més proper a zero sigui el valor de la bretxa de gènere, més a prop s'estarà d'una situació d'igualtat.

Bretxa salarial de gènere: És la diferència entre el salari que perceben les dones i el salari que perceben els homes i pot ser produïda per una discriminació salarial directa o per la confluència de diversos factors (tipus de contracte, l'antiguitat, la valoració de l'experiència, els complements salarials, segregació ocupacional, etc.) que deriven en situacions de discriminació salarial indirecta. La bretxa salarial pot mesurar-se per hores treballades o segons el guany mitjà anual.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Harmonització dels temps personals, familiars, laborals i de participació soci comunitària entre dones i homes. Les mesures de conciliació són les iniciatives adoptades per les organitzacions públiques i privades per crear, d'acord amb la legislació, les condicions apropiades encaminades a aquesta fi, afavorint la presència i protagonisme de les dones en l'àmbit laboral i promovent l'assumpció de responsabilitats domèstiques i familiars per part dels homes.



Estereotips de gènere: Creences sobre comportaments, conductes, rols i expectatives associades a homes i a dones. La seva formació es produeix per la repetició d'esquemes de pensament tradicional i infundat sobre la feminitat i la masculinitat.

Pla d'Igualtat: Són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe (art 46 de la LOI 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

5. EIXOS I ÀMBITS D'ACTUACIÓ

Les actuacions, mesures i/o intervencions a les àrees o eixos en els quals el Pla introduirà canvis per a la consecució de l'objectiu general del mateix, es basarà en dos criteris:

1. En el propi objectiu general del Pla general que implícitament s'inclou en la definició de Pla d'Igualtat en la LOI, « ..aconseguir en l'empresa (entengui's per l'ocupador o contractant i per tant, l'Ajuntament és l'ocupador o contractant en aquest cas) la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe».
2. A les deficiències detectades en el diagnòstic.

El present Pla intervindrà en set eixos o àrees i la seva estructura de les àrees o eixos d'intervenció serà:

- Objectiu general
- Objectius específics



- Accions per a la seva consecució
- Indicadors per a la seva avaluació
- Cronograma de la seva implementació

5.1 ACCÉS A L'OCUPACIÓ I PROMOCIÓ A L'AJUNTAMENT

L'Ajuntament garantirà sempre els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció en l'ocupació en l'administració local, i a no discriminar a cap persona per raó de sexe complint així l'enunciat en l'art. 51.a de la LOI que recull que «Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, deuran: Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional»

Objectiu general

Aconseguir en l'Ajuntament la igualtat en l'accés i en la promoció a l'ocupació amb igualtat d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Objectiu específic 1

Realitzar processos de selecció i promoció a l'ocupació no discriminatòria per raó de sexe.

Accions per a la seva consecució



- Habilitar canals d'informació, assessorament i assistència que facilitin, a les quals estiguin interessades a accedir a una ocupació pública, la informació sobre els requisits exigits en les corresponents convocatòries, formació, etc. per facilitar l'accés de les dones a l'ocupació pública.
- Garantir que totes les convocatòries recolliran a les respectives bases, una referència a l'obligació dels tribunals o comissions de selecció de vetllar, d'acord amb l'article 14 de la Constitució Espanyola, per l'estricta compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre tots dos sexes.
- Assegurar que la composició dels tribunals i de les comissions permanents de selecció per a l'accés de les persones a l'ocupació i promoció pública s'ajustarà a criteris de paritat entre tots dos sexes.
- Contemplar en tots els programes per a les proves d'accés i promoció, d'acord amb el nivell de la plaça en qüestió, continguts relatius a la igualtat de gènere.
- Incloure en tots els temaris per a la celebració de proves selectives per a l'accés i la promoció a l'ocupació pública local continguts relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.
- Garantir que tots els llocs de treball tindran una denominació que no estigui marcada per raó de gènere. Cap lloc de treball, titulació, plaça...etc. contindrà connotacions d'exclusivitat per a l'home i exclusió de la dona en la seva denominació.
- Evitar que l'organigrama municipal contingui denominacions discriminatòries per raó de sexe, s'utilitzarà un llenguatge no sexista.



- Eliminar totes les connotacions discriminatòries per raó de sexe de tots els impresos i instàncies municipals, si les hi hagués.

Indicadors

- Nombre de canals de comunicació usats per divulgar l'accés i la promoció a l'ocupació pública des d'una perspectiva de gènere

Cronograma.

- Nombre de comunicacions i informacions efectuades des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats.
- Percentatge de la paritat de gènere en els òrgans/tribunals de contractació i promoció.
- Percentatge de les informacions sobre la normativa en igualtat d'oportunitats en proves selectives per a l'accés i la promoció a l'ocupació pública local.
- Nombre de correccions realitzades en els impresos, instàncies, sol·licituds realitzades.

Cronograma

Durant tota la vigència del Pla

Objectiu específic 2

Garantir que totes les persones que participen en els processos de selecció i promoció del personal estan formades en perspectiva de gènere.

Accions per a la seva consecució



- Promocionar la formació en igualtat d'oportunitats a les persones encarregades d'aquests processos.
- Desenvolupar accions de formació, sensibilització i d'usos del temps, que motivin a les dones a ocupar llocs tradicionalment exercits per homes o viceversa.
- Aplicar el principi de representació equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, tenint en compte la distribució inicial entre dones i homes en l'àrea d'activitat.

Indicadors

- Percentatge de les accions formatives realitzades per les persones encarregades dels processos de selecció.
- Nombre d'accions formatives de sensibilització sobre l'ocupació de l'ocupació de llocs de treball tradicionalment ocupats per homes o viceversa.
- Percentatge d'accions realitzades per aconseguir l'equilibri en totes les àrees de gestió.

Cronograma

Durant tota la vigència del Pla

Objectiu específic 3



Sensibilitzar a tota la plantilla i als responsables d'aquesta sobre la transcendència de la igualtat de gènere, introduint en els mèrits d'accés i promoció en l'ocupació la puntuació de la formació d'aquest camp del coneixement en totes les convocatòries.

Accions per a la seva consecució

- Valorar els cursos en matèria d'Igualtat en les convocatòria d'accés i promoció en l'ocupació.
- Establir una clàusula decisòria , en la puntuació final d'un procés selectiu per a l'adjudicació d'una plaça,perquè aquesta l'ocupi el sexe menys representat en aquest àrea.
- Adjuntar, en la mesura del possible, un informe d'avaluació de l'impacte de gènere a tots els processos de provisió i promoció de llocs de treball de l'Administració local.
- Aplicar el principi de representació equilibrada (60%/40%) entre homes i dones en totes les taules i òrgans col·legiats de l'Ajuntament.
- Vetllar perquè la imatge pública de l'Ajuntament sigui no sexista, amb especial atenció a les imatges que s'ofereix de les dones en totes les publicacions de l'Administració local, corregint i eliminant, si escau, les ja existents i que incorrin en una inadequada projecció de la dona des de la perspectiva de gènere.
- Planificar i executar mesures per a la difusió dels objectius i de les actuacions del Pla d'Igualtat.



Indicadors

- Nombre de formacions valorades com a mèrit.
- Nombre de convocatòries que han introduït els coneixements en igualtat com a mèrit.
- Percentatge d'ús de la clàusula de desempat.
- Percentatge d'informes d'impacte de gènere realitzats.
- Percentatge de dones dins dels òrgans col·legiats de l'Administració local.
- Percentatge de revisions amb perspectiva de gènere en les publicacions de l'Ajuntament.
- Numero de mesures adoptades per a la difusió dels objectius i de les actuacions del Pla d'Igualtat.

Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 17 juliol 2019.

5.2 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

L'art. 51.b de la LOI estableix que les Administracions públiques facilitaran «la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense soscar la promoció professional».

En aquest sentit, s'han donat molts passos en el terreny de la conciliació de la vida personal i laboral en els últims anys. Això es deu a la progressiva incorporació de la dona al mercat de treball durant les últimes dècades, i al fet que aquesta segueix assumint la majoria de les tasques domèstiques i de la cura d'aquelles persones de la



família que necessiten més atenció (persones majors i nens). Fet que comporta el que es denomina com a «doble càrrega». En aquesta línia, citarem dues mesures que semblen noves i ajustades a la finalitat de la conciliació i de la igualtat. Una d'elles ja està implementada i la segona s'implementarà pròximament.

1. La reducció de la jornada laboral dels empleats i empleades públics-as de la Junta d'Andalusia, que passa a ser de 35 hores presencials i 2,5 de "treballs preparatoris" que es realitzaran des dels domicilis dels-as emprats-as.
2. L'ampliació dels permisos de paternitat, a nivell estatal, de 4 a cinc setmanes, que seran intransferibles, és a dir, si el pare no els gaudeix els perd.

Objectiu general

Fomentar i promocionar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu específic 1

Informar a tota la plantilla de les mesures de conciliació que tenen a la seva disposició, amb especial esment a totes aquelles relacionades amb la igualtat, incloses en la legislació en vigor.

Accions per a la seva consecució

- Establir vies d'informació i comunicació perquè la plantilla conegui totes les mesures de conciliació al seu abast.
- Realitzar una campanya de difusió de les mesures de conciliació existents, diferenciant entre els permisos retribuïts i els no retribuïts.
- Fomentar el teletreball a les àrees en les quals sigui possible.



- Promocionar i incentivar la sol·licitud de permisos per a la cura de familiars dels homes de la plantilla.
- Permetre, sempre que sigui possible, que els pares i mares de menors de 12 anys de la plantilla puguin sol·licitar les vacances en els mesos de vacances dels seus fills i filles.
- Autoritzar, sempre que sigui possible, que en situacions especials i justificades i amb caràcter personal i temporal, la modificació de l'horari de les empleades i empleats públics, mantenint íntegrament la jornada laboral que els correspongui. És a dir, aplicar la flexibilitat laboral per a aquest tipus de casos.

Indicadors

- Nombre de de canals de comunicació oberts i utilitzats.
- Nombre de comunicacions i actes informatius.
- Percentatge d'hores de teletreball respecte a la totalitat de les hores treballades, diferenciant per sexes.
- Nombre de treballadors i treballadores que realitzen teletreball.
- Nombre de permisos sol·licitat pels homes.
- Nombre de sol·licituds de vacances concedides a pares i mares de menors de 12 anys en el període de vacances estivals d'aquests-as.
- Percentatge d'autoritzacions per a casos especials.

Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 17 juliol 2019.

Objectiu específic 2



Comunicar i informar a la plantilla de totes les mesures que s'adoptin en el futur relacionades amb la conciliació de la vida personal i laboral.

Accions per a la seva consecució

- Designar a un membre de la Comissió de seguiment com a responsable de la comunicació de les novetats legislatives sobre conciliació.

Indicadors

- Nombre de comunicacions realitzades a la plantilla.

Cronograma

Durant tota la vigència del Pla

Objectiu específic 3

Conscienciar a la Plantilla sobre la importància de compartir la responsabilitat familiar i domèstica.

Accions per a la seva consecució

- Difusió i sensibilització, a través dels canals de comunicació sobre el valor i la importància de la coresponsabilitat domèstica i familiar, dirigida als empleats i empleades municipals.
- Incorporar en les accions formatives sobre igualtat continguts de sensibilització sobre la coresponsabilitat en les cures i tasques domèstiques.



- Facilitar la recollida de suggeriments sobre mesures de conciliació per part del personal, de cara a la implantació a futur de noves mesures o a l'ajust les existents en funció d'aquestes necessitats.

Indicadors

- Nombre de missatges emesos sobre la coresponsabilitat en les càrregues domèstiques.
- Nombre d'accions formatives sobre conciliació.
- Percentatge d'homes participants en aquestes accions formatives.
- Nombre d'aportacions efectuades i viabilitat i característiques de les mateixes.
- Nombre de les mesures de conciliació engegades a partir d'aquestes propostes. .

Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 17 juliol 2019.

5.3 RETRIBUCIONS I CONDICIONS EN EL TREBALL

En el diagnòstic previ a l'elaboració d'aquest Pla no s'han detectats desigualtats en les retribucions, més enllà de les normals derivades per l'ocupació a temps parcial. No obstant això, la taula 1 ens proporciona una valuosa informació sobre la bretxa salarial a nivell estatal. Aquestes diferències retributives en l'administració local es poden presentar en el cobrament dels complements salarials, i vénen originades per aspectes que s'han tractat, o es tractaran, a les altres àrees d'intervenció del Pla. Per tant hi



haurà, que estar vigilant per impedir que existeixin diferències retributives en ocupacions similars dins de l'administració local. A més amb aquesta mesura es dóna compliment a l'art, 51.f de la LOI que recull que les administracions públiques establiran «... mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe».

Objectiu general

Garantir la igualtat retributiva i prevenir la desigualtat de les retribucions per raó de sexe.

Objectiu específic 1

Revisar els complements salarials i els seus conceptes, per garantir l'equitat en la seva percepció.

Accions per a la seva consecució

- Realitzar un informe/estudio dels complements salarials.
- Incorporar indicadors que permetin comparar les retribucions mitjanes de treballadores i treballadors segons diverses variables i reflectir-les en un informe anual sobre igualtat retributiva municipal.

Indicadors

- Existència i característiques de l'anàlisi de gènere realitzat respecte als complements associats a cada lloc, dels resultats obtinguts i de les mesures adoptades.



- Evolució de les retribucions mitjanes percebudes per treballadors i treballadores segons les diverses variables.

Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 17 juliol 2019.

Objectiu específic 2

Incloure en el futur conveni col·lectiu regulador de les relacions laborals les normes vigents relatives a la igualtat de gènere (art. 43 de la LOI).

Accions per a la seva consecució

- Revisar l'esborrany del conveni col·lectiu

Indicadors

- Percentatge d'aportacions al conveni amb perspectiva de gènere

Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 31 desembre 2018.

5.4 COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

L'administració local ha d'aprofundir en una política d'igualtat de gènere que origini una transformació en l'activitat municipal, en la mentalitat de tota la plantilla, i en definitiva en tota l'estructura aconseguint que l'ús del llenguatge no sexista sigui part del quotidià i no una excepció. I tot això d'acord amb l'art. 8 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears que diu que «..les administracions públiques de les Illes Balears garantiran un ús no sexista del llenguatge..», a més



promouran l'ús del llenguatge no sexista en tots els àmbits, i reproduiran una imatge plural i diversa no estereotipada de les dones i els homes.

Objectiu general

Garantir la utilització d'un llenguatge no sexista en tots els àmbits de l'activitat de l'administració local.

Objectiu específic 1

Promocionar l'ús d'un llenguatge no sexista dins la plantilla.

Accions per a la seva consecució

- Difondre entre tota la plantilla l'ús del llenguatge no sexista, una guia pràctica elaborada pel Consell Insular de Mallorca la podem trobar al següent enllaç: http://www.conselldemallorca.net/?&id_parent=463&id_section=3013&id_son=5513&id_lang=1
- Usar un llenguatge administratiu genèric que no discrimini a dones i homes, i revisar les publicacions, instàncies, sol·licituds i altres impresos de l'administració local per garantir l'ús no sexista del llenguatge.
- Formar a la plantilla en l'ús del llenguatge no sexista.

Indicadors

- Grau d'informació i promoció de la guia.
- Percentatge de rectificacions i modificacions realitzades per a l'adequació a un llenguatge no sexista.
- Nombre de accions formatives
- Nombre d'assistents a aquestes sessions formatives diferenciant per sexes.



Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 17 juliol 2019.

Objectiu específic 2

Garantir que la imatge pública de la dona que l'Ajuntament projecta, en les seves comunicacions i publicacions, es realitza sota els criteris de la perspectiva de gènere. En tot cas evitant que la imatge de la dona aparegui estereotipada.

Accions per a la seva consecució

- Adequar l'estructura orgànica (organigrama municipal), si fos el cas, a una denominació que no impliqui una discriminació per raó de gènere o l'ús d'un llenguatge sexista en la seva denominació o descripció.
- Transmetre una imatge de la dona basada en la perspectiva de gènere en totes les publicacions de l'Ajuntament, evitant estereotips.
- Fomentar i afavorir la presència de tota la plantilla en tots els actes reivindicatius en contra de la Violència de Gènere o de qualsevol tipus de discriminació.

Indicadors

- Percentatge de canvis efectuats
- Nombre d'accions encaminades a afavorir els actes de protesta davant successos discriminatoris o de violència de gènere.
- Nombre d'accions reivindicatives contra els actes de violència de gènere o discriminatoris.



Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 17 juliol 2019.

5.5 FORMACIÓ

El Preàmbul de la Resolució de 21 de març de 2018, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es publica l'Acord de Formació per a l'Ocupació de les Administracions Públiques de 9 de març de 2018, recull:

«La formació contínua i l'actualització permanent de les seves competències professionals constitueix tant un dret com un principi de conducta dels empleats públics i és una eina essencial en el desenvolupament de la seva carrera professional. Des de la perspectiva de les Administracions públiques, l'aprenentatge significatiu al llarg de tota la vida professional dels seus empleats és una necessitat imprescindible per exercir de manera eficaç el seu mandat de servir els interessos generals». (BOE» num. 74, de 26 de març de 2018, pàgines 32949 a 32965).

A més, l'art. 51. c de la LOI Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

L'Ajuntament, i per afinitat la seva plantilla, tenen al seu abast diferents entitats i organismes que ofereixen formació en igualtat de gènere homologada i actualitzada, la metodologia del qual va des de les classes presencials a la formació on line, en aquest document s'enumeraran algunes i es proporcionarà en enllaç de les quals ofereixen formació on line:



Escola virtual d'igualtat, adscrita a l'Institut de la dona i per a la igualtat d'oportunitats, amb convocatòries periòdiques de diferents cursos i nivells

<http://escuelavirtualigualdad.es/igualdadoportunitades/como-preinscribirse.php>

Diferents Administracions Estatals i autonòmiques han establert convenis perquè l'aula directa imparteixi formació gratuïta als empleats públics:

<https://www.auladirecta.com/>

L'Institut Balear de la Dona

<http://www.aula.ibdona.caib.es/>

La Escola Balear d'Administració Pública (EBAP)

<http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?lang=ca&coduo=2705>

En aquest sentit, es pot diferenciar entre tres nivells de coneixement sobre la Igualtat d'oportunitats que coincideixen amb els diferents àmbits d'intervenció que es poden donar:

1. Nivell bàsic o accions formatives dirigides a la totalitat de la plantilla i que tracta sobre conceptes i definicions bàsiques sobre la Igualtat, així com a l'ús del llenguatge no sexista.
2. Nivell avançat dirigit a determinats professionals i membres de la plantilla amb responsabilitats en assumptes d'Igualtat. La temàtica que abasta, va des de les polítiques públiques (estratègies i eines) en Igualtat d'oportunitats, dades estadístiques i indicadors, i elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere.
3. Nivell especialitzat, dirigits a personal de serveis amb necessitats específiques en el tractament i incorporació de la igualtat d'oportunitats.



Dins d'aquest grup s'han desenvolupat els cursos específics sobre violència de gènere dirigits a personal de policia local, benestar social, o els cursos dirigits al personal docent sobre incorporació de la igualtat als continguts curriculars, entre uns altres.

Objectiu general

Garantir l'accés a la formació en Igualtat de gènere a tota la plantilla

Objectiu específic 1

Establir un calendari o pla de formació que possibiliti l'adquisició de coneixements i principis bàsics en Igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla, i que serà de nivell avançat per als membres del Comissió de seguiment i/o d'igualtat.

Accions per a la seva consecució

- Si bé, el diagnòstic va detectar que la plantilla, en general, manca de formació en aquest àmbit, s'aconsella realitzar un **estudi més detallat** per conèixer el nivell de formació que es necessita i el percentatge d'empleats i empleades sense formació en igualtat.
- Revisar l'oferta formativa de les entitats que ofereixen formació per poder dissenyar el pla formatiu.
- Recollir en un document l'oferta formativa de les entitats



- Dissenyar el Pla o calendari formatiu atenent a les necessitats detectades.
- Comunicar i informar a la plantilla de l'oferta formativa i de les dates d'inici i finalització.
- Establir mecanismes de control de dades i de rotació, si escau, sobre els-as membres de la plantilla que realitzen una acció formativa determinada.

Indicadors

- Percentatge necessitats formatives detectades diferenciades per sexes.
- Nombre, denominació i durada de l'oferta formativa.
- Nombre d'accions formatives programades.
- Percentatge de comunicacions realitzades.
- Nombre d'inscripcions en els cursos i/o tallers.
-

Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 17 juliol 2019.

Objectiu específic 2

Fomentar la participació de dones i homes en els processos formatius per afavorir el seu desenvolupament professional i personal.

Accions per a la seva consecució

- Valorar com a mèrit la formació en matèria d'igualtat de gènere, tant en els processos de promoció interna com en els de provisió de llocs.



- Facilitar la inscripció i la conciliació per realitzar la formació.
- Facilitar l'accés preferent, durant un any, als cursos de formació al personal municipal que s'incorpora al lloc de treball després de permisos o excedències relacionats amb la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
- Ampliar l'oferta formativa en línia, i permetre que aquesta es pugui dur a terme durant la jornada laboral, sempre que sigui possible.
- Enviar informació periòdica, a través de correu electrònic o qualsevol un altre mitjà, de la convocatòria dels cursos de formació municipals per a tota la plantilla, especialment al personal que es troba de permís o excedència relacionat amb la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Indicadors

- Percentatge de valoracions de la formació en igualtat per a l'accés o la promoció a l'ocupació.
- Nombre de permisos o autoritzacions per assistir a cursos i/o talleres.
- Nombre de preferències per a la formació.
- Nombre de accions i hores formatives durant la jornada laboral.
- Nombre de comunicacions efectuades

Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 17 juliol 2019.



5.6 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'Administració Local de Puigpunyent està compromesa amb el contingut de la L OI , per a la igualtat efectiva de dones i homes, a eliminar les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i més concretament amb el recollit en el seu art. 51.e: «Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe».

D'altra banda, l'art. 46 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears es recull, entre altres coses, el següent: «...les administracions públiques de les Illes Balears adoptaran les mesures necessàries per a l'existència d'un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten a la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l'assetjament s'abordaran des d'aquesta perspectiva, sense perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que es derivin d'això».

Objectiu general

Desenvolupar i impulsar la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe dins l'Ajuntament, i vetllar per l'existència d'un ambient sa en l'entorn laboral.

Objectiu específic 1



Confeccionar un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe i informar a la plantilla de la seva implantació *

(* El Pla adjunta, com a Apèndix II, un esborrany o proposta de Protocol per a la seva discussió i aprovació, si escau, per la Comissió de seguiment).

Accions per a la seva consecució

- Aprovar el protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Informar sobre el protocol a la totalitat de la plantilla.
- Dotar a la Comissió de seguiment i/o d'igualtat del Pla de les eines necessàries per aplicar el protocol. Recordem que s'aconsellava aglutinar en un mateix òrgan a la Comissió de seguiment i a la Comissió d'igualtat. Aquesta decisió l'adoptarà la Comissió de seguiment del Pla, òrgan que es constituirà en primer lloc. Convindria consultar a la plantilla abans d'adoptar una determinació sobre aquest tema.
- Desenvolupar un sistema de recollida i gestió confidencial de dades que permeti valorar la incidència i caràcter dels supòsits d'assetjament en la plantilla.
- Difusió sobre el procediment a seguir i funcionament del protocol en el cas d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Indicadors

- Temps necessari per aprovar el protocol
- .Nombre de mesures i aportacions sobre l'esborrany/proposada del protocol.
- Percentatge d'informacions i comunicacions sobre el protocol.
- Nombre de funcions adquirides per la Comissió relacionades amb el protocol.



- Nombre d'integrants de la Comissió i el seu percentatge per sexes.
- Percentatge d'incidències.
- Nombre d'actuacions relatives a la difusió del procediment i funcionament del protocol.

Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 17 de juliol de 2019.

Objectiu específic 2

Desenvolupar i impulsar la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe dins l'Ajuntament.

Accions per a la seva consecució

- Desenvolupament de campanyes de sensibilització, a través de la Web municipal i del Correu corporatiu i/o altres mitjans de comunicació i informació, dirigides a la plantilla municipal i al personal de les empreses que realitzen treballs per a l'Ajuntament, per a la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Elaborar codis de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Desenvolupar accions formatives dirigides a corregir comportaments i actituds sexistes susceptibles de generar un ambient procliu a les situacions d'assetjament.
- Elaborar un document de conciliació entre les possibles parts implicades en un cas d'assetjament.
- Informar a la plantilla sobre el document de conciliació.



- Registrar totes les denúncies i incidències relatives a assetjament.

Indicadors

- Nombre d'accions de sensibilització, informatives i de comunicacions preventives.
- Percentatge d'actuacions de bones pràctiques elaborats i difosos
- Nombre d'accions formatives realitzades.
- Nombre d'informacions sobre el document de conciliació.
- Nombre d'incidències

Cronograma

17 de juliol de 2018 fins a 17 juliol 2019.

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'art. 15 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol d'igualtat de dones y homes de les Illes Balears recull: «Sense perjudici de les competències pròpies dels municipis pel que fa a l'atenció immediata a persones en situació o risc d'exclusió social a la qual fa referència l'article 25.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, en les matèries de promoció de la igualtat d'oportunitats i de prevenció de la violència masclista a les quals es refereix aquesta llei, els municipis poden exercir competències delegades o competències diferents a les delegades sempre que, en el primer cas, els siguin delegades per l'administració titular de la competència en el marc del que es disposa en l'article 27 de la Llei reguladora de les bases del règim



local, o, en el segon, es compleixin els requisits establerts en l'article 7.4 de la mateixa Llei reguladora de les bases del règim local».

Quant al seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat tindran com a objectiu examinar i analitzar les actuacions que s'estan duent a terme mitjançant l'engegada de les accions proposades i verificar el compliment final dels objectius previstos. El seu plantejament ha de tenir en compte els efectes de les intervencions en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i les relacions de gènere dins de la plantilla municipal. Aquesta tasca la realitzarà la Comissió de seguiment.

L'avaluació tindrà els següents objectius:

El seguiment es realitzarà de forma periòdica, i proporcionarà informació necessària per ajustar el Pla a la consecució dels seus objectius, modificant aquells aspectes que es considerin necessaris perquè sigui una eina eficaç en l'assoliment d'allò para el que ha estat concebut.

L'avaluació tindrà els següents objectius:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla.
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla
- Mesurar el grau de correcció de desigualtats, si és el cas
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament d'acord amb els objectius del Pla.
- Consultar als empleats i empleades públiques per determinar el seu nivell de satisfacció amb les noves pràctiques i mesurar l'èxit del Pla.

A més, l'avaluació s'articularà entorn de tres eixos:



1. **Avaluació de resultats** que valorarà el grau de compliment dels objectius del Pla d'Igualtat, les correccions de les desigualtats detectades en el diagnòstic i el grau de consecució dels resultats esperats.
2. **Avaluació del procés** que considerarà el nivell de desenvolupament de les accions proposades, el grau de dificultat trobat en el desenvolupament de les mateixes, la tipologia de les dificultats i solucions empreses i els canvis produïts en les accions i desenvolupament del Pla atenent a la seva flexibilitat.
3. **Avaluació d'impacte** que examinarà l'assoliment de la igualtat d'oportunitats, els canvis en la cultura de l'Ajuntament i la reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

7. APÈNDIXS

APÈNDIX I

DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE PUIGPUNYENT

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. DADES D'IDENTIFICACIÓ DE L'ENTITAT.....	6
2.1 . FITXA TÈCNICA.....	7
2.2. ORGANIGRAMA.....	8
2. 3. ÀREES DE GESTIÓ.....	9
3. JUSTIFICACIÓ I COMPROMÍS INSTITUCIONAL.....	10
4. OBJECTIUS.....	12
5. MARC NORMATIU.....	13
6. METODOLOGIA.....	17
7. RESULTATS.....	20
7. 1. PERFIL DE LA PLANTILLA.....	20
7.2 .ASSOLIMENT DE LA IGUALTAT AL MERCAT LABORAL SEGONS LA PLANTILLA.....	25
7.3 ACTUACIONS DE L'AJUNTAMENT PER A LA IGUALTAT.....	34
8. CONCLUSIONS.....	39

9. BIBLIOGRAFIA42

10. ANNEXES.....43

RESUM

El present document recull el diagnòstic de la plantilla de l'Ajuntament de Puigpunyent des d'una perspectiva d'igualtat de gènere. Aquest diagnòstic està subvencionat pel Departament de participació ciutadana i Presidència del Consell de Mallorca.

Per dur-ho a terme s'ha consultat diferent bibliografia, i s'han extret dades de fonts primàries i secundàries. Quant a les fonts primàries, es va lliurar un qüestionari a la plantilla de l'Ajuntament (univers d'aquest diagnòstic), i es van establir tres grups focals als quals se'ls va sotmetre a una entrevista semi estructurada i es va analitzar el discurs.

Pel que fa a les fonts secundàries, s'ha consultat part de l'estudi de valoració dels llocs de treball. Aquesta informació ha permès l'elaboració de les taules salarials i de la distribució per grups i categories de treball.

1. INTRODUCCIÓ

Per poder visualitzar la situació i l'evolució de la igualtat efectiva entre dones i homes, seria convenient fer esment a alguns Convenis i Resolucions d'organismes Internacionals, i analitzar la realitat actual entorn d'aquest assumpte; bastaran dos exemples per evidenciar la necessitat de seguir promocionant la igualtat efectiva entre tots dos sexes:

Si tenim en compte que la Conferència General de l'Organització Internacional del Treball de 29 juny de 1951, en el seu Conveni número 100, relatiu a *la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la mà d'obra femenina per un treball d'igual valor*, s'estableix aquesta igualtat efectiva de salaris en el seu article I.b. (OIT, 1951)

O que l'Assemblea General de les Nacions Unides en 1952, en la seva Resolució 640 (VII), de 20 de desembre de 1952 recull: “ *Desitjant posar en pràctica el principi de la igualtat de drets d'homes i dones, enunciant en la Carta de Nacions Unides, reconeixent que tota persona té dret a participar al govern del seu país directament o per conducte de representants lliurement escollits, i a iguals oportunitats d'ingrés en el servei públic del seu país; i desitjant igualar la condició de l'home i de la dona en el gaudi i exercici dels drets polítics, conforme a les disposicions de la Carta de les Nacions Unides i de la Declaració Universal de Drets Humans*” (ONU, 1954)

I d'altra banda, contrastem aquestes pretensions amb l'actual realitat ,ajudant-nos de dades com:

El sou mitjà anual per treballador va ser de 23.106,30 euros en 2015, un 1,1% més que l'any anterior. El salari mitjà anual de les dones va ser de 20.051,58 euros, mentre que el dels homes va ser de 25.992,76 euros. I en el mateix any, el salari mínim interprofessional se situava en 9.080,40 Euros i segons les dades de la —Enquesta Anual d'Estructura Salarial. Any 2015II (2017) de l'Institut

Nacional d'Estadística, el 18,2% de les dones va tenir ingressos salarials menors o iguals que el Salari Mínim Interprofessional (SMI), enfront del 7,4% dels homes. Si es tenen en compte els salaris més elevats, el 9,8% dels homes va presentar uns salaris cinc vegades o més superiors al SMI, enfront del 5,0% de les dones (INE, 2017).

Segons nombrosos organismes com el Fòrum Econòmic Mundial (WEF), el Consell Econòmic i Social (CES), adscrit al Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, UGT, o l'INE, La diferència de sou entre homes i dones per un mateix treball és del 23% .

D'altra banda, i tenint en compte la Resolució 640 (VII), de 20 de desembre de 1952 de l'Assemblea General de les Nacions Unides, cal assenyalar que:

En l'àmbit europeu, cal dir que les dones al Parlament Europeu, malgrat el progrés en aquesta última dècada segueixen estant subrepresentades. Així, en l'actualitat, el Parlament Europeu actual està compost per 751 eurodiputades i eurodiputats, representants dels 28 Estats membres, dels quals 473 són homes i 278 són dones (la qual cosa suposa un 37%). (Parlament Europeu, 2017).

En el cas d'Espanya, malgrat l'evolució experimentada en la representació al Congrés i en el Senat, en les últimes eleccions (26 de juny de 2016) no s'ha aconseguit la paritat en cap de les dues Càmeres. Així, al Congrés, dels 350 escons, 138 són ocupats per dones (39,43%) i en el Senat, 83 senadores d'un total de 208 membres (39,90%). (Congrés dels Diputats, 2016)

En Balears, actualment la representació de dones al Parlament autonòmic és del 47;46% (Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, 2017).

En les últimes eleccions municipals celebrades en 2015 a Puigpunyent la representació de dones en el Ple Municipal és del 36,36 % .

Característiques del diagnòstic:

- **Instrumental:** no és una fi en si mateix sinó un mitjà a partir del com es puguin identificar àmbits específics d'actuació.
- **Aplicat:** és de caràcter pràctic orientat a la presa de decisions en l'Ajuntament.
- **Flexible:** el contingut, l'extensió i la forma en què es realitzi el diagnòstic haurà d'emmotllar-se a les necessitats concretes de cada empresa i/o Administració.
- **Dinàmic:** haurà d'actualitzar-se contínuament; aquesta característica cobra especial rellevància en el present diagnòstic tal com es reflectirà en el subapartat de limitacions/dificultats inclòs a l'apartat de Metodologia.

2 . DADES D'IDENTIFICACIÓ DE L'ENTITAT

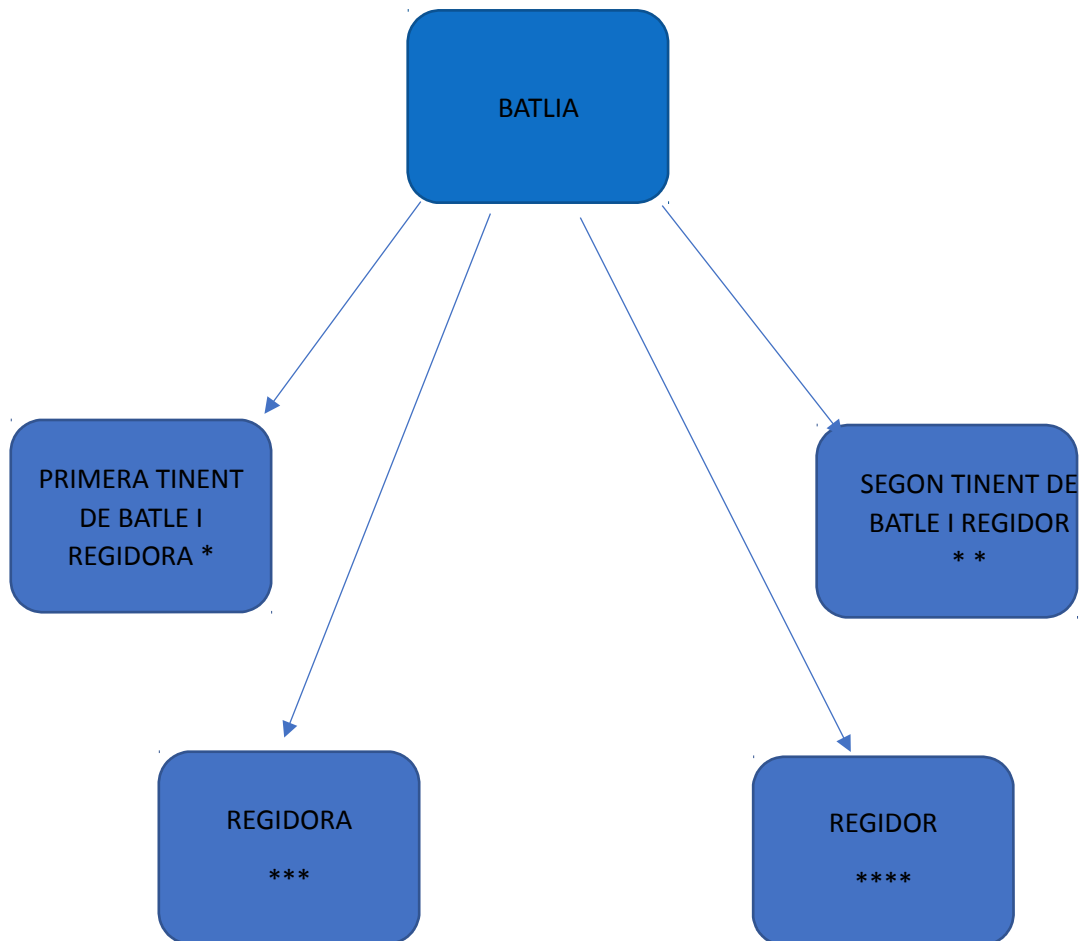
En aquest apartat es farà referència a les dades identificatives més rellevants de l'entitat, a més inclou l'organigrama de la corporació local i la distribució de les àrees competencials de cada membre de l'equip de govern.

2.1 . FITXA TÈCNICA

Nom o Raó Social	Ajuntament de Puigpunyent
Forma Jurídica	“Entitat bàsica de l'organització territorial d'Estat...” (art. 1 LRBLR), amb personalitat jurídica i plena capacitat per al compliment de les seves finalitats (art. 11.1 LRBLR)
Activitat	Administració Local
Província	Illes Balears
Municipi	Puigpunyent
Telèfon i Fax	971 61 44 55 // 971 61 44 01
Correu electrònic	ajuntament@ajpuigpunyent.net
Pàgina web	www.ajpuigpunyent.net
Recollida informació del diagnòstic	Veure el Diagrama de Gantt a l'Apartat de Metodologia
Data de finalització de l'informe	09/11/2017
Data de lliurament	13/11/2017
Persona de contacte	Margalida Morell Martorell

2.2. ORGANIGRAMA

Mitjançant el Decret de Batlia 183/2015, de 17 de juny de 2015, el Batle nomena als-es Tinents de Batlia i distribueix les diferents àrees de gestió entre els-es Regidors-es, conformant d'aquesta manera el següent organigrama:



2.3. ÀREES DE GESTIÓ

Batlia. Àrees que comprèn: Administració Pública (gestió administrativa i personal). Seguretat Ciutadana (Policia Local i protecció civil). Nucli de Galilea (festes, manteniment, aigua, clavegueram, obres municipals, biblioteca i oficina municipal de Galilea). Ordenació viària, transport i carreteres. Cadastre. Reclamacions judicials. Aigua (control instal·lacions, control sanitari, comptadors, taxa). Gent Gran (relacions amb la gent gran)

*** Regidora delegada de Medi Ambient, Benestar Social, Salut, Benestar Animal, i Fira i Mercats.** Àrees que comprèn:

Medi Ambient: residus (recollida, instal·lacions, parc verd, ordenances i taxes), energia, Paratge Natural Serra de Tramuntana.

Benestar Social: Treballador-a Social, atenció domiciliària, SPAP, i **igualtat**.

Salut: centre i serveis de salut.

Benestar Animal: gestió d'animals dins el municipi.

Fira i Mercats: organització, gestió, ordenances i taxes.

*** * Regidor delegat d'hisenda, Esports i Promoció econòmica.** Àrees que comprèn:

Hisenda: comptabilitat i control de despeses i ingressos, préstecs i pressupost.

Esports: Patronat municipal d'Esports, instal·lacions esportives, programa d'activitats esportives, ordenances i taxes, bar poliesportiu.

Promoció econòmica: promoció activitat econòmica i turisme.

*** * * Regidora delegada de Cultura, Educació, Joventut, Participació i comunicació i instal·lacions municipals.** Àrees que comprèn:

Cultura: Patronat municipal de cultura, Biblioteca, festes i concerts, política lingüística, gestió d'infraestructures i associacions, grups culturals i musicals.

Educació: Escoleta municipal, CEIP, Escola d'adults, Escola de dansa i Escola d'estiu.

Joventut: casal de joves, dinamitzador-a, activitats d'oci i participació de joves, pla de prevenció de drogodependències.

Participació i comunicació: participació ciutadana, comunicació i pàgina web,.

Instal·lacions municipals: gestió i neteja.

3. JUSTIFICACIÓ I COMPROMÍS INSTITUCIONAL

L'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978 recull com a dret fonamental la igualtat de les persones davant la llei i prohibeix qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, i l'art. 9.2 del text constitucional fa referència a l'obligació per part dels poders públics de garantir que aquesta igualtat sigui real i efectiva.

L'article 46.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, recull el següent: “ *Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe*”.

D'altra banda, la Llei Orgànica 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en la seva Disposició Addicional Octava assenyala expressament l'obligació de les Administracions Públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat aquestes hauran d'adoptar les mesures necessàries dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes; havent de "elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix".

La primera passa per a l'elaboració i definició d'un pla d'igualtat entre dones i homes és l'elaboració d'una diagnosi que ens permeti conèixer quin n'és el punt de partida; en aquest cas, la situació de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Puigpunyent.

Per altra banda, en la sessió celebrada el dia 26 de setembre de 2017, el Ple de l'Ajuntament de Puigpunyent va aprovar l'adhesió al "Pacte ciutadà per una Mallorca lliure de violències masclistes", i en el mateix Ple es va aprovar "l'Estratègia local per la igualtat" que compta amb el suport de la Direcció Insular d'Igualtat perquè el municipi impulsi polítiques d'igualtat de manera transversal amb dos vessants; un d'extern dirigit a la ciutadania, i un altre intern dirigit al funcionament de la pròpia Administració Local.

Doncs bé, atenent al compromís de l'equip de govern municipal davant l'esmentat Ple i en compliment al mandat normatiu, s'elabora el present diagnòstic com a primer pas per desenvolupar i implementar el Pla d'igualtat en la gestió interna dels Recursos Humans, i des del convenciment que la integració i el respecte per la igualtat de gènere en la política de gestió del personal de l'Administració Local suposa una millora per a la mateixa i una obligació com a entitat pública.

A més el Batle com a President de la Corporació local signa el compromís institucional per al desenvolupament i implementació de polítiques que promoguin la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit de l'Administració Local (Anex I).

4. OBJECTIUS

Quant als objectius, s'estableixen quatre objectius específics encaminats a la consecució de l'objectiu general que permetin el futur disseny del Pla d'Igualtat per a la plantilla del personal de l'Ajuntament de Puigpunyent.

Objectiu general:

Conèixer la situació actual de la plantilla de l'Ajuntament de Puigpunyent des de la perspectiva de la igualtat de gènere per poder dissenyar un Pla d'Igualtat i aconseguir i consolidar el dret a la igualtat d'oportunitats i de tracte entre les dones i els homes que desenvolupen la seva activitat laboral en l'àmbit de l'Administració Local de Puigpunyent.

Objectius específics:

- Visibilitzar les desigualtats de gènere existents dins de la plantilla de treballadors de l'Ajuntament de Puigpunyent.
- Aportar informació significativa i útil per a la definició dels objectius i les accions per a incloure en el Pla d'Igualtat.

- Contextualitzar, des d'una perspectiva d'igualtat, la situació de la plantilla de treballadors de l'Ajuntament de Puigpunyent.
- Identificar les necessitats sobre les quals s'aplicaran les mesures necessàries per garantir la igualtat d'oportunitats.

5. MARC NORMATIU

El principi d'igualtat entre dones i homes i la prohibició expressa de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe es recullen en diferents Tractats i Convenis Internacionals, i en normes jurídiques d'àmbit estatal i autonòmiques. Entre les més importants trobem les següents:

A nivell Internacional

Conveni (No. 100) relatiu a la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la mà d'obra femenina per un treball d'igual valor, adoptat el 29 de juny de 1951 per la Conferència General de l'Organització Internacional del Treball en la seva trentena quarta reunió.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979, proclama el principi d'igualtat de dones i homes. En l'article 2, els membres es comprometen a "assegurar per llei o altres mitjans apropiats la realització pràctica d'aquest principi". L'Estat espanyol va ratificar la Convenció en 1983.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Pequín en 1995 va suposar un avanç important en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i un canvi de mentalitat pel que fa a les tres conferències que la van precedir (Mèxic en 1975; Copenhaguen, en 1980; i Nairobi, en 1985).

Des de la constitució de la CEE en el Tractat de Roma el 25 de març de 1957, les institucions europees han tingut present la igualtat entre els sexes i el principi de no discriminació. En el Tractat de la Unió Europea de Maastricht de 9 de febrer de 1992 es declara que el principi d'igualtat no impedirà que els estats membres puguin adoptar mesures d'acció positiva.

Amb l'entrada en vigor l'1 de maig de 1999 del Tractat d'Amsterdam (aprovat pel Consell Europeu el 16 i el 17 de juny de 1997), es formalitza l'objectiu marcat explícitament que totes les activitats de la Unió Europea aniran dirigides a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre homes i dones (articles 2 i 3). Així, els estats es van comprometre a incorporar el principi d'igualtat al conjunt d'accions i polítiques generals (transversalitat), i la igualtat entre dones i homes es va convertir en un senyal d'identitat de la Unió, gràcies al que es disposa per l'article 141 del Tractat d'Amsterdam.

Així mateix, han estat nombroses les directives on es recullen mesures de compliment obligat pels estats membres una vegada transcorregut el termini de transposició als ordenaments jurídics interns, així com recomanacions, resolucions i decisions relatives a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i s'han desenvolupat també diversos programes d'acció comunitària per aconseguir aquesta igualtat. Entre les primeres podem destacar les següents: Directiva 2002/73/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball (DOTZE 2002.10.05); Di-

rectiva 2004/113/CE per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament (DOUE 2004.12.21); Directiva 2006/54/CE, que refon "Directives d'igualtat"; Directiva 2010/18/UE, del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc sobre permís parental, celebrat per BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, o Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell de 7 de juliol de 2010, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma o contribueixen a l'exercici d'una activitat d'aquest tipus.

Com a conseqüència del Pla de treball (2006-2010) per a la igualtat entre les dones i els homes, al setembre de 2010 la Comissió va aprovar una estratègia per al període 2010-2015 en matèria d'igualtat entre dones i homes. Aquesta estratègia haurà de servir com a marc per a la coordinació de les iniciatives en tots els àmbits d'activitat de la UE. L'estratègia subratlla la contribució de la igualtat de gènere al creixement econòmic i al desenvolupament sostenible i dóna suport a l'aplicació de la dimensió de la igualtat de gènere en l'estratègia Europa 2020.

A nivell estatal ens trobem:

L'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978 recull com a dret fonamental la igualtat de les persones davant la llei i prohibeix qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, i l'art. 9.2 del text constitucional que recull l'obligació per part dels poders públics de garantir que aquesta igualtat sigui real i efectiva.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, partint del reconeixement que dones i homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures, estableix al llarg del seu articulat les mesures per combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació per raó de sexe i promovent la igualtat efectiva entre dones i homes, dedicant especial atenció a les garanties de caràcter processal per reforçar la protecció judicial del dret a la igualtat i a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals.

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

A nivell autonòmic:

La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, considera que el dret fonamental a la igualtat no pot ni ha de ser concebut únicament com un dret subjectiu, sinó que, a més, presenta una dimensió objectiva que ho transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer.

La Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, de la comunitat autònoma de les Illes Balears introdueix en la nostra normativa algunes mesures o recomanacions sobre l'ús del llenguatge no sexista, la representació equilibrada de dones i homes, els plans d'igualtat, etc...

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, en el títol III recull les mesures per integrar la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears. Destacant l'article 24, que fa referència a la contractació pública, i el 25, que tracta de la capacitació del personal al servei de les administracions.

A nivell local:

En el plànol municipal, trobem el "Pacte ciutadà per una Mallorca lliure de violències masclistes", i "l'Estratègia local per la igualtat", que malgrat no ser normes legislatives, sí formen part de compromisos i acords que donaran lloc a aquestes.

6. METODOLOGIA

A continuació, en aquest apartat es farà esment a les accions metodològiques per a consecució de les dades que més endavant s'exposaran, orientats a donar resposta a l'objectiu general d'aquest treball: elaborar el diagnòstic de la plantilla del personal de l'Ajuntament de Puigpunyent, des de la perspectiva de la igualtat de gènere, per a la posterior redacció del Pla d'Igualtat que li serà aplicable. També s'inclou les tècniques de recerca, i les limitacions i problemes que han sorgit en aquest apartat.

EL present Diagnòstic s'ha realitzat des d'una recerca amb un enfocament mixt. És a dir, des de la perspectiva tant quantitativa com a qualitativa. El seu abast és descriptiu i el seu disseny experimental, ja que no existeix manipulació de variables. D'aquesta manera, s'han recollit i analitzat dades tant de fonts primàries com a secundàries.

En relació a les fonts secundàries s'han consultat les dades i documentació continguts en l'estudi per a la valoració dels llocs de treball. Aquestes dades, de caràcter quantitatiu fonamentalment, han possibilitat la confecció de la taula de salaris, de la distribució per sexes a les diferents àrees de l'Administració Local, etc...,i que s'inclouen a l'apartat de resultats .

De la mateixa manera s'han consultat diferents Convenis i Tractats Internacionals, així com la legislació estatal i autonòmica relacionada amb la Igualtat de Gènere.

Pel que fa a les fonts primàries, la captació de la informació es va dur a terme per dues vies:

1. Es va lliurar un **qüestionari amb 26 preguntes** al 100%* de la plantilla (Annex II), i es van donar un termini de dues setmanes per emplenar-lo i el seu posterior lliurament a l'investigador . Aquest qüestionari servirà per recollir tant informació quantitativa com a qualitativa. Quant a la informació quantitativa, ha possibilitat al confecció de les taules de distribució del personal per l'antiguitat en el lloc de treball, de la distribució per edat, etc.

** Tots els qüestionaris es van lliurar personalment, excepte a tres persones que estaven de baixa durant el repartiment dels mateixos, i que continuen en la mateixa situació al moment de la redacció d'aquest document.*

2. Es van establir tres **grups focals** en funció de la pertinença a les diferents àrees de gestió municipal i de la disponibilitat de temps del personal; es van dur a terme tres reunions amb cadascun d'aquests grups focals. L'horari, calendari i la composició de cada grup figuren com a Annex III. Mitjançant aquestes reunions es va captar informació quantitativa i qualitativa, sent aquesta última mitjançant l'**anàlisi del discurs**; la saturació del mateix condueix a l'investigador a extreure conclusions que s'exposen en els Resultats del present document. En aquestes reunions **es va emprar la tècnica d'entrevista semiestructurada** . El contingut del guió de l'entrevista s'adjunta com a Annex IV.

Cronograma d'activitats, Diagrama de Gantt

Tasques	G	F	M	A	M	J	JL	AG	S	O	N	D
1. Lliurament del qüestionari									X			
2. Recopilació del qüestionari										X		
3. Tractament de dades										X		
4. Grup focal 1										X		
5. Grup focal 2										X		
6. Grup focal 3										X		
7. Tractament de dades											X	
8. Redacció del diagnòstic											X	

Tècniques d'anàlisis i recerca.

S'ha utilitzat el programa Excell per a la classificació i estandardització de les respostes del qüestionari, així com per definir el perfil de la plantilla. El programa Word s'ha usat per a l'edició del qüestionari i per estructurar les dades de les reunions amb els grups focals.

Dificultats metodològiques.

A causa de baixes laborals de 3 membres de la plantilla (dos homes i una dona) no han lliurat el qüestionari. S'entén que no altera els resultats qualitius, però abans de redactar el Pla d'igualtat es farà un esforç per recaptar aquesta informació, atenent a la característica dinàmica del Diagnòstic. D'altra banda, en 3 qüestionaris s'han omès respostes.

7. RESULTATS

A l'apartat de resultats recull la distribució de la plantilla per edat, sexe, antiguitat en el lloc de treball, nombre de fills i persones dependents i/o discapacitades a càrrec, tipus de contracte, afiliació a sindicats, baixes laborals durant el present any, reduccions de jornada, etc. A més d'altres variables de caràcter més qualitatiu relacionades amb la formació, les relacions entre l'Ajuntament i la plantilla, els canals de comunicació, percepció que la plantilla té sobre la igualtat, etc.

7. 1. PERFILS DE LA PLANTILLA

La plantilla no supera el 60%, ni és inferior al 40% de cap dels gèneres, és a dir, es troba equilibrada tal com es recull en la Disposició Addicional Primera de la Llei 3/2007 de 22 de març.

Plantilla desagregada per sexe	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla desagregada per sexe	11	52,38	10	47,62	21

Taula 1. Font: elaboració pròpia

L'estabilitat laboral a l'Ajuntament és una realitat, tal com figura en la taula 2.

Percentatge de plantilla amb contracte fix o indefinit desagregada per sexe.	Dones		Homes		Total
		%		%	
Plantilla amb contracte fix	11	100	9 *	90	20

Taula 2. Font: elaboració pròpia

*cal esmentar que l'home no fix s'hi hagi cobrint una excedència.

La taula 3 conté la distribució de la plantilla per edats.

* Distribució de la plantilla per edat					
Tram d'edat	Dona	%	Home	%	Total
Menys de 25 anys					
25-34anys	2	9,5			2
35- 44 anys	2	9,5	2	9,5	4
45 i més anys	6	28,57	6	28,57	12

Taula 3. Font: elaboració pròpia

* Cal recordar els problemes metodològics

En la taula 4 de recull la distribució de la plantilla per antiguitat en el lloc de treball.

* Distribució de la plantilla por antiguitat					
Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
Menys d`1 any	1	4,7			1
De 1 -5 anys	2	9,5			2
De 6 a 10 anys	1	4,7	2	9,5	3
Més de 10 anys	5	23,8	7	33,33	12

* Falta de respostes en els qüestionaris

Taula 4. Font: elaboració pròpia

La taula 5 conté la distribució de les càrregues familiars de la plantilla.

* Distribució de la plantilla per persones al seu càrreg					
Denominació	Dones	%	Homes	%	Total
Menors de 3 anys	6	28,57	9	42,85	15
Menor entre 3 i 14 anys			4	19,04	4
Majors dependents			1	4,76	1
Persones amb discapacitat			1	4,76	1
Persones malaltes cròniques					

* Falta de respostes en els qüestionaris

Taula 5. Font: elaboració pròpia

La taula 6 inclou la distribució de la plantilla pel nombre de fills.

Responsabilitats familiars: nº de fills/filles					
Nº de fills/filles	Dones	%	Homes	%	Total
0	3	14,28	2	9,52	5
1	3	14,28	3	14,28	6
2	3	14,28	3	14,28	7
3 o més			4	19,04	4

Taula 6 . Font: elaboració pròpia

La taula 7 inclou la distribució de la plantilla per intervals salarials.

Distribució de la plantilla por trams salarials					
Trams salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 7.200 €	1	4,7			1
Entre 7.201 € i 12.000 €	3	14,2			3
Entre 12.001€ i 14.000€	1	4,7			1
Entre 14.001 i 18.000€	3	14,2	2	9,5	5
Entre 18.001 i 24.000 €	4	19,04	3	14,7	7
Entre 24.001 i 30.000€			3	14,7	3
Entre 30.001 € i 36.000 €					
Més de 36.000 €	1			4,7	1

Taula 7. Font: elaboració pròpia, a partir de les dades de l'estudi de valoració de llocs de treball.

La taula 8 inclou la classificació de la plantilla per grups laborals; convé esmentar que l'estudi que s'està duent a terme per a la valoració dels llocs de treball pot introduir modificacions en l'actual configuració.

Distribució de la plantilla per grups laborals al que pertany					
Denominació	Dones	%	Homes	%	Total
A1	1	4,76	1	4,76	2
C1	2	9,5	3	14,28	5
C2	6	28,57	2	9,5	8
AP	2	9,5	4	19,04	6

Taula 8. Font: elaboració pròpia, a partir de les dades de l'estudi de valoració de llocs de treball.

La taula 9 ens mostra que els contractes a temps parcial es concentren en les dones.

Distribució de la plantilla per temps de dedicació laboral					
Tipus de Contracte	Dones	%	Homes	%	Total
A temps complet	9	81,81	10	100	19
A temps parcial	2	18,18	0	0	2

Taula 9. Font: elaboració pròpia.

Altres dades d'interès:

Al llarg de 2017 s'han produït 6 baixes per malaltia i una per maternitat.

Actualment hi ha tres persones de baixa.

No s'ha produït cap baixa per jubilació.

7.2 ASSOLIMENT DE LA IGUALTAT AL MERCAT LABORAL SEGONS LA PLANTILLA .

Dins d'aquest apartat es fa referència a la situació actual, segons el punt de vista de la plantilla (Annex II)

Causes per les quals l'atur femení és superior al masculí.

El 45,45% de les dones consideren que aquesta situació es produeix per « *els diferents papers que la societat dóna a homes i dones* » ; el 36,36% creuen que és a causa que « *les dones tenen més problemes per conciliar la vida laboral i familiar* »; el 9,09% opinen que es deu al fet que « *les dones tenen un nivell de formació més baix* »; i el 9,09% creuen que les empreses contracten més homes.

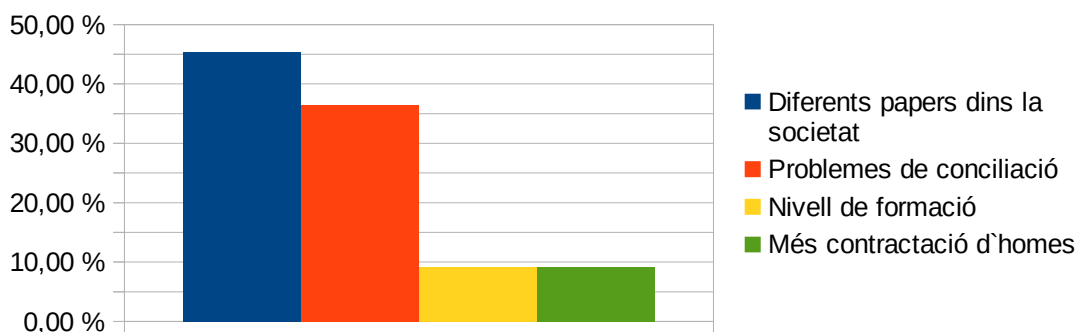


Figura 1. Font: Elaboració pròpia

Respecte els homes, el 57,14% s'inclinen per opinar que els problemes de conciliació familiar i laboral són la causa de l'existència d'un major percentatge de dones parades pel que fa als homes; el 28,57% creuen que deu a els diferents papers que la societat dóna a cadascun dels sexes; i el 14,28% no contesta.

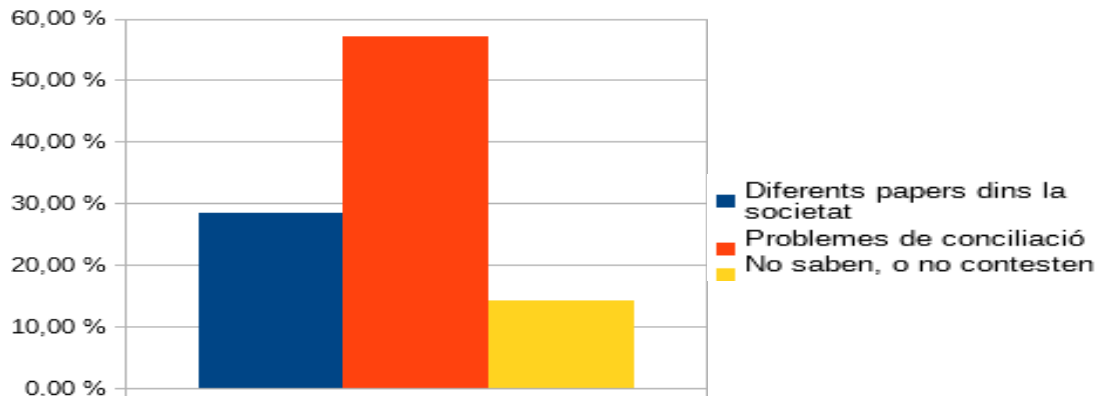


Figura 2. Font: Elaboració pròpia

Com es podria millorar aquesta situació?

El 50% de les dones creuen que «amb empreses compromeses per la igualtat, en segons lloc pensen que «educant en igualtat des de l'escola». I només el 36,36% consideren que la situació milloraria si es repartís les responsabilitats familiars i domèstiques equilibradament entre tots dos sexes. El 9,09% pensa que milloraria amb lleis i normes per la igualtat.

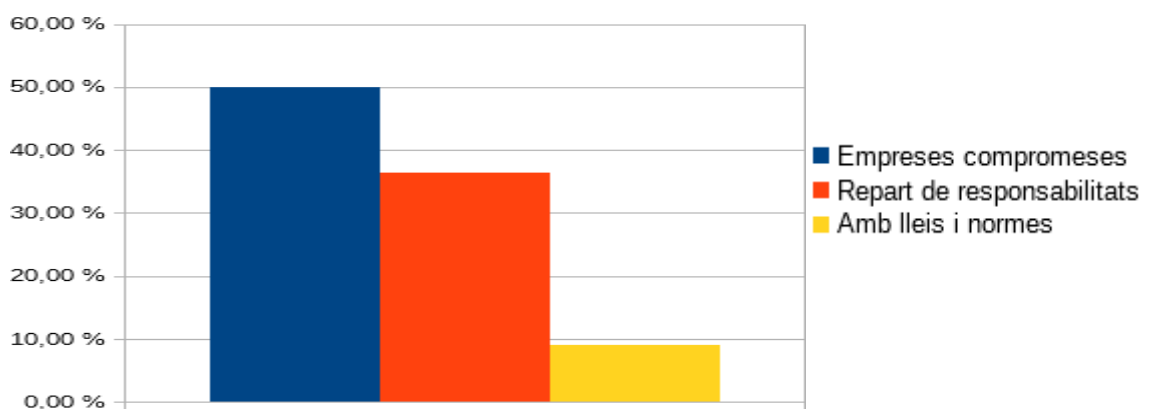


Figura 3. Font: Elaboració pròpia

Pel que fa als homes, el 71,42% pensen que la situació milloraria amb lleis i normes que promoguin la igualtat. El 28,57% homes creuen que l'educació milloraria la igualtat. El 42,85% assenyalen que el repartiment de les responsabilitats familiars i domèstiques suposarien una millora en la igualtat. I el 28,57% creuen que les empreses tenen un paper important en aquest assumpte.

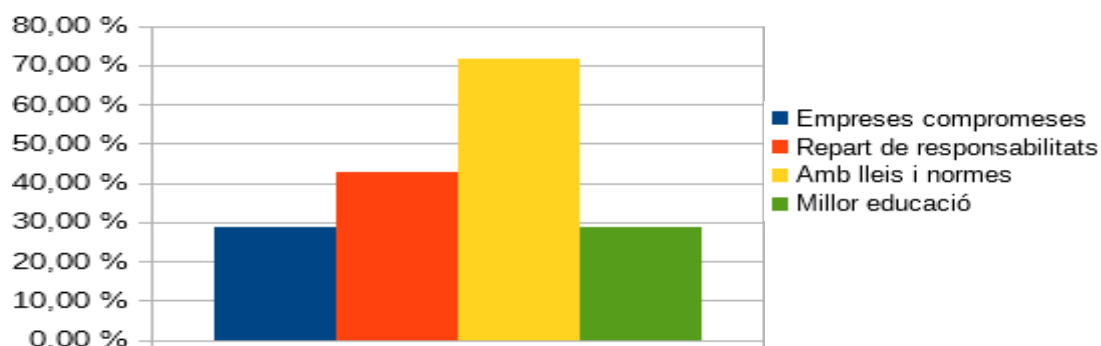


Figura 4. Font: Elaboració pròpia

Dificultats que tenen les dones per romandre al mercat laboral.

El 63,63% de les dones creuen que la maternitat és una gran obstacle per a l'accés al treball; el 18,18% pensen que tot i que és un problema no és crucial, i altre 18,18% no estan d'acord amb que la maternitat suposi una dificultat per accedir al treball.

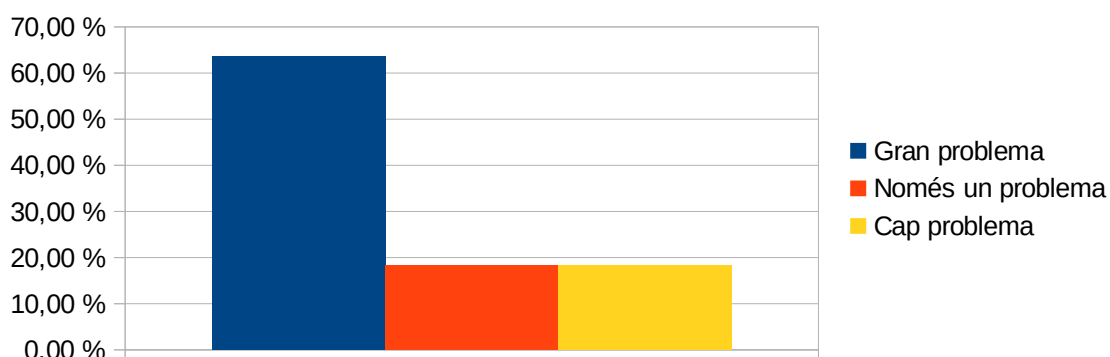


Figura 5. Font: Elaboració pròpia

Quant a la menor valoració que reben les dones al mercat laboral, el 18,18% de la plantilla està molt d'acord i el 54,54% es mostren bastant d'acord. Es a dir, el 72,72% opinen que la valoració que les dones reben al mercat laboral dificulta que les dones romanguin en el mateix; mentre que el 27,27% estan poc o gens d'acord.

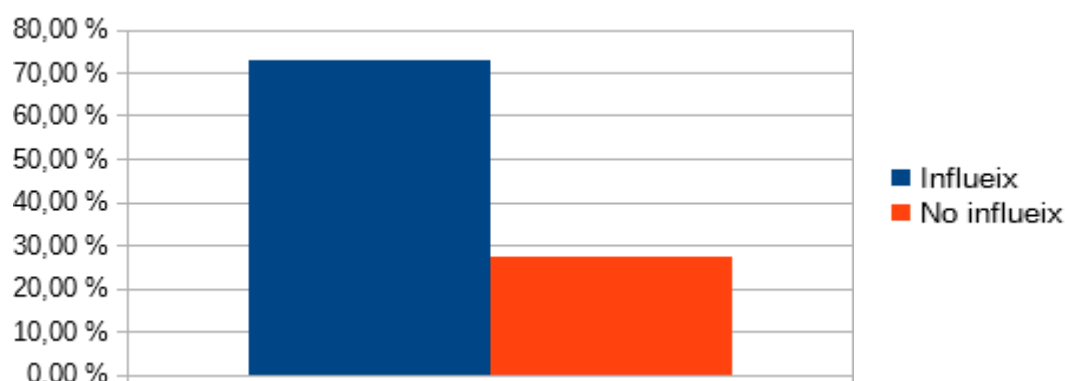


Figura 6. Font: Elaboració pròpia

Respecte a l'opinió dels empresaris sobre el treball que les dones poden realitzar, es troben al 50% entre bastant i poc d'acord.



Figura 7. Font: Elaboració pròpia

Majoritàriament rebutgen que les dones no vulguin realitzar alguns treballs.

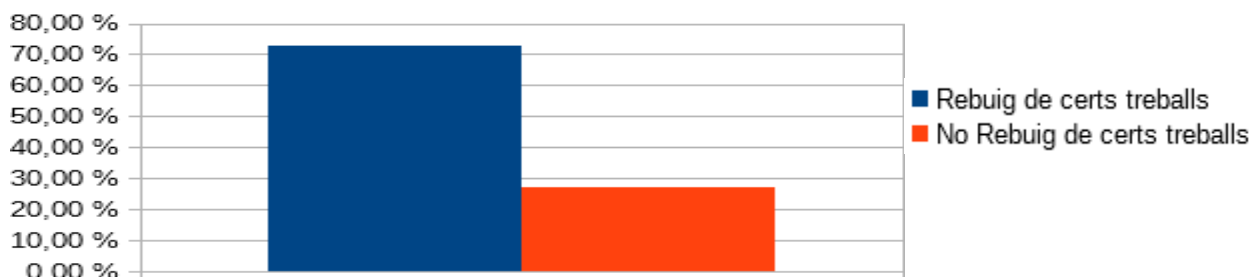


Figura 8. Font: Elaboració pròpia

Només el 18,18% creuen que les responsabilitats familiars i/o domèstiques no presenten dificultats per a l'accés al treball, la resta, el 81,81% consideren que influeix bastant.

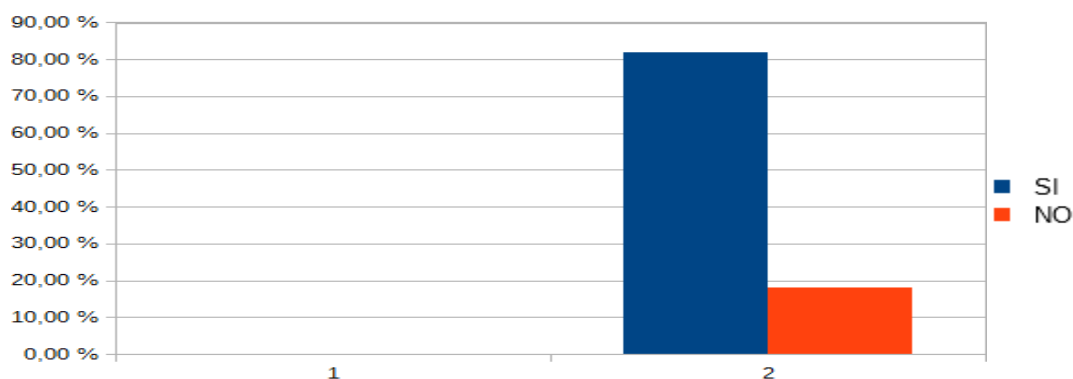


Figura 9. Font: Elaboració pròpia

La majoria de les dones de la plantilla, el 60,63%, consideren que l'ambient hostil dels companys no es relaciona amb la dificultat d'accés al treball, enfront del 36,36% que creu que sí influeix.

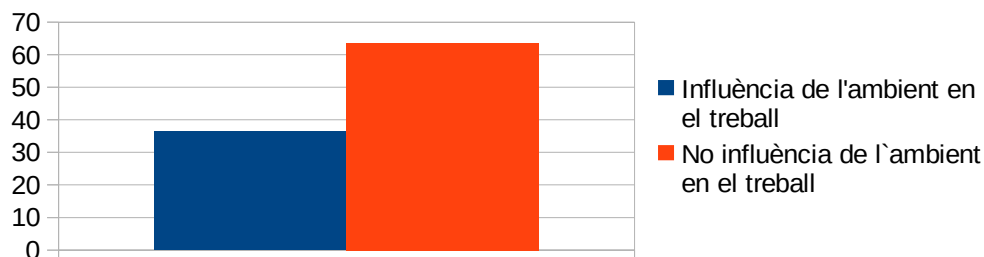


Figura 10. Font: Elaboració pròpia

El 65% de les dones troben que el masclisme en la societat suposa un greu problema perquè les dones accedeixin al treball, enfront del 35% que creuen que aquesta situació no guarda relació.

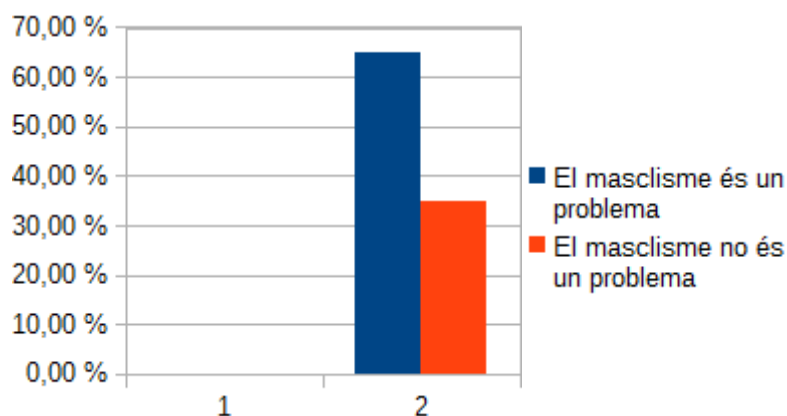


Figura 11. Font: Elaboració pròpia

Quan als homes, el 60% pensa que la maternitat suposa un greu problema per treballar, i el 40% restant creu que no.

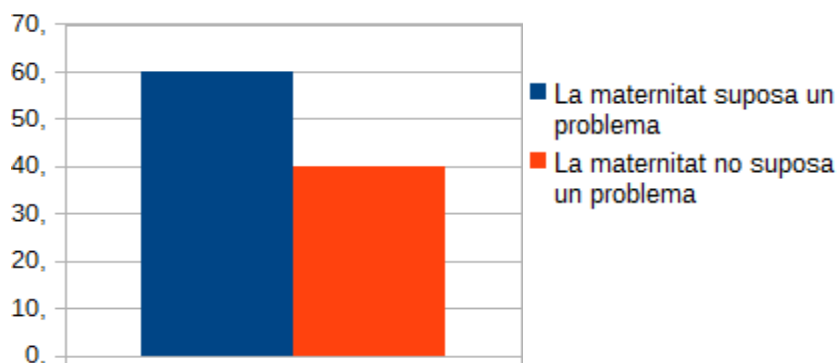


Figura 12. Font: Elaboració pròpia

El 70% pensa que la dona la dona no està mal valorada en el treball, enfront d'un 30 % que creu que sí ho està.

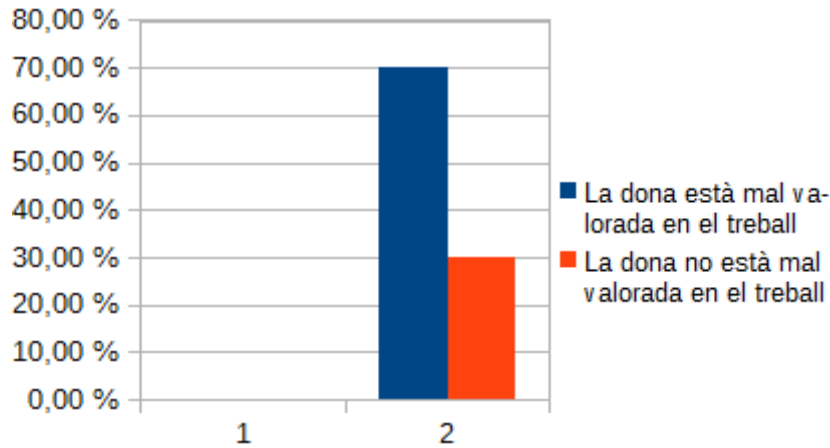


Figura 13. Font: Elaboració pròpia

El 70 % pensen que l'opinió dels empresaris no dificulta l'accés al treball, en contra del 30% que creuen que si influeix.

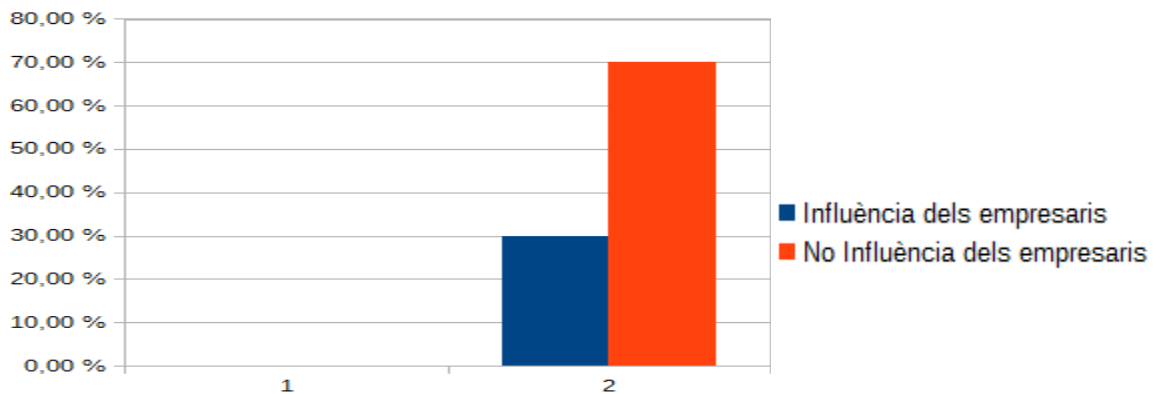


Figura 14. Font: Elaboració pròpia

Un 80% dels homes de la plantilla pensen que les dones no rebutgen cap tipus de treball, per contra un 20% creuen que si ho fan.

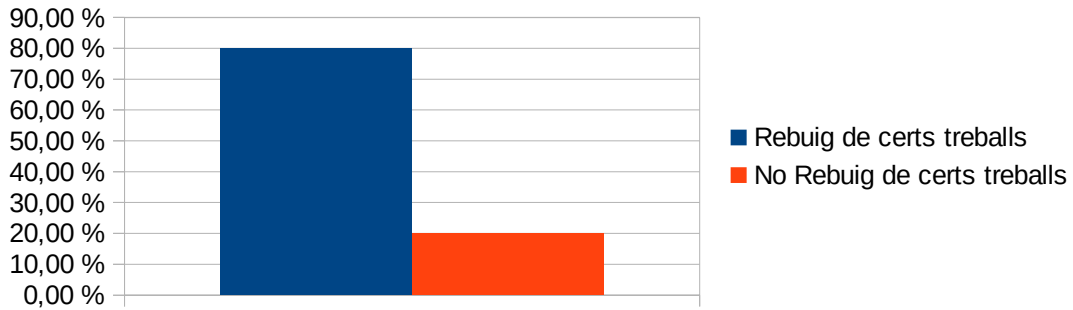


Figura 15. Font: Elaboració pròpia

Un 80% dels homes de la plantilla creuen que les responsabilitats familiars de les dones impedeixen l'accés a treball, i un 20% pensa el contrari.

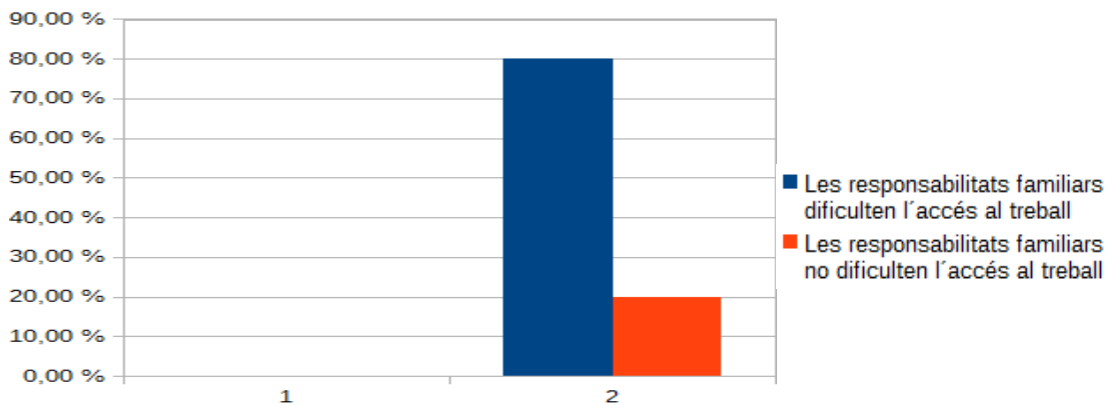


Figura 16. Font: Elaboració pròpia

El 100% dels homes troben que no hi ha relació entre l'ambient hostil dels companys davant la presència femenina en el treball.

El 85 % pensen que el masclisme en la societat no influeix en l'accés al treball, enfront del 15% que considera que aquesta circumstància sí influeix.

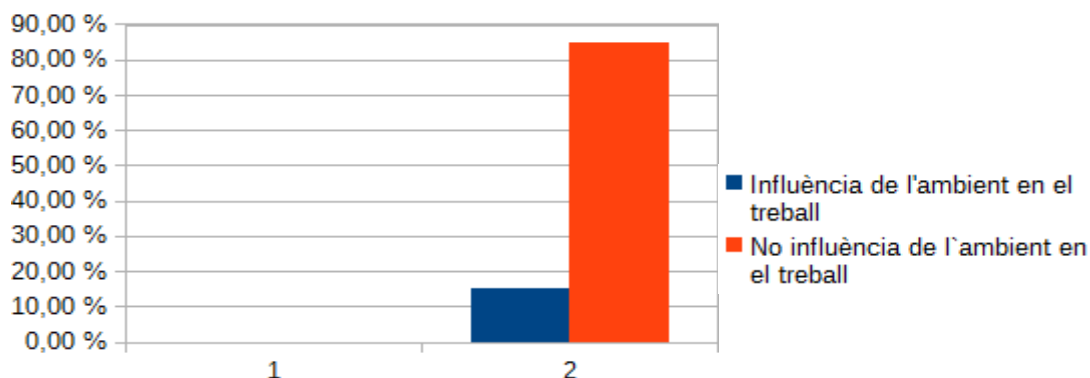


Figura 17. Font: Elaboració pròpia

Quant a si les organitzacions laborals, les empreses i les administracions han de promocionar la igualtat.

El 54,54% de les de les dones consideren que les condicions laborals de les dones milloraria amb les accions de les organitzacions laborals; el 63,63% que facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral és molt important; i el 27,27% considera que la promoció de la igualtat per part d'aquestes entitats facilitaria l'entrada de les dones en li mercat laboral.

El 85,71% dels homes pensen que aquestes organitzacions haurien de facilitar l'entrada de les dones al mercat laboral. Un altre 85,71% creu que la promoció de la igualtat millora les condicions laborals de les dones. Només el 42,85% pensa que aquestes accions poden facilitar la conciliació de la vida laboral de dones i homes.

Respecte a les mesures bàsiques que l'Ajuntament hauria d'adoptar per promocionar la igualtat efectiva entre dones i homes.

El 50% de les dones troben que l'Ajuntament hauria d'organitzar i promoure programes específics d'igualtat.

D'un altre costat, el 65% opina que s'haurien de conèixer les necessitats personals i laborals de la plantilla. I el 70% creu que s'hauria de facilitar la compatibilitat de la vida familiar i laboral, mitjançant horaris flexibles, guarderies ajudes econòmiques, etc.

Quan als homes, el 70% creu que s'hauria de facilitar la compatibilitat de la vida familiar i laboral, mitjançant horaris flexibles, guarderies i ajudes econòmiques.

Un 40% pensen que la participació en programes d'igualtat milloraria la situació en aquest assumpte dins de l'Ajuntament. Només el 10% considera important la incorporació del llenguatge no sexista.

7.3 ACTUACIONS DE L'AJUNTAMENT PER A LA IGUALTAT

L'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió del personal?

Un 27,27% de les dones pensa que actualment existeix igualtat, enfront del 50% dels homes que creuen que en la plantilla hi ha igualtat efectiva. Altre 27,27% creu que l'Ajuntament promou la contractació de les dones, i un altre 27,27% opina que l'Ajuntament promou la contractació de les dones a llocs on tenen menor presència. I el 18,18% manifesta que l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats a causa que s'està realitzant el present diagnòstic. Només el 9,09 creu que existeixen diferències entre homes i dones dins de la plantilla.

Pel que fa als homes, el 57,14% no sap, o desconeix si l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió dels Recursos Humans: el 14,28 creu que l'Ajuntament no ha de fer res perquè ja hi ha igualtat dins de la plantilla; i un 28,57% considera que l'Ajuntament està introduint un llenguatge no sexista.

Quan als processos de selecció en l'Ajuntament

El 100% de la plantilla pensa que a l'Ajuntament a l'hora de contractar es tenen en compte les capacitats professionals amb independència del gènere, i que a més la selecció es duu a terme amb objectivitat.

En relació a la formació i les possibilitats d'accés als cursos a homes i dones

El 100% de les dones i dels homes pensen que la formació s'ofereix a tot el personal sense distinció.

Pel que fa a la promoció professional dins l'Ajuntament

Malgrat ser un Ajuntament petit, en el qual la promoció resulta difícil, el 100% de la plantilla considera que, de produir-se, es duria a terme amb total independència respecte al sexe.

Referent a la conciliació familiar i laboral del seu personal

El 27,27 % de les dones consideren que l'Ajuntament ofereix mesures de flexibilitat horària; el 63,63% creu que facilita l'elecció de vacances i canvis de torn; el 45,45% pensa que l'Ajuntament facilita i assumeix les reduccions de jornada; i el 9,09% opina que l'Ajuntament dóna a conèixer la normativa adient als temes laborals.

Entre els homes el 57,14% valora l'elecció de les vacances que ofereix l'Ajuntament, la reducció de jornada, i la informació sobre la normativa en matèria de permisos. Cal assenyalar que altre 28,57% no ho sap, o ho desconeix

Sobre la utilitat que pugui tenir per a l'Ajuntament la incorporació de mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

El 63,63% de les dones creuen que aquesta incorporació equilibrarà la presència de dones i homes a l'Ajuntament en major o menor mesura; i el 36,36% opina que aquesta incorporació no produirà canvis.

Per la seva part el 100% del homes opinen que aquestes mesures són importants

El 72,72% de les dones pensen que s'afavorirà l'aprofitament i rendiment de totes les persones, enfront el 27,27% que opinen el contrari.

Respecte als homes, el 85,71% creu que la presa de mesures de igualtat no influeix en l'aprofitament del personal, enfront el 14,28% que opina el contrari.

El 63,63% de les dones creu que la implantació de mesures d'igualtat millorarà l'ambient laboral, front el 36,36% que opina el contrari.

Pel que fa als homes, el 85,71% es mostra convençut que les mesures d'igualtat milloraran el clima laboral, enfront del 14,28% que opinen diferent.

Quan als canvis d'actituds i sensibilització, el 72,72% de les dones pensen que aquestes mesures introduiran canvis, enfront el 36,36% que opinen que no serà així. El 100% del homes creuen que hi haurà canvis d'actituds.

Pel que fa a la motivació del personal per participar en les ofertes formatives, de promoció, etc per la introducció de criteris d'igualtat, el 81,81% de les dones opinen que canviarà la motivació, enfront el 18,18% que creu el contrari. I el 71,41% dels homes també pensen que hi haurà canvis, enfront el 28,57% que opinen que no hi haurà.

El 72,72% de les dones creuen que aquestes mesures poden facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral, enfront el 18,18% que opinen el contrari, i el

9,09% que no ho saben, o ho desconeixen. Respecte als homes, el 85,71% opinen que facilitarà la conciliació, enfront el 14,28 que creuen el contrari.

Sobre si la implantació d'un Pla d'igualtat suposarà que es puguin combatre les possibles situacions de discriminació i desigualtat que s'estiguin produint, el 81,81% de les dones creu que sí, contra un 9,09% que opina el contrari, i el 9,09% que no ho saben, o ho desconeixen. Per la seva banda, el 57,14% dels homes considera que el Pla d'igualtat ajudarà a combatre situacions de desigualtat i discriminació, enfront del 42,85% que valoren que no influirà.

Si se centra l'atenció en la imatge que projectarà l'Ajuntament amb l'adopció del Pla d'igualtat, el 72,72% de les dones consideren que aquesta imatge millorarà i que serà més moderna i competitiva, enfront del 9,09% que pensen que no serà així, i el 18,18% que no ho saben, o ho desconeixen

Quant a la utilitat del diagnòstic per al desenvolupament del Pla d'igualtat, el 54,54% de les dones pensen que s'aprofitaran millor els recursos humans i el 45,45% opina que propiciarà el canvi d'actituds cap a posicions més obertes. Cal esmentar que un 9,09% creu que el diagnòstic no tindrà cap repercussió.

El 71,42 % dels homes opina que ajudarà a equilibrar la presència de dones i homes en tots els departaments, i un 57,14 % creu que propiciarà canvis d'actitud.

Pel que fa als resultats dels grups focals, cal destacar que no es rep formació en Igualtat; no existeix un canal de comunicació oficial per a la resolució dels assumptes que puguin sorgir, encara que es valora l'obertura de cadascun dels polítics que gestionen l'àrea determinada (els canals habituals de comunicació són el cara a cara, telèfon o correu electrònic).

Absència de Protocols d'actuació en cas assetjo (el personal no sap com actuar davant un possible cas).

No està instaurat l'ús del llenguatge no sexista en l'activitat administrativa.

La falta de conveni regulador de les relacions laborals, implica absència de representació sindical formal/legal de la plantilla, però resulta rellevant ressaltar

que hi ha 4 persones afiliades a sindicats, tres homes i una dona que d'una o una altra manera exerceixen aquesta funció. Convé destacar que la plantilla ha elaborat i lliurat un esborrany de conveni a l'Alcaldia.

Els assumptes que més preocupen als treballadors i treballadores són els relacionats amb els aspectes econòmics i l'absència de conveni.

En línies generals, els assumptes relacionats amb la igualtat d'oportunitats no és una prioritat per a la plantilla, a més aquesta problemàtica no és percebuda com a generadora de conflictes dins l'Ajuntament

8. CONCLUSIONS

La plantilla de l'Ajuntament de Puigpunyent es troba equilibrada i dins del que recull la Disposició Addicional Primera de la Llei 3/2007 de 22 de març. És a dir, no supera el 60%, ni es inferior al 40% de cap dels gènere (Taula 1).

El número de contractes fixos és pràcticament del 100% en tots dos sexes, sent els únics contractes temporals el d'un home que substitueix a un treballador en excedència i un altre que substitueix una baixa per malaltia (Taula 2).

Es produeix una major concentració en l'interval de l'edat mitjana, situat en el corresponent a 45 anys o més (Taula 3).

La mitjana en l'antiguitat en el lloc de treball es de tots dos sexes se situa per sobre dels 6 anys (Taula 4).

Les càrregues familiars de la majoria de la plantilla es deuen a cura de fills menors de 3 anys (Taula 5).

Els salaris més baixos, inferiors a 14.000€, només ho perceben les dones (tots el homes estan per sobre d'aquesta quantitat), encara que el sou més elevat és d'una dona (Taula 7).

Per grups laborals es produeix equitat entre sexes, en el grup superior (A1), en el C1 hi ha un home més, en el C2 existeix superioritat femenina (quatre dones

més que els homes), i en AP hi ha més homes que dones, dos homes més (Taula 8).

Els dos contactes, i únics contractes a temps parcial corresponen a dones. La totalitat dels homes tenen contracte a temps complet (Taula 9).

Existeix cert consens al voltant de les causes que la taxa d'atur femení sigui superior a la masculina, en general la plantilla opina que els problemes de conciliació suposen un problema per a les dones i el mercat de treball, encara que les dones opinen que la major taxa d'atur femení es deu als diferents rols de cada sexe en la societat (Figures 1 i 2).

Quant a les possibles solucions per equiparar les taxes d'atur entre els dos sexes, les dones s'inclinen per l'opció que les empreses s'impliquin més, mentre que els homes entenen que s'han d'emprendre canvis legislatius (Figures 3 i 4).

Tots dos sexes de la plantilla coincideixen a qualificar a la maternitat com un gran obstacle de la dona per romandre al mercat de treball (Figures 5 i 12).

De la mateixa manera es dona coincidència a determinar que la menor valoració de la dona en el treball no influeix en les estadístiques de desigualtat (Figures 6 i 13).

Per contra els homes pensen majoritàriament que l'opinió dels empresaris no influeix en l'activitat laboral de les dones, mentre que les dones divideixen la seva opinió al 50% sobre aquest assumpte (Figures 7 i 14).

També es dona coincidència a l'hora de valorar que les dones no rebutgen certs treballs en a l'opinió de tots dos sexes (Figures 8 i 15). I que les càrregues familiars condicionen l'accés al treball de la dona (Figures 9 i 16).

De la mateixa manera tots dos sexes coincideixen majoritàriament a considerar que l'ambient de treball no influeix en l'accés de la dona a aquest (Figures 10 i 17).

En definitiva, es donen coincidències en els punts de vista de les dones i els homes que treballen per a l'Ajuntament de Puigpunyent, encara que alhora existeixen diferències notables entre la visió que cadascun dels gèneres té sobre la igualtat efectiva i real entre tots dos sexes i les causes que la generen. A més, no existeix consciència nítida de la problemàtica de les polítiques d'igualtat i la necessitat d'implementar-les dins de la plantilla, encara que sí des de la perspectiva dels càrrecs polítics, prova d'això és aquest Diagnòstic.

No existeixen mesures preventives, d'informació, ni de formació relacionades amb la igualtat de gènere.

Absència i desconeixement de l'ús del llenguatge no sexista en l'activitat administrativa i laboral diària.

Falta de protocols d'actuació davant qualsevol tipus d'assetjament en el lloc de treball.

9. BIBLIOGRAFIA

Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.

Convenció sobre els drets polítics de la dona. Assemblea General de Nacions Unides, 1954).

Conferència General de l'Organització Internacional del Treball de 29 juny de 1951.

INE: Nota de premsa de 28 de juny de 2017 relativa als resultats de l'estadística —Enquesta d'Estructura Salarial 2015II. Pàgina 9)

Constitució Espanyola de 1978

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març de 2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones.

Llei Orgànica 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona

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 de les Illes Balears, en el títol III recull les mesures per integrar la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears

10. ANNEXES

ANNEX I

GARANTIA DEL COMPROMÍS DE BATLÍA

L'Ajuntament de Puigpunyent declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en el va imposar i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en la Administració Local, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta Administració, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Respecte a la comunicació, tant interna com a externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin referent a aquest compromís i es projectarà una imatge de l'Ajuntament d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrants-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'Administració Local i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no només en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les esmentades mesures d'igualtat o Pla d'igualtat.

Puigpunyent, a de 2017

Signat, El Batle Gabriel Ferrà Martorell

ANNEX II

Nº Cuestionario:

L'Ajuntament de Puigpunyent està immers en un procés d'integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la seva gestió. Per a això, s'elaborarà un diagnòstic sobre la situació del personal de l'Ajuntament en relació a la igualtat per posteriorment poder dissenyar un Pla d'igualtat ajustat a la seva realitat. Les opinions de les treballadores i els treballadors són de summa importància en aquest procés, pel que us sol·licitem la vostra col·laboració contestant a aquest qüestionari.

Aquest qüestionari és ANÒNIM I CONFIDENCIAL, per la qual cosa li agrairíem que contestés a cadascuna de les qüestions plantejades amb la major sinceritat possible.

GRÀCIES ANTICIPADES PER LA SEVA COL·LABORACIÓ

SITUACIÓ DE LES DONES AI MERCAT LABORAL

P.1. Tant a Balears com en la resta d'Espanya l'atur femení és molt superior al masculí, quin creeu que és el motiu principal? (Marqui una sola resposta)

- La tendència de les empreses a contractar homes.....1
- Les dones tenen més problemes per conciliar la vida laboral i familiar.....2
- Les dones tenen un nivell de formació més baix.....3
- Les dones són més exigents per buscar treball.....4
- Els diferents papers que la societat dóna a homes i dones.....5
- No hi ha cap raó en concret, és casualitat.....6
- Un altre (especificar).....7

P.2. Com es podria millorar aquesta situació? (Seleccioni com a màxim 2 respostes)

- Educant en igualtat des de l'escola.....1
- Facilitant l'accés de dones i homes a totes les professions.....2
- Repartint les responsabilitats familiars i domèstiques entre homes i dones de forma equilibrada.....3
- Amb empreses compromeses per la igualtat.....4
- Amb lleis i normes que promoguin la igualtat.....5

No cal fer gens, la societat canviarà per si sola.....	6
No crec necessari millorar la situació.....	7
Uns altres (especificar).....	8

P.3. A continuació li presentem algunes dificultats que les dones poden trobar per accedir i romandre al mercat laboral. Indiqui en cada cas si està Molt d'acord (1), Bastant d'acord (2), Poc d'acord (3) o Gens d'acord (4)

La maternitat	1	2	3	4
La menor valoració que reben les dones al mercat de laboral	1	2	3	4
L'opinió dels empresaris respecte al tipus de treball que poden exercir les dones	1	2	3	4
El rebuig de les pròpies dones a exercir certs treballs	1	2	3	4
Les responsabilitats familiars i/o domèstiques	1	2	3	4
L'ambient hostil dels companys davant la presència de dones en certs llocs de treball	1	2	3	4
El masclisme en la societat en general	1	2	3	4

P.4. En termes generals, considera que les organitzacions laborals (empreses, administracions públiques, etc.) han de contribuir a la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la societat? (Pot assenyalar diverses respostes)

Sí, perquè poden facilitar una major entrada de les dones al mercat laboral.....	1
Sí, perquè poden ajudar-los a adquirir experiència laboral.....	2
Sí, perquè poden millorar les condicions laborals de dones i homes.....	3
Sí, perquè pot facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral.....	4
No, perquè aquest tema no té res a veure amb les organitzacions laborals.....	5
***(Si ha contestat que No, passar a la P.6)	

P.5. En la seva opinió, quins podrien ser les mesures bàsiques que haurien d'adoptar l'Ajuntament per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? (Màxim 3 mesures)

Mesures que facilitin la contractació de les dones en l'Ajuntament.....	1
Mesures que facilitin la promoció de les dones en l'Ajuntament.....	2
Participar en programes específics d'igualtat d'oportunitats promoguts per l'Administració...3	
Conèixer les necessitats personals i laborals de treballadores i treballadors per a l'acompliment del seu lloc.	4
Facilitar la compatibilitat de la vida familiar i laboral: horaris flexibles, guarderies, ajudes econòmiques.....	5
Incorporar un llenguatge no sexista.....	6
Altres (especificar).....	7

LA GESTIÓ DEL PERSONAL A L'AJUNTAMENT

P.6. En la seva opinió, l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió del personal? (Màxim 3 respostes)

- Sí, perquè està promovent la contractació de dones.....1
- Sí, perquè està promovent l'accés de dones a llocs on tenen menor presència.....2
- Sí, perquè introdueix un llenguatge no sexista.....3
- Sí, perquè està realitzant una auditoria de gènere.....4
- No, perquè existeixen diferències entre dones i homes.....5
- No és necessari perquè ja hi ha igualtat.....6
- No sé, ho desconec.....7

P.7. Quan es produeixen processos de selecció en l'Ajuntament, creu que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés? (Pot assenyalar diverses respostes)

- Sí, perquè es tenen en compte les capacitats professionals, amb independència del sexe.....1
- Sí, perquè la selecció es realitza amb proves objectives: exàmens, etc.....2
- No, perquè hi ha posats tradicionalment exercits per dones i uns altres per homes.....3
- No, perquè les dones no tenen preparació adequada al tipus de lloc que sol oferir l'Ajuntament.....4
- No, perquè els homes no tenen preparació adequada al tipus de lloc que sol oferir l'Ajuntament.....5
- No, perquè en la selecció, les responsabilitats familiars juguen en contra de les dones.....6

P.8. Quan l'Ajuntament ofereix formació, creu que ofereix els mateixes possibilitats d'accés als cursos a homes i dones? (Màxim tres respostes)

- Sí, perquè atingues totes els peticions.....1
- Sí, perquè s'interessa perquè tot el personal és forma.....2
- No, perquè ofereix més formació relacionada amb llocs on hi ha major presència d'homes....3
- No, perquè ofereix més formació relacionada amb llocs on hi ha major presència de dones...4
- No, perquè habitualment els criteris de selecció els compleixen més els homes.....5
- No, perquè la realitza fora d'horari laboral.....6

P.9. Considera que dones i homes promocionen per igual en l'Ajuntament? (Màxim 3 respostes)

Sí, perquè es tenen en compte les capacitats professionals, independentment del sexe.....	1
Sí, perquè es motiva tant a les dones com als homes.....	2
No, perquè es prefereix a homes en llocs de responsabilitat.....	3
No, perquè les capacitats de les dones en plantilla no s'ajusten a les necessitats dels llocs de més responsabilitat.....	4
No, perquè les capacitats dels homes en plantilla no s'ajusten a les necessitats dels llocs de més responsabilitat.....	5
No, perquè les dones semblen tenir menys interès.....	6
No, perquè les dones semblen tenir menys disponibilitat.....	7

P.10. l'Ajuntament afavoreix la conciliació de la vida laboral i familiar del seu personal? (Pot assenyalar diverses respostes)

Sí, a través de mesures de flexibilitat horària.....	1
Sí, organitza la formació en horari de treball.....	2
Sí, facilita l'elecció de vacances o canvis de torn.....	3
Sí, accepta reduccions de jornada.....	4
Sí, a través d'ajudes econòmiques.....	5
Sí, facilita serveis d'atenció a persones dependents (guarderia, servei cangurs).....	6
Si, dóna a conèixer els drets que recull la normativa en matèria de permisos.....	7
Si, difon entre el personal altres mesures de l'Ajuntament que afavoreixen la conciliació.....	8
Si, promou que tant les dones com els homes han ús dels permisos i d'altres mesures de conciliació.....	9
Sí, perquè alguns treballadors ja han gaudit del seu permís de paternitat.....	10
No, encara que hi ha hagut algun cas particular.....	11
No, no és política de l'empresa entrar en les necessitats personals i familiars del seu personal.....	12
No sé, ho desconec.....	13

LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LES ORGANITZACIONS LABORALS

P.11. En la seva opinió, quina utilitat pot tenir per a l'Ajuntament la incorporació de la igualtat d'Oportunitats entre homes i dones en la seva gestió?. Indiqui en cada cas si està Molt d'acord (1), Bastant d'acord (2), Poc d'acord (3) o Gens d'acord (4)

12. Com es comentava al principi, l'Ajuntament està realitzant un diagnòstic sobre la igualtat d'oportunitats, quina utilitat pot tenir aquest diagnòstic i el desenvolupament d'un Pla d'Igualtat? (Màxim 3 respostes)

Equilibrar la presència de dones i homes en tots els nivells i departaments.....	1
Millorar la gestió dels recursos humans.....	2
Millorar el clima laboral.....	3
Influir en un canvi d'actituds més obertes a la presència de dones i homes en tots els llocs i àrees de treball.....	4
Motivar al personal per participar en la formació, promoció, etc.....	5
Afavorir un millor aprofitament de tots els recursos humans de l'Ajuntament.....	6
Facilitar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal de treballadors i treballadores....	7
Combatre situacions discriminatòries o desigualtats que s'estiguin produint en l'Ajuntament.....	8
Cap.....	9
Altres (especificar).....	10

DADES DE LA PERSONA / CLASSIFICACIÓ

P.13. Sexe

Home.....	1
Dona	2

P.14. Edat

Menys de 25 anys.....	1
De 25 a 34 anys.....	2
De 35 a 44 anys.....	3
Més de 45 anys.....	4

P.15 Indiqui el nº de persones dependents que té al seu càrrec.....Nº

Menors de 3 anys.....	_____
Menors entre 3 i 14 anys.....	_____
Majors dependents.....	_____
Persones amb discapacitat.....	_____
Persones malaltes cròniques.....	_____

SITUACIÓ EN L'AJUNTAMENT

P.16. Antiguitat en l'Ajuntament

Menys d'1 any.....	1
Entre 1 i 5 anys.....	2
Entre 6 i 10 anys.....	3
Més de 10 anys.....	4

**P.17 En quina unitat/departament desenvolupa el seu treball?
(A determinar en funció de l'Organigrama)**

Urbanisme.....	1
Manteniment.....	2
Policia Local.....	3
Cultura.....	4
Serveis Socials.....	5

P.19. Quin tipus de contracte laboral té?

Funcionari.....	1
Funcionari interí.....	2
Laboral fix.....	3
Laboral temporal.....	4
Altres (especificar).....	5

P.20. Treballa a temps complet o a temps parcial?

Temps complet.....	1
Temps parcial.....	2

P.21. Com és la seva jornada de treball?

Contínua.....	1
Partida.....	2
Torns rotatius.....	3

TRAJECTÒRIA I PARTICIPACIÓ EN L'AJUNTAMENT

P.22. Ha rebut formació en l'empresa durant els 3 últims anys?

- Si, relacionada directament amb el lloc.....1
 Si, relacionada indirectament amb el lloc.....2
 Si, sense cap relació amb el lloc.....3
 No he rebut formació.....4
 *** (Si no ha rebut formació passar a P.25)

P.23. Quantes hores de formació ha rebut durant l'últim any?

- Menys de
 20.....1
 Entre 20 i 49.....2
 Entre 50 i 74.....3
 Més de 75.....4

P.24. Tenint en compte la seva trajectòria en l'Ajuntament en els últims 5 anys, indiqui si...

	Si	No
Ha ascendit, promocionat	1	2
Ha canviat de lloc	1	2
Ha augmentat el seu salari	1	2
Ha millorat el seu horari	1	2

P.25. Té expectatives de desenvolupament professional (ascens o canvi a millor lloc) en l'Ajuntament? (Resposta única)

- Sí, crec que tinc possibilitats.....1
 Sí, estic en procés de promoció.....2
 No, no
 m'interessa.....3
 No, hi ha persones més preparades.....4
 No, no crec que li interessi a l'empresa.....5
 No, no hi ha possibilitat de promoció o canvi de lloc.....6

P.26. Assenyali, si ho desitja, la seva opinió, suggeriments o recomanacions sobre la participació de l'Ajuntament en aquest procés

MOLTES GRÀCIES PER LA SEVA COL·LABORACIÓ

ANNEX III

Departament: Administració general

Regidor/a: Biel Ferrà (batlia@ajpuigpunyent.net)

Ma. Mercedes Navarro Roig	Administrativa comptable
Lina Ripoll Ramon	Aux. Administrativa comptabilitat
Isabel Ma. Font Palmer	Notificadora
Francisca Ma. Obrador Llompart	Aux. Administrativa atenció al públic
José Ramon Marquès	Administratiu jutjat de pau
Margarita Maria Mulet Cañellas	Secretària interventora

Departament: Urbanisme

Regidor/a: Xesc Canyelles (fcanyelles@ajpuigpunyent.net)

Àngel Llull Duró	Arquitecte
Júlia Serra Gelabert	Administrativa urbanisme

Departament: Manteniment

Regidor/a: Xesc Canyelles (fcanyelles@ajpuigpunyent.net)

Gabriel Martorell Bonet	Oficial I manteniment
Miguel Ángel Cañellas Albella	Oficial II manteniment i electricitat
Antonio Font Ripoll	Peó manteniment

Departament: Serveis Social

Regidor/a: Marga Morell (mmorell@ajpuigpunyent.net)

Ma. Antònia de la Cruz Abarca	Treballadora familiar
Antònia García Sánchez	Treballadora familiar
José Aranda Huertas	Treballador social

Departament: Aigua

Regidor/a: Biel Ferrà (batlia@ajpuigpunyent.net)

Lorenzo Miguel Hernández Llompart	Operari servei d'aigua
-----------------------------------	------------------------

Departament: Residus

Regidor/a: Marga Morell (mmorell@ajpuigpunyent.net)

Jorge Elena Gómez	Peó recollida de residus
Antonio José Pedrerol Barceló	Peó recollida de residus
Margarita Arbós Martorell	Peó recollida de residus

Departament: Educació i Cultura Regidor/a: Macu Riera (mriera@ajpuigpunyent.net)

Margarita Ramos Monserrat	Encarregada biblioteca
Maria Matas Martorell	Ordenança

Departament: Policia Local Regidor/a: Biel Ferrà (batlia@ajpuigpunyent.net)

Antonio Rueda Jordà	Policia
Juan Alberto Juan Company	Policia

Departament: Regidores Regidor/a: Biel Ferrà (batlia@ajpuigpunyent.net)

Margalida Morell Martorell	Regidora
Margalida Immaculada Riera i Matas	Regidora

Dimecres 4 d'octubre de 11,00 fins 12,00 hrs: personal de Manteniment, residus, aigua, ordenança i biblioteca, notificadora . Color blau

Dilluns 9 d'octubre de 13,30 fins 14,30 hrs: personal de Administració/oficines. Color groc.

Dimecres 11 d'octubre de 13,30 fins 14,30 hrs: Serveis socials i Policia. Color taronja

**** La sessions es duran a terme a la sala de plens,, us prego que reserveu l'espai**

Puigpunyent, 1 d'octubre de 2017

ANNEXE IV

Guió i contingut de les entrevista estructurades

Àrea relació i representació legal entre la plantilla i l'Ajuntament

- 1) Com definiries la relació de la plantilla amb l'Ajuntament?**
- 2) Com definiries la influència de la plantilla en l'Ajuntament ?**
- 3) Tenen conveni regulador de relacions laborals**

Àrea negociació col·lectiva

- 4) Existeix alguna mesura específica en l'Ajuntament referent a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?. En cas afirmatiu, quin ?**
- 5) S'està negociant actualment alguna mesura o un Pla d'igualtat ?En cas afirmatiu quin?**
- 6) Quins penses que són les principals manques de l'Ajuntament en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes ?**

Àrea de Formació

- 7) S'ha impartit formació interna en igualtat d'oportunitats entre homes i dones ?. En cas afirmatiu quin?**
- 8) S'ha impartit formació específica en negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere ?. En cas afirmatiu quin?**
- 9) S'ha impartit a la plantilla formació en igualtat de gènere?. Encas afirmatiu quin?**

Àrea de comunicació

- 10) Quins són els canals de comunicació entre l'Ajuntament i el personal ?**
- 11) Amb quins canals explica la plantilla per transmetre les seves opinions, inquietuds, suggeriments, etc. ?**
- 12)Quins són els assumptes que més solen preocupar a la plantilla, en què centren les seves reivindicacions?**
- 13) Creuen que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes interessa a la plantilla?**
- 14) Comentaris, suggeriments i altres consideracions que es vulguin aportar**

APÈNDIX II

ESBORNANY/PROPOSTA DE PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT DE PUIGPUNYENT

ÍNDEX

- 1. Introducció**
- 2. Objectius**
- 3. Marco normatiu**
- 4. Àmbit d'aplicació**
- 5. Definicions**
- 6. Conductes d'assetjament més habituals**
- 7. Competències, funcions i responsabilitats**
- 8. Requisits del personal que intervé**
- 9. Garanties del procediment.**
- 10. Procediment**
- 11. Prevenció i sensibilització**
- 12. Aprovació i vigència**
- 13. Difusió del protocol**

1. Introducció

La present proposta/esberrany de protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual o per raó de sexe per a la plantilla de l'Ajuntament de Puigpunyent té com a referències al Protocol de l'Administració General de l'Estat (BOE núm. 189, de 8 d'agost de 2011) i al Protocol de l'Ajuntament de Palma (BOIB núm. 68, de 2 de juny de 2018). I sorgeix de la predisposició d'aquesta entitat a vetllar pel dret a la dignitat, a la integritat física i moral i el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe.

D'altra banda, Ajuntament de Puigpunyent pretén consolidar un ambient de treball respectuós i igualitari. Per tant, prohibeix expressament qualsevol conducta d'assetjament sexual i per raó de sexe als centres de treball i en les relacions derivades del mateix.

2. Objectius

1. La prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Puigpunyent.
2. L'establiment d'un procediment unificat d'actuació davant les comunicacions i denúncies per conductes d'assetjament.

3. Marco normatiu

Veure pàgina 13 de l'Apèndix I del Pla

4. Àmbit d'aplicació

L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol abastarà a tota la plantilla de l'Ajuntament i Puigpunyent, podent aplicar-se a aquells-as treballadors-as que realitzen la seva activitat laboral per a empresa o entitats que presten els seus serveis a l'Ajuntament.

5. Definicions

Veure pàgina 10 del Pla

6. Conductes d'assetjament més habituals

Atacar a la víctima en la seva dignitat personal o en la seva vida privada: Fer comentaris sexuals obscens i/o comentaris que denigrin les característiques físiques, vestimenta o similars. Utilitzar humor sexista, de forma persistent, relacionat amb els patrons de sexe i gènere. Usar formes obscenes per dirigir-se a la víctima. Intents d'intimar, acostament en moments emocionalment vulnerables de la víctima (pèrdues, divorci...), sense cap antecedent de relació d'amistat amb la víctima, amb intencionalitat amagada o indignes. Denominar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ho ha finalitzat pel seu nom d'abans d'iniciar-ho. No deixar usar lavabos o vestuaris propis del seu nou

gènere. Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut insultant, denigrant i/o de contingut sexual de caràcter ofensiu.

7. Competències, funcions i responsabilitats

Atenent a les característiques de l'Ajuntament de Puigpunyent la Comissió de seguiment i/o igualtat del Pla assumirà totes les competències que es derivin de la implementació el protocol, i estarà informat dels processos que d'ell es derivin a tot moment. La Comissió podrà proposar la transferència de competències a empreses i/o entitats que consideri. Per exemple, tots aquells aspectes que estiguin relacionats amb la prevenció de riscos laborals (àmbit externalitzat per l'Ajuntament), amb l'assessorament jurídic que excedeixi de les possibilitats i capacitat de la Corporació local. En qualsevol cas ha d'assumir les següents responsabilitats:

- Investigar i valorar els casos d'assetjament que arribin. És a dir, rep l'escrit/denuncia.
- Decidir sobre la seva tramitació o arxiu.
- Si escau, duu a terme la recerca.
- Designar a la persona mediadora si fos oportuna la seva intervenció.
- Atendre als treballadors/s' i emetre un informe inicial amb la diagnosi preliminar dels casos.
- Recolzar, assessorar i assistir a les persones afectades, tant als denunciants com als denunciats.
- Col·laborar amb les empreses i/o entitats en les quals es delegui funcions facilitant-los la documentació i informe inicial que requereixi l'estudi del cas.
- Proposar mesures correctores i cautelars.
- Fer seguiment de la implantació de les mesures correctores.
- Realitzar una avaluació dels resultats de l'aplicació d'aquest protocol.
- Proposar la revisió i/o millores d'aquest protocol.
- Acollir a les persones implicades creant un clima de confiança i confidencialitat.
- Investigar i valorar el cas, tenint en compte la diagnosi preliminar i la informació aportada per l'empresa/entitat que gestiona la prevenció de riscos laborals, si fos el cas.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.

- Recolzar i proporcionar suficients recursos per desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures correctores i cautelars un vegada finalitzada la intervenció.
- Proposar les accions sancionadores que es puguin derivar del resultat de l'aplicació del present protocol.
- Aprovar la modificació del protocol.

8. Requisits del personal que intervé

- Identificació de les persones responsables de cada fase del protocol.
- Imparcialitat: no podran participar aquelles persones que estiguin implicades o acusades. Tampoc si hi ha una relació de dependència amb la persona acusada de practicar assetjament.
- Formació: és necessari que les persones que intervenen tinguin formació adequada en la gestió dels riscos psicosocials i en el tractament de les conductes d'assetjament.
- Autoritats: s'han de reconèixer clarament les potestats internes de les persones que gestionen el protocol, per a la instrucció i per adoptar resolucions.

9. Garanties del procediment.

Totes les persones implicades en aquest protocol hauran de complir les següents obligacions:

- Respecte i protecció a les persones: S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les persones implicades podran tenir assistència per part d'un/a delegat/dóna de prevenció o un altre professional assessor/a al llarg del procediment si així ho manifesten.
- Confidencialitat: Les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre els continguts de les denúncies o del procés de recerca.
- Diligència: No s'han de tenir demores indegudes. El procediment s'ha de realitzar en el menor temps possible, sempre respectant les garanties del mateix.

- Contradicció: Garantir una audiència imparcial i tractament just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: Si l'assetjament s'hagués concretat en una pèrdua en les condicions laborals de la víctima, s'haurà de restituir en les condicions més semblants possibles a la seva situació laboral d'origen, d'acord amb la víctima i dins de les possibilitats organitzatives.
- Protecció de la salut de les víctimes: L'organització haurà de garantir el dret a la protecció de la salut de les persones afectades, adoptant les mesures pertinents, inclosa l'atenció psicològica.
- Prohibició de represàlies: S'han de prohibir expressament les represàlies contra les persones que efectuïn denúncia, siguin testimonis o participin en una recerca per assetjament, sempre que s'hagi actuat de bona fe.
- Transparència i equitat: totes les persones implicades han de conèixer quan començarà la recerca, quan temps durarà i quan s'informarà dels resultats.

10. Procediment

El procés s'inicia amb l'escrit/denúncia de la persona interessada. El responsable assignat per la Comissió de seguiment i/o igualtat, després de l'entrevista decidirà si és oportú iniciar un procés de resolució i proposta.

També podrà iniciar-se si a instàncies d'altres persones de la plantilla relacionades o testimonis amb el succés en qüestió. En aquests casos, per iniciar les actuacions d'aquest protocol, la persona interessada haurà de donar el seu consentiment exprés i informat. Si la persona no dona aquest consentiment, el responsable designat per la Comissió farà, si escau, les intervencions que consideri oportunes dins de l'àrea en la qual se situa aquesta persona.

L'escrit/denúncia s'hauran de presentar en el període màxim d'un any explicat a partir de l'última conducta considerada d'assetjament.

Aquest procediment s'utilitzarà sempre que no es tracti de casos greus o molt greus presumptament constitutius de delictes, en aquests casos, s'informarà dels indicis als serveis jurídics que corresponguin per explorar les possibilitats d'intervenció.

Cal assenyalar que els treballadors i treballadores amb responsabilitat jeràrquica estan obligats a informar sobre els possibles casos d'assetjament i/o discriminació que puguin realitzar els seus subordinats o subordinades o puguin afectar als seus equips.

El protocol preveu dos nivells d'intervenció

Activació Nivell 1

Aquesta part del procediment es durà a terme per part de la persona en la qual delegui la Comissió de seguiment i/o igualtat, que realitzarà les entrevistes i la recopilació de la informació necessària per fer una primera valoració i eventual intervenció del cas. Si aquesta intervenció és satisfactòria posarà fi al procés

Metodologia

Entrevistes individualitzades amb els afectats i, si escau, reunió conjunta, utilitzant tècniques i eines de resolució de conflictes (mediació). També es podrà sol·licitar informació al personal de l'àrea o àrees implicades. Aquest nivell d'intervenció finalitzarà amb un informe de valoració de l'escrit/denúncia, que s'eleva al responsable de RRHH i/o al de l'àrea de Seguretat Ciutadana, indicant les possibles mesures, si procedeixen. S'anotarà en el registre d'incidències creat per a aquesta fi i es farà seguiment per part de la persona designada per la Comissió.

Temporalitat de les intervencions

- Per a la primera entrevista: 10 dies hàbils a partir de la recepció de l'escrit/denúncia.
- Per a l'emissió de l'informe: 7 dies hàbils a partir de la finalització de les entrevistes i recollida d'informació, sempre sense superar el termini total de trenta dies naturals des de la presentació de l'escrit/denúncia.

Pas del nivell 1 al nivell 2

El pas del nivell 1 al nivell 2 es realitzarà quan es doni alguna de les següents circumstàncies:

- Quan la persona designada per la Comissió consideri complex l'escrit/denúncia i que per tant, requereix de la participació de l'equip del nivell 2.

- Quan s'hagin esgotat les accions en el nivell 1 i alguna de les parts implicades considerin que no s'ha arribat a una solució satisfactòria.

La decisió del canvi de nivell és competència la persona designada per la Comissió, i es farà prèvia informació a les persones denunciant i denunciada.

Activació Nivell 2

Per a l'inici del nivell 2, la persona designada per la Comissió convocarà a l'òrgan col·legiat corresponent. En aquest òrgan, el psicòleg o psicòloga, ha d'adquirir un paper fonamental. Si el psicòleg o psicòloga ho consideren necessari, s'efectuarà un acompanyament al Centre de salut, perquè la persona que efectua l'escrit/denúncia sigui atès o atesa.

Metodologia

A més de la metodologia del Nivell 1, es duran a terme entrevistes amb les persones relacionades amb el succés, i es recollirà tota la informació que es consideri necessària utilitzant les tècniques més convenients per a cada cas.

El termini màxim per a l'emissió de l'informe final serà de 10 dies hàbils a partir de la finalització de les entrevistes i de l'aplicació de les proves objectives de recollida d'informació, si escau, sempre sense superar els quaranta-cinc dies naturals des de la recepció de l'informe del nivell 1 per part de la persona en la qual delegui la Comissió.

Totes les actuacions i informacions que es generin al llarg del procés seran confidencials i es tractaran d'acord a l'establert en la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre de Protecció de Dades de Caràcter Personal.

Les persones implicades hauran de participar en els actes i propostes que l'òrgan competent consideri oportú realitzar. La no participació injustificada suposarà la finalització del procés i la confecció de l'informe pertinent.

Agreujants

- La reincidència en l'assetjament.
- Les represàlies o actes de discriminació cap a la persona denunciant.
- Que l'assetjament es produeixi a dos o més persones.

- Que la víctima tingui algun grau de discapacitat.
- Que la permanència de la víctima en el seu treball de l'Ajuntament depengui de la persona que exerceix l'assetjament.

Possibilitat de mediació

En cas que en un primer moment els fets no poguessin qualificar-se d'assetjament, però es manifesti la necessitat d'intervenir perquè la situació no es deteriori, la Comissió podrà proposar una mediació entre les parts, que perquè s'iniciï ha de ser acceptada per ambdues. La persona que exerceixi la mediació ha de ser aliena a la Comissió, i en qualsevol cas ha d'actuar amb els següents criteris:

- Imparcialitat.
- No es durà a terme quan l'assetjament és manifest.
- Analitzarà el problema entre les parts, recollirà la informació necessària i identificarà les necessitats.
- S'explorarà la possibilitat d'aconseguir una solució amistosa.
- Se sol·licitarà a les parts que actuïn de bona fe en honor d'aconseguir acords encara que només siguin parcials.
- El mediador o mediadora podrà realitzar reunions individuals o entre les dues parts.
- Es buscarà la reciprocitat en les concessions, proposant solucions i alternatives, en tot cas s'evitaran les hostilitats.
- Es perseguirà la flexibilitat en els acords, que seran recollits en un document.

11. Prevenció i sensibilització

La prevenció és una eina fonamental per eradicar els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, s'han de programar accions de sensibilització que arribin a totes les persones que treballen en aquest Ajuntament. L'objectiu de les accions de prevenció estan encaminades cap a la sensibilització de les persones treballadores des d'un entorn laboral respectuós amb la llibertat i dignitat de les mateixes.

Es recomana realitzar les següents accions preventives:

- Vetllar perquè totes les persones treballadores tenen dret a ser tractades amb dignitat, sense que es permeti l'assetjament sexual, per raó de sexe ni la discriminació per embaràs o maternitat.

- Incentivar el diàleg a tots els nivells de l'administració local com a forma principal i prioritària de gestió.
- Potenciar les bones pràctiques ètiques i inclusives.
- Difondre el protocol a partir de presentacions, remissió digital, i altres accions que es considerin, dirigides a totes les persones que treballen a l'Ajuntament. L'objectiu és que el protocol – i els objectius que busca- siguin coneguts per totes i tots.
- Impulsar formació en matèria d'igualtat, i específicament tractar l'assetjament sexual i per raó de sexe, dirigida a tots els nivells de l'administració, sobretot a aquelles persones amb responsabilitats concretes dins d'aquest àmbit.
- Facilitar formació a tot el personal de l'Ajuntament per sensibilitzar i conscienciar cap a les conductes que puguin ser indicatives d'assetjament per raó de sexe.
- Divulgar i donar a conèixer les dades i les accions realitzades des d'aquest protocol com a part del compromís de l'organització cap a aquesta temàtica.
- Establiment de sistemes per a la consulta i l'assessorament de forma anònima sobre assetjament: bústia, correu electrònic o telèfon.

12. Aprovació i vigència

El Protocol serà aprovat inicialment per la Comissió de seguiment/igualtat, que ho elevarà a la Junta de Govern per a la seva aprovació definitiva, i establirà la seva vigència.

13. Difusió del protocol

Aquest protocol haurà d'estar a l'abast de tot el personal de l'Ajuntament de Puigpunyent.

En el marc de la implantació d'aquest protocol, la Comissió de seguiment/igualtat s'encarregarà d'impulsar accions preventives en l'àmbit de la informació i difusió del protocol. També, i dins del Pla d'Igualtat del propi Ajuntament, s'hauran de dur a terme accions de sensibilització i formació en qüestions d'igualtat i prevenció de l'assetjament.

La Comissió realitzarà una memòria anual que inclogui les dades estadístiques referents en tots els procediments d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, sempre respectant la confidencialitat de les dades personals de les persones implicades en el procés, així com de les actuacions de formació i prevenció programades en aquest sentit.