PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Ajuntament de Blanes

2016

ÍNDEX

1.INTRODUCCIÓ..... 3

1.1 Presentació..... 3

1.2 Justificació..... 4

2.MARC DE REFERÈNCIA. 5

2.1Territori internacional i comunitari. 5

2.2Territori estatal i català..... 6

2.3Territori municipal. 6

3.METODOLOGIA PER L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT. 7

3.1Fase d'elaboració de la diagnosi. 7

3.1.1 Recollida i anàlisi d'informació estadística. 7

3.1.2 Recollida i anàlisi d'informació qualitativa. 8

3.1.3 Tractament i mostra de la informació quantitativa i qualitativa. 8

3.2 Fase d'elaboració del Pla d'acció. 8

4.DIAGNOSI..... 9

4.1 Enquesta sobre la igualtat d'oportunitats a plantilla de treballadores i treballadors de l'Ajuntament. 9

4.1..1 Resultats de la participació 9

4.1.2 Resultats de l'enquesta 10

4.2 Diagnosi de les dades qualitatives i quantitatives i dels processos organitzatius de l'Ajuntament. 21

4.2.1.Cultura i gestió organitzativa 23

4.2.2.Situació de les dones i els homes a l'organització 26

4.2.3Accés a l'organització : reclutament i selecció. 38

4.2.4 Formació contínua 43

4.2.5.Promoció i desenvolupament professional. 48

4.2.6.Política retributiva. 51

4.2.7.Ordenació del temps de treball 56

4.8.Llenguatge i comunicació inclusiva..... 60

4.2.9.Salut laboral: prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe..... 62

4.10.Resum i conclusions de la diagnosi (punts forts i febles). 65

5.PLA D'ACCIÓ 66

5.1Objectius generals, específics i estratègies del Pla. 66

5.2 Planificació i calendari del Pla..... 75

5.3 Model organitzatiu de la implementació del Pla. 77

5.4 Difusió, seguiment i avaluació. 78

6.BIBLIOGRAFIA 79

7-ANNEXOS..... 80

Annex 1: Enquesta sobre la igualtat d'oportunitats a la plantilla de treballadors i treballadores de l'Ajuntament..... 80

Annex 2: Formulari de suggeriments sobre la igualtat d'oportunitats..... 82

1.INTRODUCCIÓ.

1.1 Presentació.

L'any 2016 s'elabora i es presenta per primera vegada el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Blanes. Aquest és un pla dissenyat sota una perspectiva de gènere i format per una diagnosi qualitativa i quantitativa sobre la situació de la plantilla de treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Blanes. Mitjançant aquest estudi i els resultats que se'n deriven, es proposa un pla d'acció per a incorporar actuacions en matèria d'igualtat entre dones i homes dins l'estructura interna de l'organització.

L'objectiu principal del disseny i la implementació d'aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats és assolir un millor funcionament intern del l'Ajuntament i sobretot que aquest es regeixi per principis i procediments de caràcter igualitari i equitatiu. En aquest sentit, aquest Pla s'elabora amb la intenció de procurar equiparar les condicions de vida de dones i homes en diferents aspectes com: l'accés, la selecció, la promoció, la retribució, la formació, la comunicació, la salut i l'organització del temps de treball.

Amb la implementació d'aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats, l'Ajuntament com a ens local adquireix un compromís amb la igualtat d'oportunitats en el treball. Tanmateix, també es consolida com a model de referència per a altres organitzacions laborals del territori i esdevé un exemple a seguir per a tota la societat en general.

Per tant, el que s'espera aconseguir amb aquest Pla és promoure tot un seguit de canvis en l'organització de l'Ajuntament que possibilitin que tant homes com dones puguin desenvolupar-se en l'àmbit laboral en igualtat efectiva, sense delimitacions ni discriminacions per raó de sexe. Això a la llarga produirà grans beneficis per a l'Ajuntament i els seus treballadors i les seves treballadores, en tant que es potenciaran totes les capacitats del personal, s'aprofitarà la diversitat en el treball com a font l'enriquiment, es consolidaran els valors i la imatge corporativa de l'organització, alhora que complirà amb la seva responsabilitat social vers la ciutadania.

1.2 Justificació.

El fet que a les empreses privades i, en especial, a les administracions locals ja no sigui tant freqüent que es produeixin situacions de discriminació, no significa que no es donin situacions de desigualtat. En moltes ocasions de forma involuntària o per falta de sensibilitat es produeixen situacions de desigualtat laboral que no son percebudes per la societat i que acaben produint un resultat perjudicial sobre un col·lectiu concret: la dona (Institut Català de les dones 2006).

Per tant, en l'àmbit laboral s'observen moltes situacions de desigualtat que avui dia segueixen afectant a les dones. Tal i com a firma el Departament de treball de la generalitat de Catalunya (2010): "Les dades ens mostren que encara hi ha poca presència femenina en càrrecs directius, que persisteixen la fractura salarial entre dones i homes, que les dones es concentren en determinats llocs de treball i que hi ha dificultats importants per a què homes i dones puguin conciliar la seva vida personal i laboral" (p.7) Per tant, encara queda molta feina per fer per a assolir una cultura organitzativa basada en una igualtat d'oportunitats real.

Una de les recomanacions de la Llei 17/2015, del 28 de Juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, de la Generalitat de Catalunya és: Propiciar un marc favorable perquè el paper de les dones aporti tot el seu potencial al progrés i a la transformació social i econòmica, Capítol 1, Article 1, (p.3). Per altra banda, un dels objectius específics del Pla local de la dona i igualtat de Blanes 2016-2020 és: 2.1 Promoure i aplicar la igualtat d'igualtat d'oportunitats en la contractació, la formació, la promoció i la equitat laboral i familiar del personal de l'ajuntament de Blanes (p.48).

Per aquest motiu, a l'emparament de la legislació en matèria d'igualtat vigent i les recomanacions establertes en plans de polítiques de dones, l'Ajuntament de Blanes posa en marxa el Pla d'Igualtat d'Oportunitats, que comportarà molts beneficis per a les treballadores i els treballadors de l'organització i suposarà un avenç progressiu en la millora de la igualtat laboral entre dones i homes.

2.MARC DE REFERÈNCIA.

En les últimes dècades s'han anat desenvolupant arreu del món diferents organismes que han propiciat grans avenços en matèria d'igualtat laboral entre dones i homes. Gràcies a la realització de convencions, tractats, conferències, plans, ordenaments jurídics i disposicions, s'han aconseguit eradicar diferents fenòmens discriminatoris en el camp del treball i s'ha avançat en matèria d'igualtat laboral entre dones i homes. A continuació s'esmentaran algunes d'aquestes actuacions efectuades a diferents indrets del territori internacional i comunitari, del territori estatal i català i també municipal.

2.1Territori internacional i comunitari.

L'any 1945 es publica la Carta de Nacions Unides a la qual es prohibeix la discriminació per motius de sexe i l'any 1967 l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la declaració sobre l'eliminació de la discriminació sobre la dona. Posteriorment es porten a terme diferents conferències mundials (Mèxic,1975; Copenhaguen, 1980; Viena, 1993; Nairobi, 1985 i Bijing, 1995) sobre la igualtat de la dona en diferents aspectes i un d'ells és l'àmbit laboral. Tanmateix, al tractat de funcionament de la unió europea (TFUE), a l'article 157 es prohibeix la discriminació per motiu de sexe en la remuneració salarial.

Per part de la **Unió Europea**, l'any 1957 es presenta el Tractat de Roma i a l'article 114 es reconeix el dret a la igualtat de retribució entre dones i homes per un mateix treball. L'any 1961 el Consell d'Europa adopta la Carta Social Europea, la qual reconeix el dret de les persones treballadores d'ambdós sexes a una remuneració igual i posteriorment la Carta Social Europea de 1966 prohibeix la discriminació directa o indirecta per raó de sexe, i ofereix una protecció a la dona en cas de maternitat. En referència a l'actualitat, l'Organització internacional del treball (OIT) defensa i considera la igualtat com un dret humà fonamental, i en aquest sentit, a l'Europa 2020 s'inclou com a objectiu augmentar la presencia de dones en el mercat laboral (Institut Català de les Dones 2012). (Ajuntament de Blanes 2016).

2.2Territori estatal i català.

A nivell estatal, la constitució de 1978 de l'**estat espanyol** proclama la igualtat entre persones i, més específicament, a l'article 9 i 14 es menciona l'obligació dels poders públics de promoure que la igualtat sigui efectiva. Tanmateix, a la llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEH), en concret als articles 5, 46 i 51 es parla sobre la importància de la 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. També es defineix el concepte i continguts dels plans d'igualtat de les empreses i s'aborden criteris d'actuació per promocionar la igualtat a les administracions públiques.

Per altra banda, a la disposició vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'estatut bàsic de l'empleat públic, s'insta a les administracions públiques a aplicar el tracte d'igualtat d'oportunitats a la feina i a adoptar mesures per a que així es compleixi. En l'àmbit català, en referència a l'estatut d'autonomia de 2006, a l'article 19 es menciona el dret de les dones a ser lliures de tota mena de discriminació i el seu dret a participar en qualsevol àmbit en igualtat d'oportunitats.

2.3Territori municipal.

A la localitat de Blanes també s'han emprés en els últims anys algunes accions pel foment de la igualtat en l'àmbit laboral a nivell municipal. Durant el període de 2009 i endavant s'instaurà a Blanes el SAIE (Servei d'Assessorament en Igualtat a Empreses) que disposava de la figura de l'agent d'igualtat d'oportunitats, que portà a terme tot un seguit d'accions a Blanes per promocionar la igualtat a les empreses. Per altra banda, l'any 2010 s'aprovà el protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'Ajuntament de Blanes. Finalment l'any 2015 es va aprovar el Pla local de la dona i igualtat de Blanes 2016-2020 que comptava amb un estudi sobre la situació laboral de les dones de Blanes i recomanava una sèrie de mesures per al foment de la igualtat en l'àmbit ocupacional.

3.METODOLOGIA PER L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.

Per a dissenyar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Blanes s'han portat a terme dos fases de treball. En primer lloc, s'ha elaborat una diagnosi de la situació de la plantilla de treballadors i treballadores i els processos de gestió i organització de l'Ajuntament i, en segon lloc, s'ha elaborat un Pla d'Acció per a implementar mesures de foment de la igualtat durant els pròxims anys.

3.1Fase d'elaboració de la diagnosi.

Aquesta fase ha consistit en fer un estudi sobre la situació dels treballadors i les treballadores de l'Ajuntament i també un anàlisi de tots els processos de l'organització amb l'objectiu d'identificar si es produeixen situacions de discriminació, desequilibri o desigualtat i posteriorment analitzar com implementar millores per avançar en la igualtat entre treballadors i treballadores.

3.1.1 Recollida i anàlisi d'informació estadística.

En primer lloc, seguint el model de la fitxa de treball del seminari " Diagnosi del Pla d'Igualtat", del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, s'han establert 9 àmbits per a la recerca i l'anàlisi d'informació. Els àmbits que s'han analitzat són: cultura i gestió organitzativa, situació de dones i homes a l'organització, accés a l'organització: reclutament i selecció, formació contínua, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, llenguatge i comunicació inclusiva i salut laboral: prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Per tal d'obtenir aquesta informació numèrica relacionada amb la situació laboral i personal de la plantilla de l'Ajuntament, s'han extret les dades de la base de dades del departament de Recursos Humans. Després s'han elaborat subapartats de cada àmbit de diagnosi i, per cadascun d'aquests, s'han mostrat les taules amb les corresponents dades. Posteriorment s'han analitzat els resultats de forma descriptiva.

3.1.2 Recollida i anàlisi d'informació qualitativa.

Per tal d'obtenir informació qualitativa relacionada amb alguns processos organitzatius de l'Ajuntament s'han efectuat diverses reunions amb el departament de Recursos Humans. Per altra banda, per tal de recopilar informació sobre la opinió personal dels treballadors i les treballadores de l'Ajuntament, s'ha elaborat i passat mitjançant el correu intern una enquesta (Annex1).

3.1.3 Tractament i mostra de la informació quantitativa i qualitativa.

Finalment, tota la informació quantitativa i qualitativa s'ha expressat conjuntament d'una forma molt resumida en una taula d'exemple com la que veiem a continuació:

Indicador Bàsic	Font d'Informació	Resultat	Avaluació
Existència d'un objectiu sobre la igualtat en els processos de reclutament de l'Ajuntament .	Bibliogràfica.	SÍ, igualtat apareix 1 vegada als documents: (conveni col·lectiu del personal laboral i funcionari) a l'apart de selecció del personal, article34, p.8.	Satisfactori
Existència d'una paritat entre dones i homes de la plantilla de l'Ajuntament.	Revisió de dades.	NO, hi ha més homes que dones a nivell general i hi ha més homes en càrrecs de direcció i gerència	Poc Satisfactori
Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament .	Entrevista	NO	Gens Satisfactori

3.2 Fase d'elaboració del Pla d'acció.

Després de fer la diagnosi de la plantilla de treballadors i treballadores i dels processos organitzatius de l'Ajuntament, s'han extret unes conclusions que fan referència a situacions de desigualtat. Per tant, a través d'aquestes conclusions s'ha observat què és allò que es pot implementar per a millorar. Per tal d'estructurar aquesta informació, s'ha elaborat una taula composta per diferents d'objectius específics i les seves corresponents estratègies. És a dir, s'han descrit accions que es poden portar a terme durant els pròxims anys per a millorar la igualtat entre treballadors i treballadores i també l'organització i la gestió del mateix Ajuntament amb perspectiva de gènere.

4.DIAGNOSI

4.1 Enquesta sobre la igualtat d'oportunitats a plantilla de treballadores i treballadors de l'Ajuntament.

4.1..1 Resultats de la participació

El dia 11 d'octubre de 2016 s'envia des del departament de Recursos Humans, mitjançant el correu electrònic intern de l'Ajuntament, el següent comunicat:

Benvolguts i benvolgudes,

Volem informar-vos que des de l'Ajuntament s'ha decidit posar en marxa un Pla d'igualtat amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre treballadors i treballadores. Durant tot el procés un anirem informat de les accions que es realitzaran i demanarem la vostra col·laboració per dur-les a terme.

Perquè el projecte sigui tot un èxit, necessitem la vostra col·laboració i suport. Amb l'objectiu d'incloure el vostre punt de vista a l'elaboració del Pla, us demanem que contesteu aquesta breu enquesta, anònima i confidencial. I per aquelles persones que vulguin comentar qualsevol aspecte relacionat, disposem d'un formulari[1], també anònim, que posem a la vostra disposició i que podeu fer-nos arribar al departament de Recursos Humans. Podeu respondre l'enquesta fins al proper divendres 21 d'octubre clickant aquest enllaç:.....
Preguem que fer arribar aquesta informació a aquells/es treballadors/es que no disposen de correu electrònic. Us agraïm per endavant la vostra col·laboració.

Per tant, la plantilla de treballadors i treballadores de l'Ajuntament disposa de 10 dies, per a emplenar telemàticament i de forma anònima i confidencial una enquesta de 10 preguntes. A més també disposa d'un formular de suggeriments per a poder participar en l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

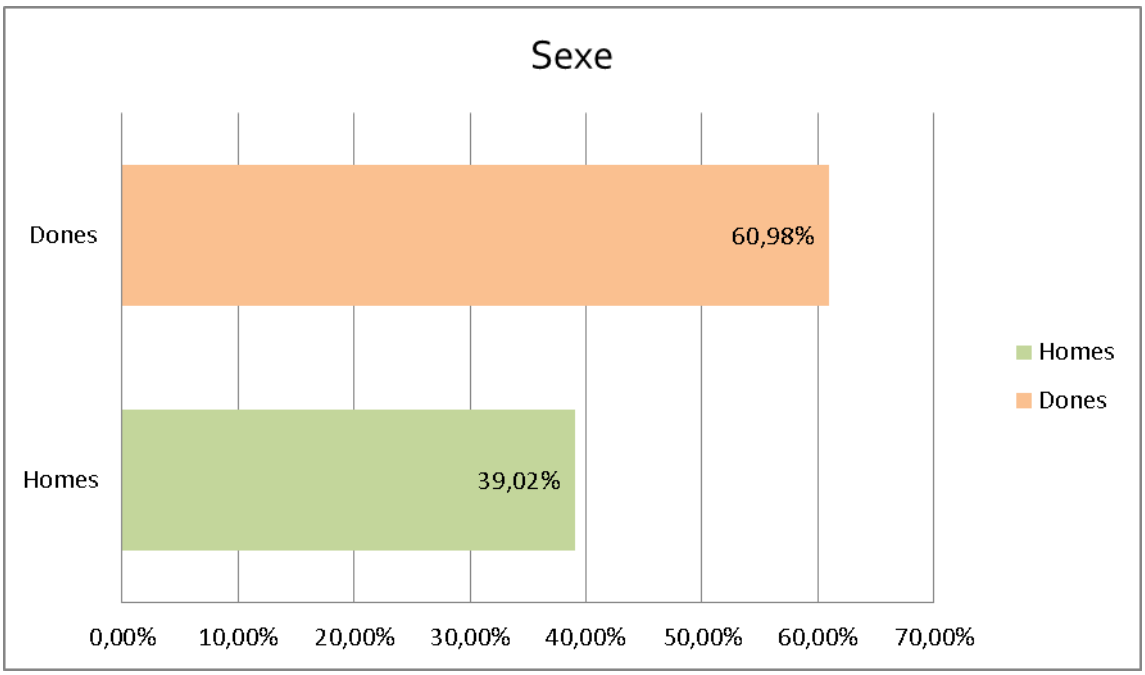
Pel que fa als resultats de la participació, contesten l'enquesta 82 persones, concretament 32 homes (que suposen el 39,02% del total de participants) y 50 dones (que suposen el 60,98% del total de participants). Tenint en compte que la plantilla de treballadores i treballadors de l'Ajuntament està composta per 290 persones, la participació en l'enquesta per a la elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats ha estat del **28,27%.**

[1] El formulari de suggeriments es troba a l'Annex 2.

4.1.2 Resultats de l'enquesta

A continuació es mostraran els resultats de cadascuna de les preguntes de l'enquesta:

1.Sexe

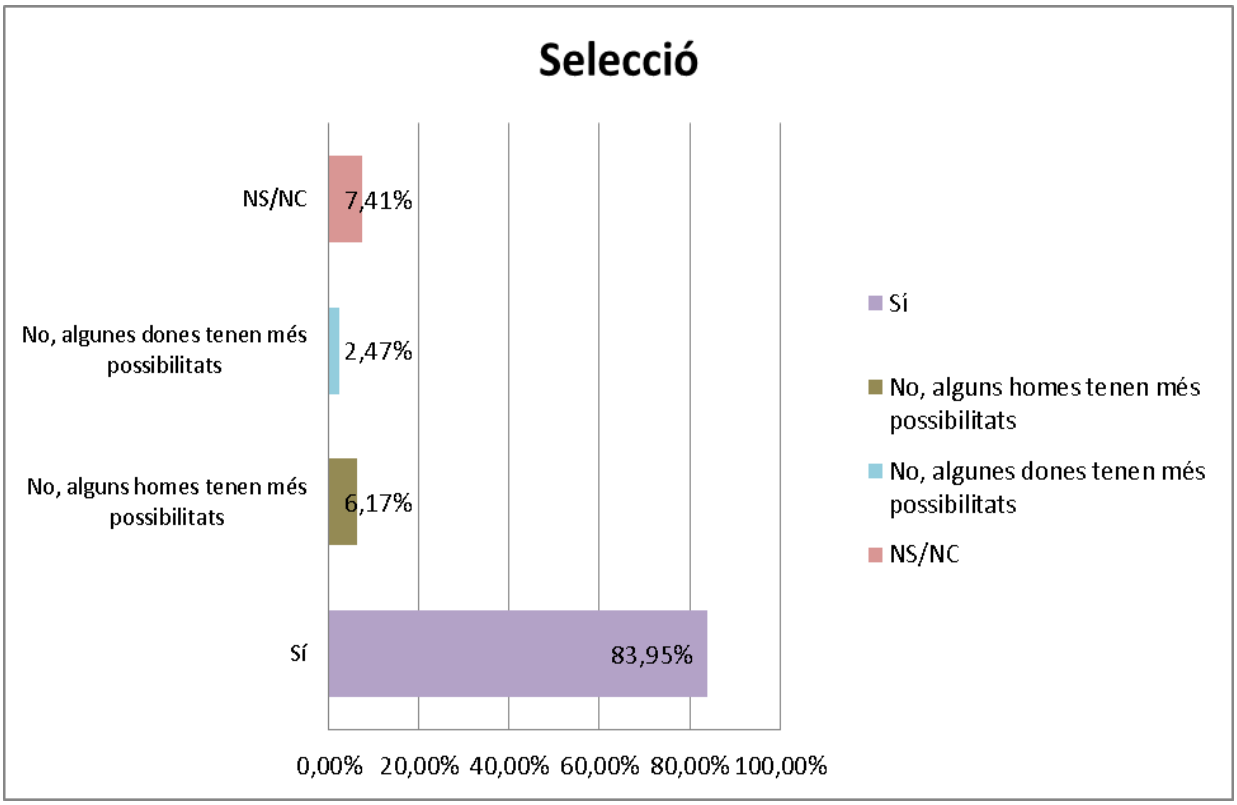


Font: Elaboració pròpia

Opcions de resposta	Numero de respostes	%
Dona	50	60,98%
Home	32	39,02%

Com es pot observa r a les gràfiques, han contestat a l'enquesta més dones que homes, malgrat que la plantilla del 'Ajuntament està composta per més homes.

2. Els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats d'accés en els processos de selecció de l'Ajuntament?

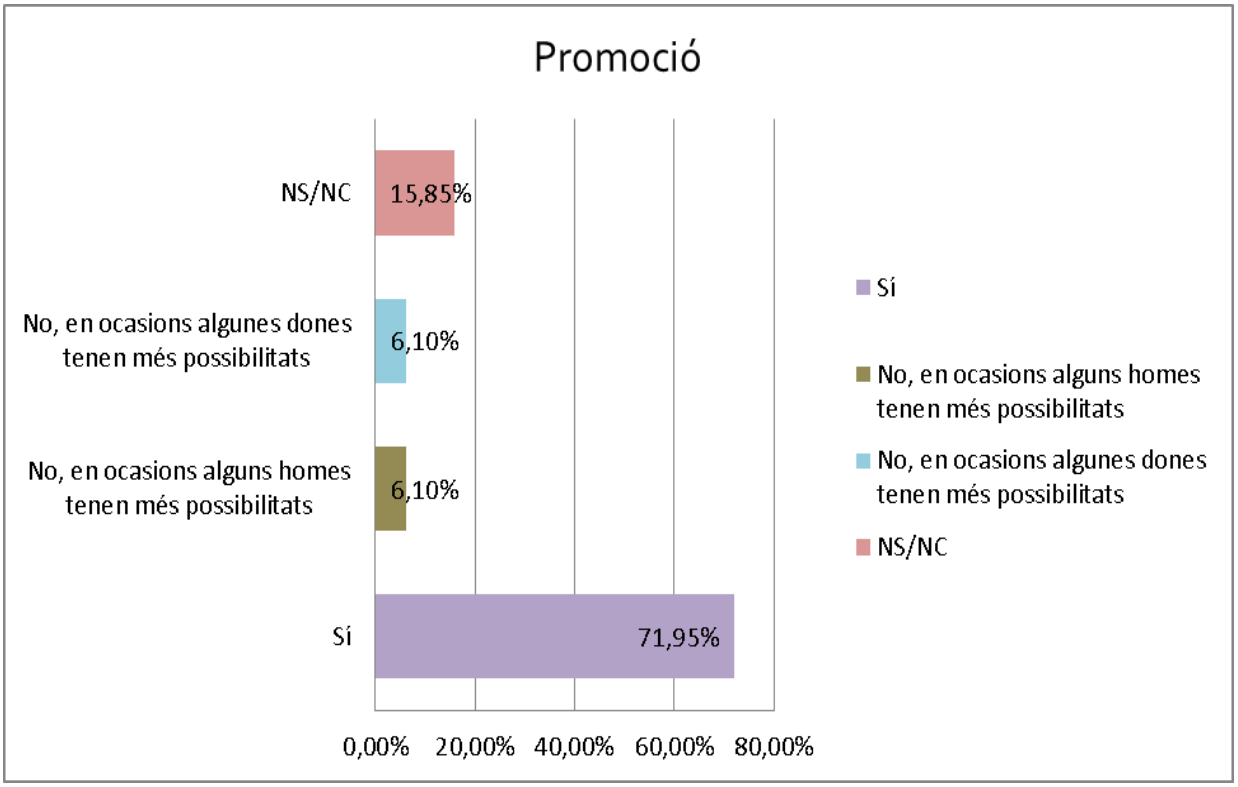


Font: Elaboració pròpia

Opcions de resposta	Numero de respostes	%
Sí	68	83,95%
No, algunes dones tenen més possibilitats	2	2,47%
No, alguns homes tenen més possibilitats	5	6,17%
NS/NC	6	7,41%

Les dades indiquen que la gran majoria de treballadors i treballadores opinen que en els processos de selecció de l'Ajuntament homes i dones tenen les mateixes oportunitats. Tanmateix, també hi ha un col·lectiu de dones que consideren que els homes tenen més possibilitats de ser seleccionats i un col·lectiu d'homes que pensen que les dones en tenen més possibilitats.

3.Els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats de promoció dins l'Ajuntament?

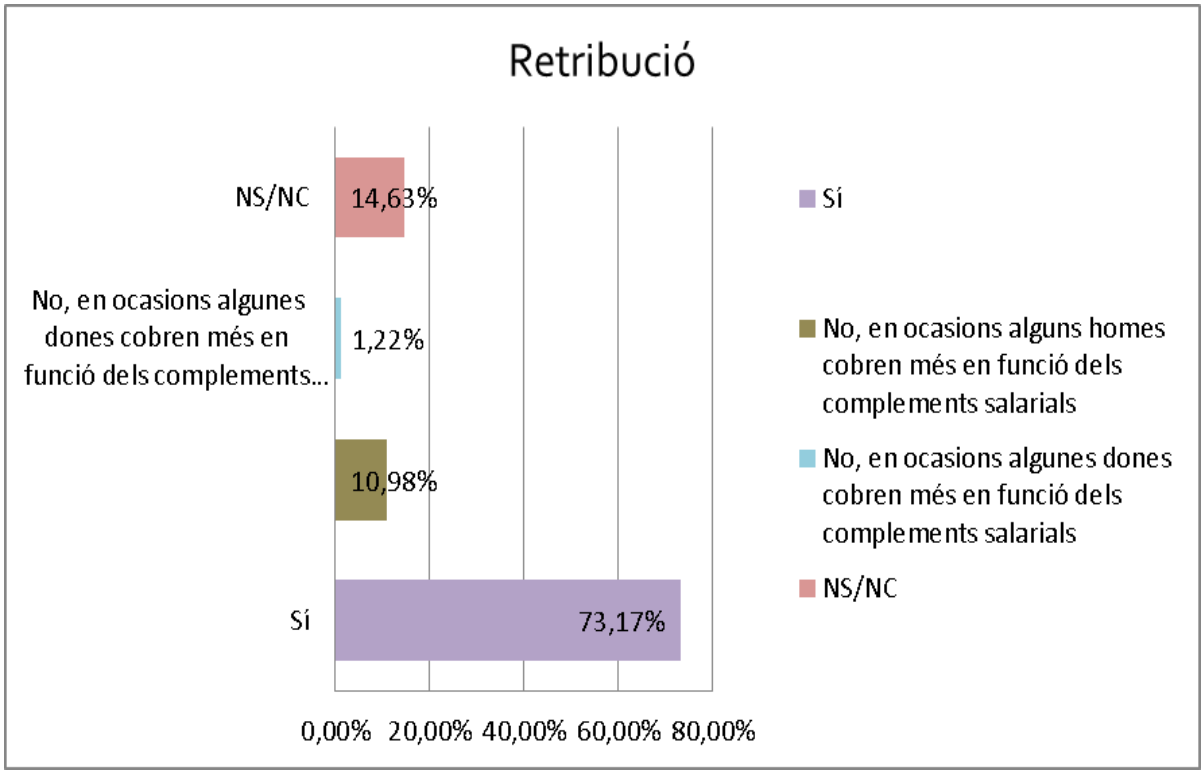


Font: Elaboració pròpia

Opcions de resposta	Numero de respostes	%
Sí	59	71,95%
No, algunes dones tenen més possibilitats	5	6,10%
No, alguns homes tenen més possibilitats	5	6,10%
NS/NC	13	15,85%

Les dades indiquen que la gran majoria de les persones enquestades pensen que tant homes com dones tenen les mateixes possibilitats de promoció dins de l'Ajuntament. Per altra banda, hi ha un col·lectiu de dones que opinen que els homes tenen més possibilitats i un col·lectiu d'homes que opinen que les dones tenen més possibilitats.

4.Consideres que, ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a l'Ajuntament de Blanes?

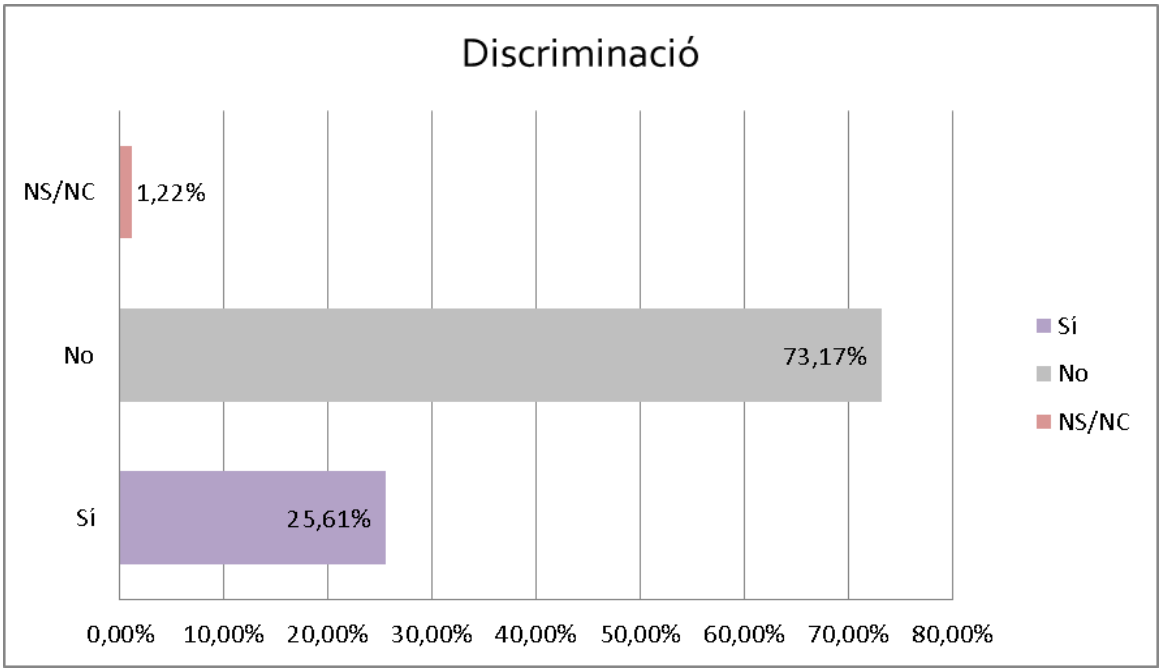


Font: Elaboració pròpia

Opcions de resposta	Numero de respostes	%
Sí	60	73,17%
No, algunes dones cobren més en funció dels complements salarials.	1	1,22%
No, alguns homes cobren més en funció dels complements salarials.	9	10,98%
NS/NC	12	14,63%

Les dades indiquen que la gran majoria de treballadors i treballadores de l'Ajuntament opinen que la retribució és igualitària per a homes i dones. Per altra banda, també hi ha un col·lectiu significatiu format per homes i dones que opinen que els homes cobren més que les dones. Finalment, hi ha un col·lectiu considerable de persones que no han sabut contestar a aquesta pregunta, per tant, el tema de la retribució salarial d'homes i dones encara segueix generant controvèrsia.

5. Algun cop t'has sentit o has sentit que s'ha discriminat o menystingut a la feina a algú pel fet de ser home o ser dona?

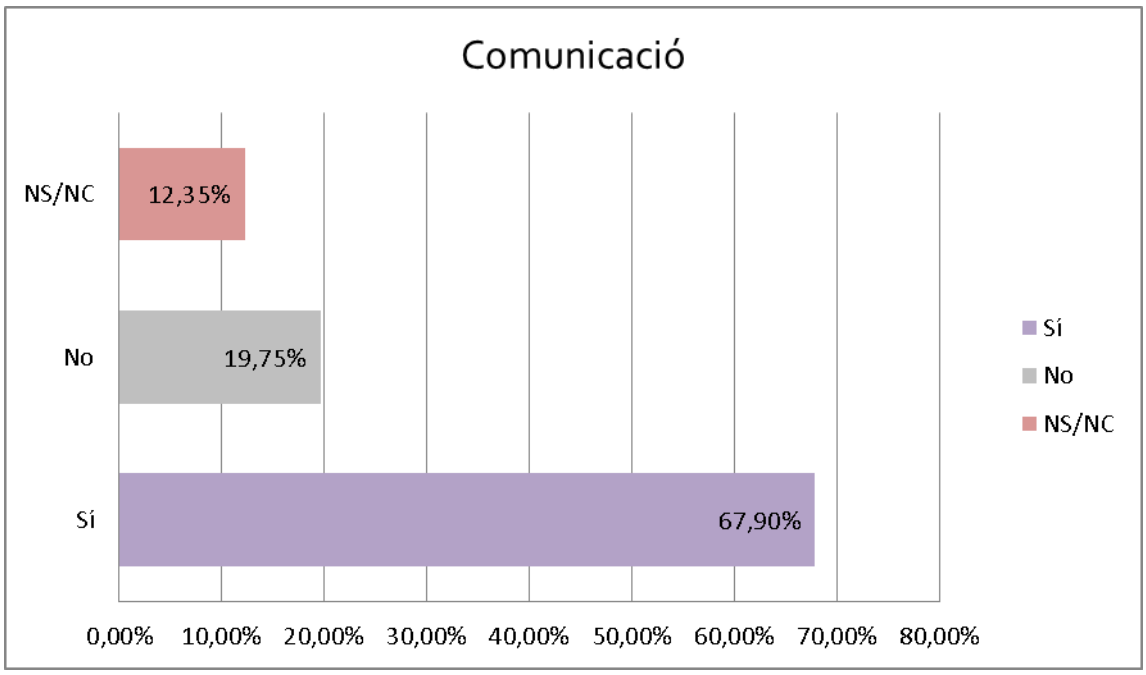


Font: Elaboració pròpia

Opcions de resposta	Numero de respostes	%
Sí	21	25,61%
No	60	73,17%
NS/NC	1	1,22%

Les dades indiquen que la majoria de persones enquestades no s'han sentit discriminades o no han vist que cap company o companya hagi sigut discriminat o discriminada per ser home o dona. És important destacar però, que una quarta part de les persones han respost que sí. Aquesta és una dada molt significativa, però encara ho és més perquè el 75% de les persones que afirmen haver-se sentit discriminades o haver presenciat situacions de discriminació són dones.

6. Creus que en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament s'utilitza un llenguatge suficientment inclusiu per a dones i homes?

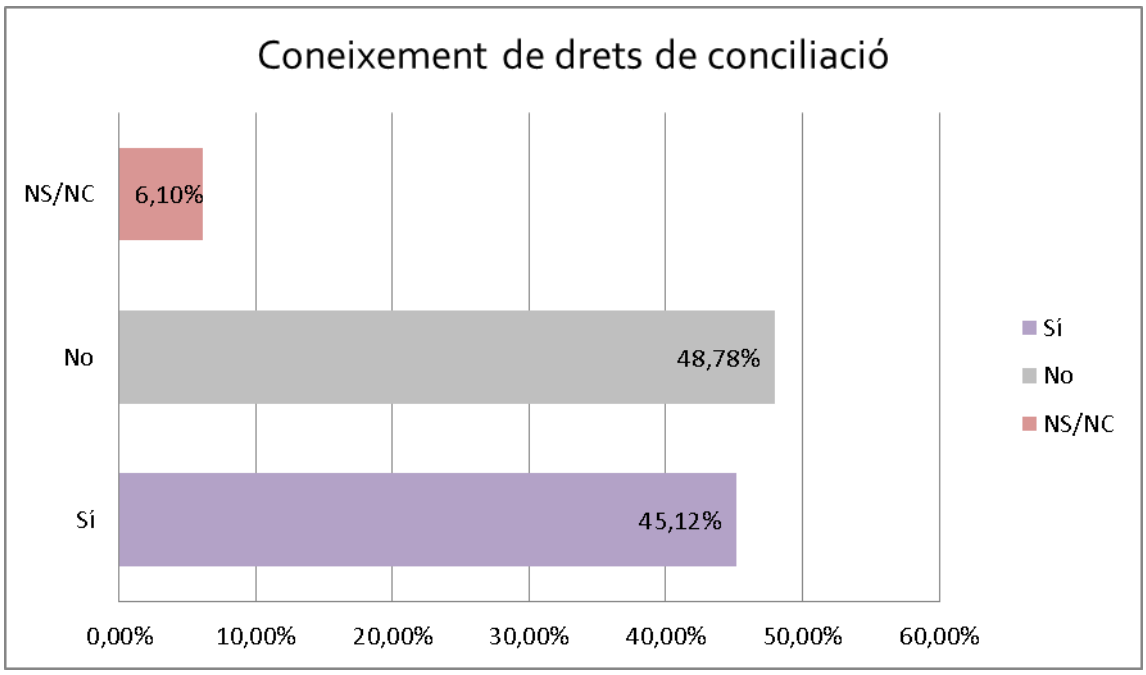


Font: Elaboració pròpia

Opcions de resposta	Numero de respostes	%
Sí	55	67,90%
No	16	19,75%
NS/NC	10	12,35%

Les dades indiquen que la majoria de treballadores i treballadors de l'Ajuntament consideren que el llenguatge és inclusiu o igualitari. Cal destacar també que hi ha una part considerable dels enquestats i les enquestades que pensen que el llenguatge no és prou inclusiu, en especial les dones, que representen el 73,33% de les persones que han respost això. Finalment cal destacar que hi ha un col·lectiu significatiu de persones que no sabien o no volien contestar aquesta qüestió, això podria indicar que desconeixen el tema del llenguatge inclusiu i igualitari.

7. Coneixes bé els teus drets en matèria de conciliació laboral i familiar?

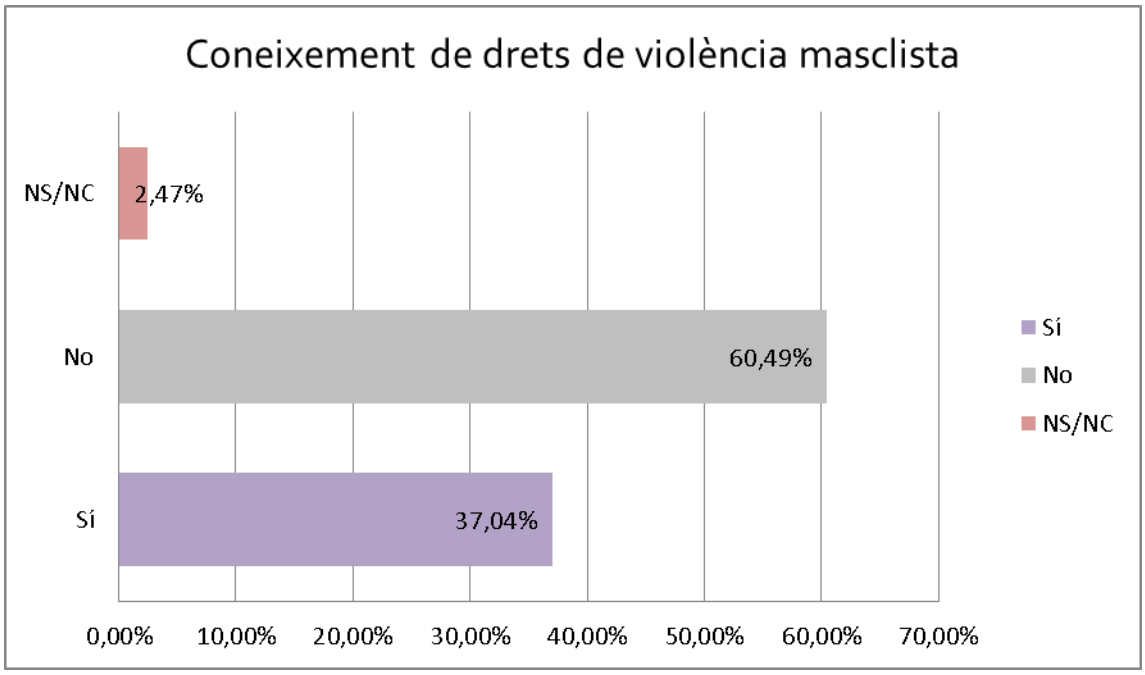


Font: Elaboració pròpia

Opcions de resposta	Numero de respostes	%
Sí	37	45,12%
No	40	48,78%
NS/NC	5	6,10%

Els resultats d'aquesta pregunta mostren que, tot i pertànyer a l'àmbit públic, la meitat de les persones enquestades no coneixen bé els seus drets en matèria de conciliació laboral i familiar i, per tant, també tenen desconeixement de les mesures de conciliació. A més, cal destacar que aquesta tendència és igual per a homes i dones, ja que la meitat de les treballadores i els treballadors han respost que no coneixen els seus drets en matèria de conciliació.

8. Coneixes tots els teus drets laborals dels quals disposes en cas de patir violència de gènere?

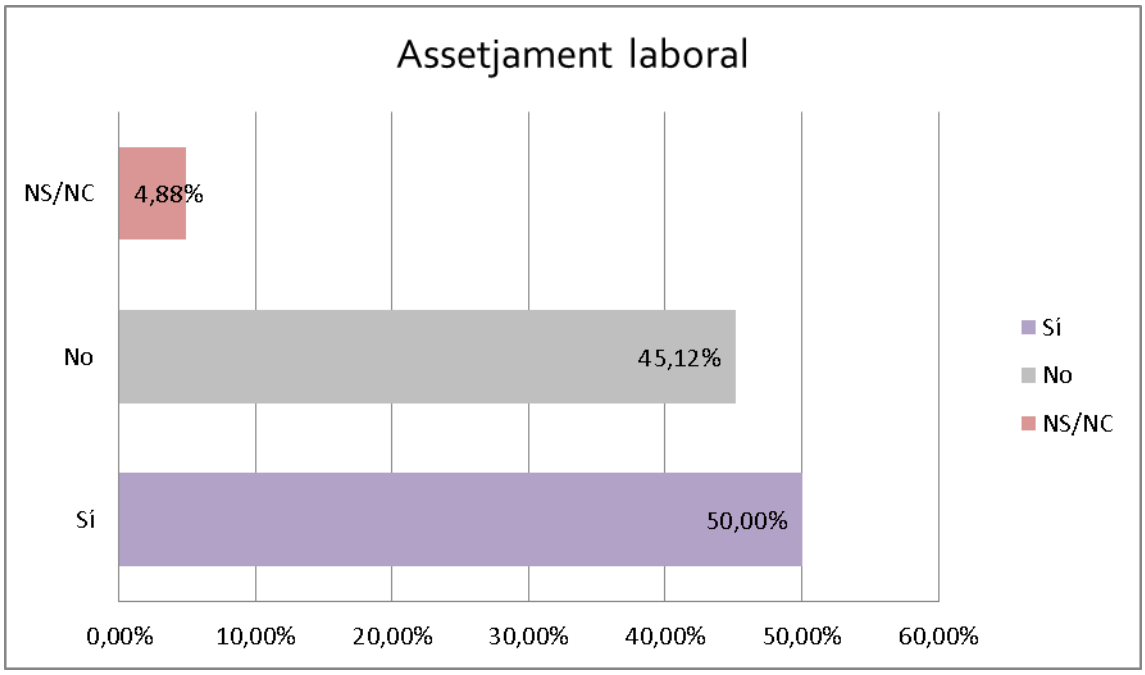


Font: Elaboració pròpia

Opcions de resposta	Numero de respostes	%
Sí	30	37,04%
No	49	60,49%
NS/NC	2	2,47%

Els resultats demostren que la majoria de persones enquestades desconeixen els drets laborals dels quals disposen en cas de patir violència masclista. Per altra banda, també hi ha una part considerable de treballadors i treballadores que sí coneixen aquests drets.

9. Sabries que fer o a qui dirigir-te en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina?

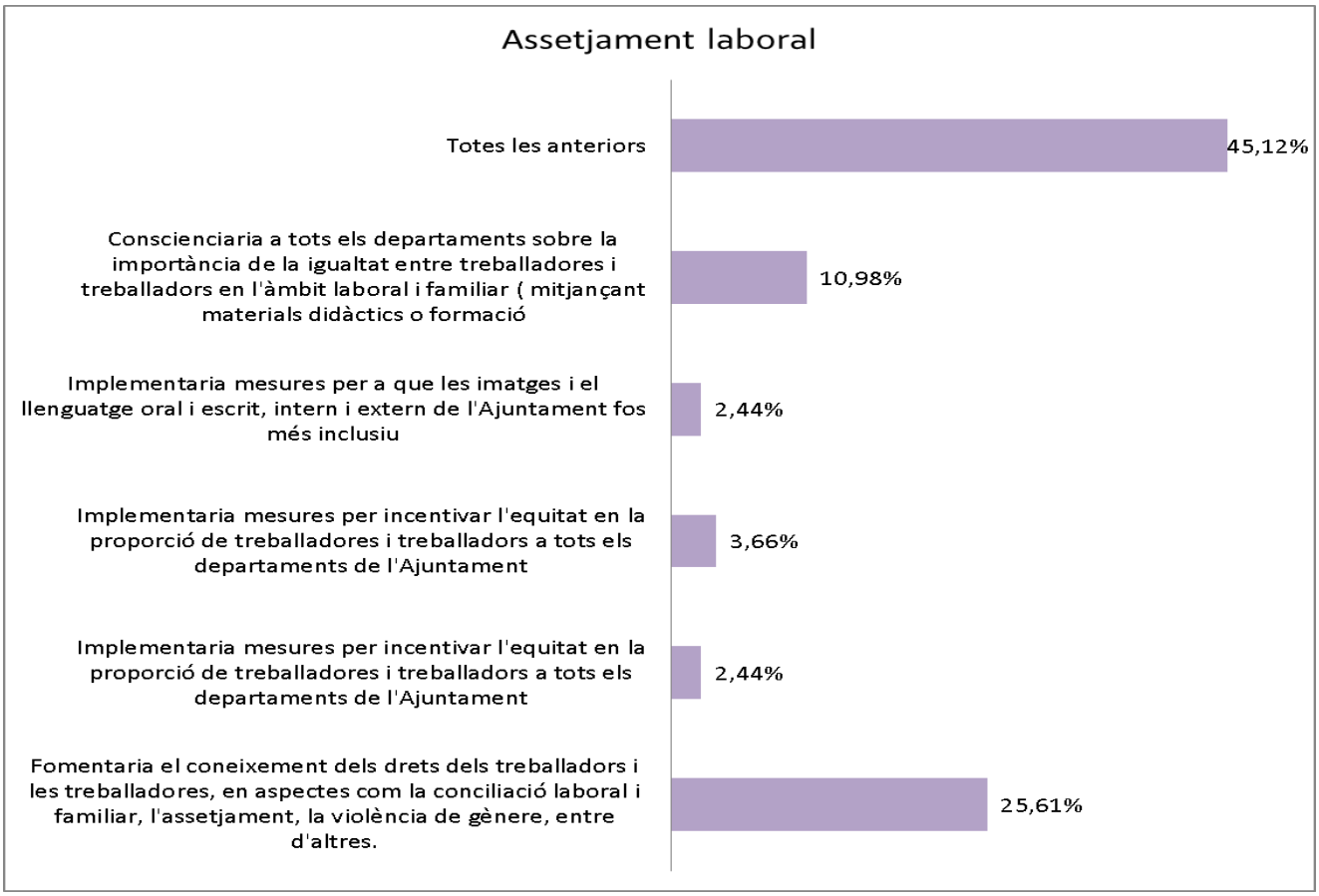


Font: Elaboració pròpia

Opcions de resposta	Numero de respostes	%
Sí	41	50,00%
No	37	45,12%
NS/NC	4	4,88%

Les dades indiquen que la majoria de persones enquestades sabrien que fer en cas de patir assetjament laboral i, per tant, és probable que coneixin el protocol per l'abordatge de l'assetjament de l'Ajuntament de Blanes. Per altra banda, quasi la meitat de les persones enquestades no sabrien que fer en una situació d'aquesta índole.

10. Quines accions portaries a terme per a fomentar la igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Blanes?



Font: Elaboració pròpia

Opcions de resposta	Nº de respostes	%
Implementaria mesures per a que les imatges i el llenguatge oral i escrit, intern i extern de l'Ajuntament fos més inclusiu.	2	2,44%
Implementaria mesures per incentivar l'equitat en la proporció de treballadors i treballadores a tots els departaments de l'Ajuntament	2	2,44%
Implementaria mesures per incentivar la paritat entre treballadors i treballadores en càrrecs de direcció i gerència.	3	3,66%
Conscienciaria a tots els departaments sobre la importància de la igualtat entre treballadors i treballadores en l'àmbit laboral i familiar.	9	10,98%
Totes les anteriors	37	45,12%
No portaria a terme cap acció	8	9,76%

Els resultats indiquen que la meitat de les persones enquestades considera que s'haurien de portar a terme totes les accions possibles per a aconseguir la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes. L'altre meitat considera que realitzant una acció concreta ja seria suficient. Per altra banda, cal destacar que hi ha un colectiu d'homes i dones que consideren que no s'ha de dur a terme cap acció per aconseguir la igualtat entre homes i dones en l'àmbit del treball.

4.2 Diagnosi de les dades qualitatives i quantitatives i dels processos organitzatius de l'Ajuntament.

En aquest apartat de diagnosi es presenten 9 subapartats de temes relacionats amb la igualtat entre dones i homes en el món laboral. Aquests són els seus títols i la seva corresponent definició:

ÀMBIT	DEFINICIÓ
4.1.Cultura i gestió organitzativa	Aquest àmbit es relaciona amb la política desenvolupada per l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats i es refereix a la conscienciació i sensibilització que hi ha a l'empresa per a la igualtat d'oportunitats. Es pretén valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de l'organització i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats portades a terme a l'empresa. A més, també es valora com l'empresa contribueix a sensibilitzar i a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat.(Institut Català de les dones, 2006, pp.26)
4.2.Situació de dones i homes a l'organització	Aquest àmbit pretén analitzar la posició que ocupen les dones en l'organització i com es distribueix el personal entre els diferents llocs de treball, nivells i categories. Per tant, pretén valorar si l'empresa disposa d'informació del personal per sexes, edat, nivell educatiu i formació i comprovar que les dones estan representades en tots els llocs, les unitats i les categories de l'organització(Institut Català de les dones, 2006, pp.27)
4.3.Accés a l'organització : reclutament i selecció.	Aquest àmbit fa referència al desenvolupament de les persones en l'organització i inclou la selecció de personal. Es valora que es compleixi el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les etapes del procés de selecció (definició de criteris, reclutament, proves, entrevista, decisió), tant interna (promoció) com externa. Es valora si aquest procés es fa amb total transparència, equitat i objectivitat. (Institut Català de les dones, 2006, pp.27)
4.4.Formació contínua	Aquest àmbit fa referència al desenvolupament formatiu de les persones a l'organització i inclou aspectes com la quantitat de formació que fan les persones treballadores, el lloc i la durada, entre d'altres. Es valora quina és la situació de les treballadores envers la formació i si es té en compte la perspectiva de gènere en la gestió dels processos de formació.
4.5.Promoció i desenvolupament professional	Aquest àmbit fa referència a com l'organització promou el desenvolupament professional i la millora de les competències de tot el seu personal, garantint la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i facilitant la participació de tot el seu personal. També es valora com l'organització potencia i fomenta amb mesures concretes la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més. (Institut Català de les dones, 2006, pp.27)

4.6.Política retributiva	Aquest àmbit pretén valorar la política retributiva que hi ha a l'organització i si es compleix el principi d'igualtat salarial, que estableix que en llocs de treball d'igual valor els correspon igual retribució. Per tant, es valora la neutralitat en la denominació i valoració dels llocs de treball de l'organització. També es comprova la transparència en la política retributiva des de la determinació de categories laborals i retributives fins a la transparència de salaris i altres beneficis socials atorgats al personal. Per tant, es pretén comprovar si hi ha diferències retributives entre dones i homes (Institut Català de les dones, 2006, pp.28)
4.7.Ordenació del temps de treball	Aquest àmbit fa referència a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Pretén valorar les mesures que fa l'empresa per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors. Pretén també comprovar si les persones en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de l'empresa tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar (Institut Català de les dones, 2006, pp.27)
4.8.Llenguatge i comunicació inclusiva	Aquest àmbit està relacionat amb la comunicació interna i externa de l'empresa i té com a objectiu valorar la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant en l'àmbit intern, en el llenguatge utilitzat en la documentació escrita i en la comunicació oral en actes i en reunions, com en l'extern, en la publicitat que fa l'empresa dels seus serveis(Institut Català de les dones, 2006, pp.27)
4.9.Salut laboral: prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Aquest àmbit té per objectiu comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus. Valorar també les accions que porta a terme l'empresa per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament i, en el cas que es produeixin, actuar per fer-hi front. A més, aquest àmbit pretén comprovar els mecanismes de prevenció de riscos laborals, l'ergonomia del lloc de treball, la disposició i distribució correctes de l'espai, les condicions d'il·luminació i de soroll, etc., i l'adequació del lloc i dels espais a les necessitats i les característiques de les dones (sobretot de les dones embarassades) (Institut Català de les dones, 2006, pp.28)

A continuació, en cadascun d'aquests subapartats s'inclouen :

-Taules i gràfics de dades quantitatives sobre la situació de la plantilla de l'Ajuntament..

-Taules de dades qualitatives i quantitatives sobre la situació de la plantilla de treballadors i treballadores i els processos organitzatius i de gestió de l'Ajuntament.

-Comentaris explicatius i conclusions sobre les dades qualitatives i quantitatives analitzades.

4.2.1. Cultura i gestió organitzativa

Llegenda de la Diagnosi	
Satisfactori	
Poc satisfactori	
Gens satisfactori	

Indicador Bàsic	Font d'Informació	Resultat	Diagnosi
Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament .	Bibliogràfica	No	
Existència d'un pressupost a l'Ajuntament per a desenvolupar accions en matèria d'igualtat.	Entrevista	SÍ, te previsió de fer actuacions en matèria d'igualtat.	
Obtenció d'un premi o certificació per part de l'Ajuntament per haver promocionat la igualtat..	Entrevista	No	
Existència a l'Ajuntament de documents que recullen de manera explícita el reconeixement i la importància de la igualtat.	Bibliogràfica	SÍ, Pla local de la dona p.1/Web municipal de l'Ajuntament (en diferents apartats)/Protocol d'actuació en casos de violència masclistap.1 /Criteris de denominació d'espais del municipi, art 12 p.5)/Codi d'ètica i bon govern local de l'ajuntament de Blanes p.3/Orientació per la redacció de docs administratius l'Ajuntament de Blanes p.12	
Realització o participació per part de l'Ajuntament en d'activitats de promoció per la igualtat entre dones i homes.	Bibliogràfica	SÍ, participació ciutadana del Pla local de la dona/Presentació del Pla local de la dona/-Presentació del projecte "igualtat als centres educatius"/5 Actes commemoratius envers la violència masclista novembre/Tallers de prevenció de la violència per part de mossos d'esquadra a instituts i classes de defensa personal Gratuïta/Desenvolupament del SIAD.	
Existència a L'Ajuntament d'una política de RSC, que inclogui un àmbit d'acció per a la igualtat.	Entrevista	No	
Incorporació per part de L'Ajuntament de sistemes de gestió de la qualitat i, entre ells, indicadors per a mesurar la situació de la igualtat.	Entrevista	Sí té sistemes de gestió de la qualitat, però està pendent que s'incorporin més indicadors per a mesurar la situació de la igualtat.	

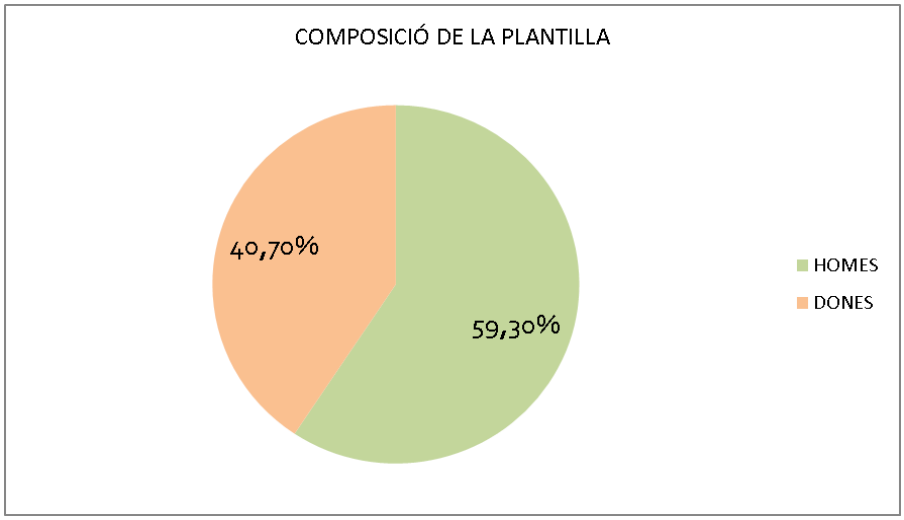
Existència a l'Ajuntament d'una estructura i comissió d'igualtat.	Entrevista	NO, però disposa de personal tècnic de serveis socials, tècnica d'igualtat i el SIAD.	
Existència d'un sistema de recull de dades segregades per sexe a l'Ajuntament..	Entrevista	Sí	
Existència de mecanismes per a fer públiques les dades de la plantilla de l'Ajuntament	Entrevista	Sí, s'ha de complir la normativa de transparència.	
Existència d'un conveni laboral de l'Ajuntament que disposi de clàusules relatives a la igualtat.	Bibliogràfica	SÍ, igualtat apareix 1 vegada als documents: (conveni col·lectiu del personal laboral i funcionari) a l'ap. selecció del personal, article34, p.8.	
Nul·la existència l'Ajuntament de dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat.	Enquesta	El 25,61% de les persones que han estat enquestades, la majoria dones, senten que han estat discriminades o han presenciat alguna discriminació.	
Requeriment de compliment normatiu en matèria d'igualtat per part de l'Ajuntament cap a les organitzacions amb les quals col·labora.	Entrevista	No	
Difusió per part de l'Ajuntament sobre la importància de complir el principi de igualtat cap a les organitzacions amb les que col·labora.	Entrevista	No	
Existència de mesures d' igualtat en les empreses col·laboradores de l'Ajuntament.	Entrevista	En algunes empreses si hi ha plans d'igualtat i en d'altres no. En funció de les seves característiques.	
Difusió de continguts específics d'igualtat entre dones i homes dins l'Ajuntament.	Entrevista	Les accions de difusió de continguts no s'han desenvolupat. Tot i que si s'ha portat a terme alguna petita acció de sensibilització per part de l'àrea de comunicació.	
Existència de protocols per a fomentar l'ús de llenguatge i imatges no sexistes.	Bibliogràfica	Sí, el document :orientació per la redacció de docs administratius l'Ajuntament de Blanes. No existeix un protocol per a les imatges sexistes.	

COMENTARIS
La cultura i gestió organitzativa de l'Ajuntament en matèria d'igualtat s'està desenvolupant actualment, per tant, hi ha diversos aspectes en els quals està tenint una gestió molt satisfactòria i d'altres aspectes en els que encara pot millorar. Per exemple, l'ajuntament si reconeix el principi d'igualtat en documents escrits i participa en activitats de foment d ela igualtat i el rebuig a la violència masclista. Per altra banda, està invertint en recursos humans i materials per a que aquesta cultura igualitària es desenvolupi tant a nivell extern com intern. Per altra banda, encara falten un seguit de procediments de gestió interna com incorporar la perspectiva de gènere i accions en matèria d'igualtat en la política de riscos socials o els sistemes de gestió de la qualitat. A més, un aspecte important és que l'Ajuntament no demana a les empreses amb les quals col·labora que tinguin en vigència un pla d'igualtat ni tampoc fa difusió sobre continguts específics en matèria d'igualtat. Per tot això, tot i que l'Ajuntament està avançant en el camí cap a la igualtat en la seva cultura i gestió, en aquest anàlisi s'han observat tot una sèrie d'accions que es poden fer per millorar en aquest àmbit.

4.2.2.Situació de les dones i els homes a l'organització

4.2.2.1 Taula de la composició general de la plantilla.

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA[2]			
VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
DONES	HOMES	DONES	HOMES
118	172	40,7%	59,3%
TOTAL DE LA PLANTILLA: 290 PERSONES			



Gràfic 1: Composició de la plantilla
Font: elaboració pròpia.

4.2.2.2 Taula de la composició per Departament o Àrees funcionals.

ÁREES O DEP.	COMPOSICIÓ PER DEPARTAMENTS O ÀREES FUNCIONALS[3]			
	VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
SEGURETAT [4]CIUTADANA/PROTECCIÓ CIVIL	8	77	9,4%	90,6%

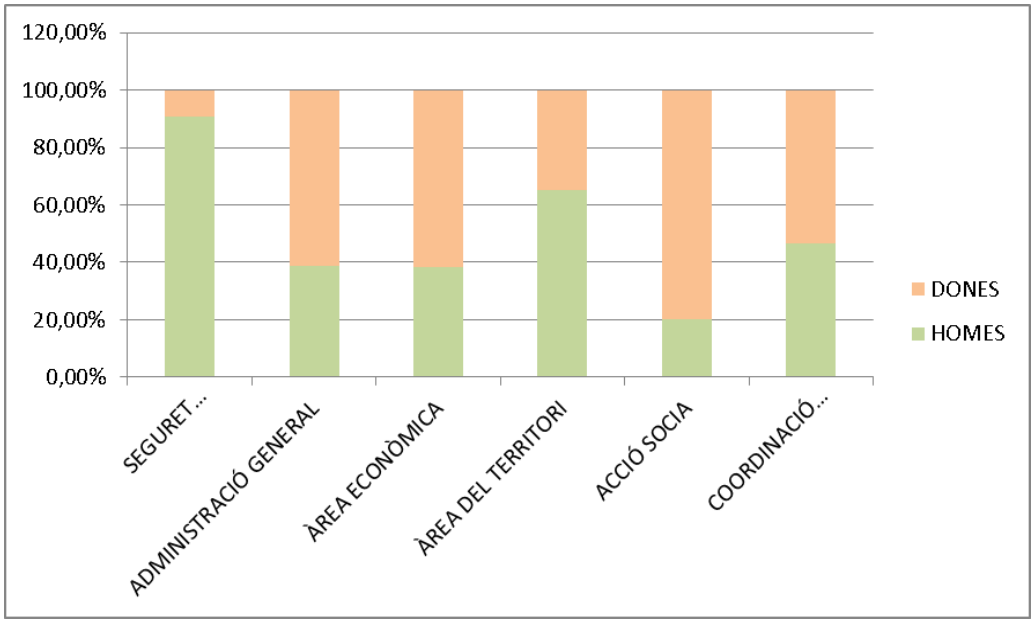
[2] Plantilla aprovada febrer 2016

[3] Plantilla aprovada al febrer de 2016.

[4] Àrea de Seguretat Ciutadana: Policia Local i Protecció Civil.

ADMINISTRACIÓ GENERAL[5]	27	17	61,4%	38,6%
ÀREA ECONÒMICA[6]	16	10	61,5%	38,5%
ÀREA DE TERRITORI[7]	17	32	34,7%	65,3%
ACCIÓ SOCIAL[8]	12	3	80%	20%
COORDINACIÓ INTERADMINISTRATIVA[9]	38	33	53,5%	46,5%

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER ÀREES



Gràfic 2: Composició de la plantilla per àrees.
Font: elaboració pròpia

[5] Àrea d'Administració General: Secretaria General, Atenció Ciutadana, Dep. de Recursos Humans, Dep. de Gestió documental i Arxiu Municipal, Dep. de Serveis Jurídics, Dep de Recursos Tecnològics.

[6] Àrea Econòmica: Serveis d'intervenció, Control Intern, Control Financer, Gestió Pressupostaria, Comptabilitat, Serveis de Tresoreria, Gestió Financera, Ordenances Fiscals, Control de Gestió, Tributària delegada, Gestió d'Ingressos i recaptació.

[7] Àrea del Territori: Dep. Urbanisme, Planejament i gestió urbanística, Llicències, Oficina de Projectes, Dep. Enginyeria, Obra pública, Serveis Municipals, Medi Ambient, Activitats.

[8] Acció Social: Dep. De Serveis Socials, Immigració, Cooperació i solidaritat, Habitatge , Polítiques socials.

[9] Àrea de coordinació Interadministrativa : Serveis d'Alcaldia, Ràdio Municipal, Serveis de Comunicació, Administració electrònica, Dep Esports, Dep. de Promoció de la Ciutat, Turisme, Promoció Econòmica, Comerç, Dep. Educació, Dep. de Cultura i festes, Biblioteca Comarcal, Dep. de Joventut, Dep. de participació Ciutadana, Dep de Salut i qualitat de vida.

4.2.2.3 Taula de la composició per edat i Departament o Àrees funcionals.

ÁREES O DEP.	Edat	NÚM DE PERSONES[10]	COMPOSICIÓ PER DEPARTAMENTS O ÀREES FUNCIONALS I EDAT.			
			VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
			DONES	HOMES	DONES	HOMES
SEGURETAT CIUTADANA/PROTECCIÓ CIVIL	16-25	0	0	0	0%	0%
	25-40	12	2	10	16,7%	83,3%
	40-65	73	6	67	8,2%	91,8%
ADMINISTRACIÓ GENERAL	16-25	0	0	0	0%	0%
	25-40	9	4	5	44,4%	55,6%
	40-65	35	22	13	62,8%	37,2%
ÀREA ECONÒMICA	16-25	0	0	0	0%	0%
	25-40	4	2	2	50%	50%
	40-65	22	13	9	59,1%	40,9%
ÀREA DE TERRITORI	16-25	0	0	0	0%	0%
	25-40	2	2	0	50%	50%
	40-65	47	15	32	31,9%	68,1%
ACCIÓ SOCIAL	16-25	0	0	0	0%	0%
	25-40	2	1	1	50%	50%
	40-65	13	11	2	84%	15%
COORDINACIÓ INTERADMINISTRATIVA[11]	16-25	0	0	0	0%	0%
	25-40	16	10	6	62%	37%
	40-65	55	27	28		

[10] Plantilla aprovada al febrer de 2016.

[11] Àrea de coordinació Interadministrativa : Serveis d'Alcaldia, Ràdio Municipal, Serveis de Comunicació, Administració electrònica, Dep Esports, Dep. de Promoció de la Ciutat, Turisme, Promoció Econòmica, Comerç, Dep. Educació, Dep. de Cultura i festes, Biblioteca Comarcal, Dep. de Joventut, Dep. de participació Ciutadana, Dep de Salut i qualitat de vida.

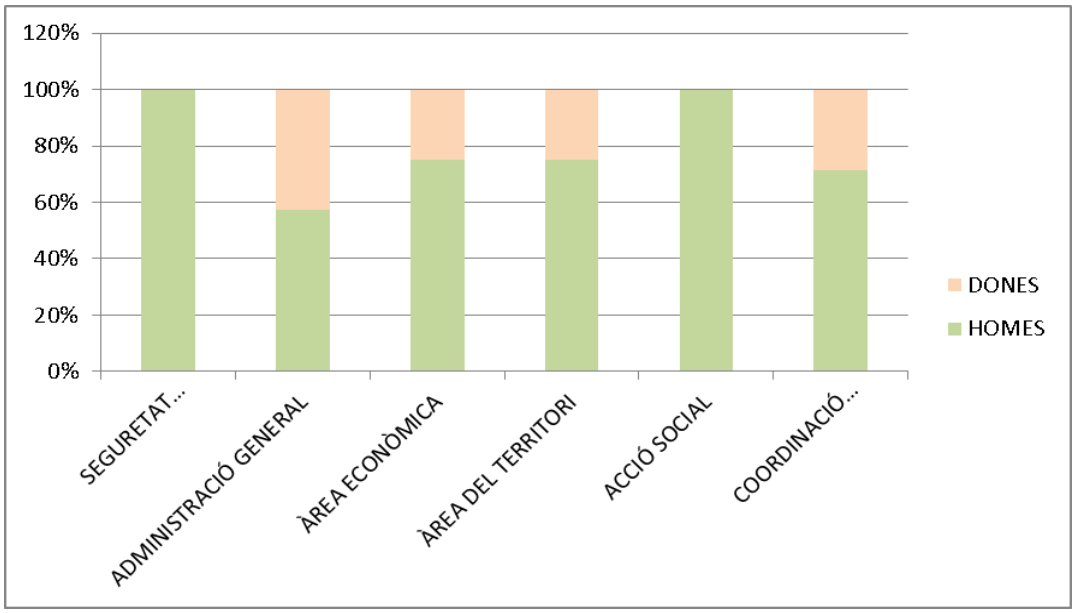
4.2.2.4 Taula de la composició per antiguitat per Departament o Àrees funcionals.

ÁREES O DEP.	Antiguitat	Número de treballadors/res	COMPOSICIÓ PER DEPARTAMENTS O ÀREES FUNCIONALS I ANTIGUITAT			
			VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
			DONES	HOMES	DONES	HOMES
SEGURETAT CIUTADANA/PROTECCIÓ CIVIL	-5	1	0	1	0%	100%
	5+	2	1	1	50%	50%
	10+	82	7	75	8,5%	91,5%
ADMINISTRACIÓ GENERAL	-5	1	0	1	0%	100%
	5+	0	0	0	0%	0%
	10+	43	27	16	62,8%	37,2%
ÀREA ECONÒMICA	-5	0	0	0	0%	0%
	5+	0	0	0	0%	0%
	10+	26	16	10	61,5%	38,5%
ÀREA DE TERRITORI	-5	0	0	0	0%	0%
	5+	0	0	0	0%	0%
	10+	49	17	32	34,7%	65,3%
ACCIÓ SOCIAL	-5	2	2	0	100%	0%
	5+	0	0	0	0%	0%
	10+	13	11	2	84,6%	15,4%
COORDINACIÓ INTERADMINISTRATIVA	-5	1	1	0	100%	0%
	5+	0	0	0	0%	0%
	10+	70	37	33	52,8%	47,2%

4.2.2.5 Taula de la composició de llocs de direcció per Departament o Àrees funcionals.

ÁREES O DEP I EQUIP DIRECTIU	COMPOSICIÓ EN L'EQUIP DIRECTIU PER DEPARTAMENTS O ÀREES FUNCIONALS [12]			
	VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
SEGURETAT CIUTADANA/PROTECCIÓ CIVIL	0	6	0%	100%
ADMINISTRACIÓ GENERAL	3	4	42,8%	57,2%
ÀREA ECONÒMICA	1	3	25%	75%
ÀREA DEL TERRITORI	1	3	25%	75%
ACCIÓ SOCIAL	0	1	0%	100%
COORDINACIÓ INTERADMINISTRATIVA	5	2	71,4%	28,6%

COMPOSICIÓ DE LA DIRECCIÓ PER ÀREES



Gràfic 3: Composició de la direcció per àrees
Font: elaboració pròpia.

[12] Plantilla aprovada febrer 2016.

4.2.2.6 Taula de composició per nivell i/o grup professional.

GRUP PROFESIONAL	COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA GENERAL[13]			
	VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
A1[14]	8	11	42.1%	57,9%
A2[15]	15	10	60%	40%
C1[16]	52	92	36,1%	73,9%
C2[17]	35	26	57,3%	42,7%
E[18]	7	33	17,5%	82,5%

DEPARTAMENT	GRUPS	COMPOSICIÓ PER NIVELL I/O GRUP PROFESSIONAL[19]			
		VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
		DONES	HOMES	DONES	HOMES
SEGURETAT CIUTADANA/PROTECCIÓ CIVIL	A1	0	0	0%	0%
	A2	0	1	0%	100%
	C1	7	71	9%	91%
	C2	1	6	14,3%	85,7%
	E	0	0	0%	0%
ADMINISTRACIÓ GENERAL	A1	1	2	33,3%	66,6%
	A2	0	4	0%	100%

[13] Plantilla aprovada febrer 2016.

[14] Grup A1: títol de doctorat, de llicenciatura, d'enginyeria, d'arquitectura o equivalent.

[15] Grup A2: títol d'enginyeria tècnica, de diplomatura universitària de primer cicle, 'arquitectura tècnica, de formació professional de tercer grau o equivalent.

[16] Grup C1: títol de batxillerat, de formació professional de segon grau o equivalent.

[17] Grup C2: Títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent.

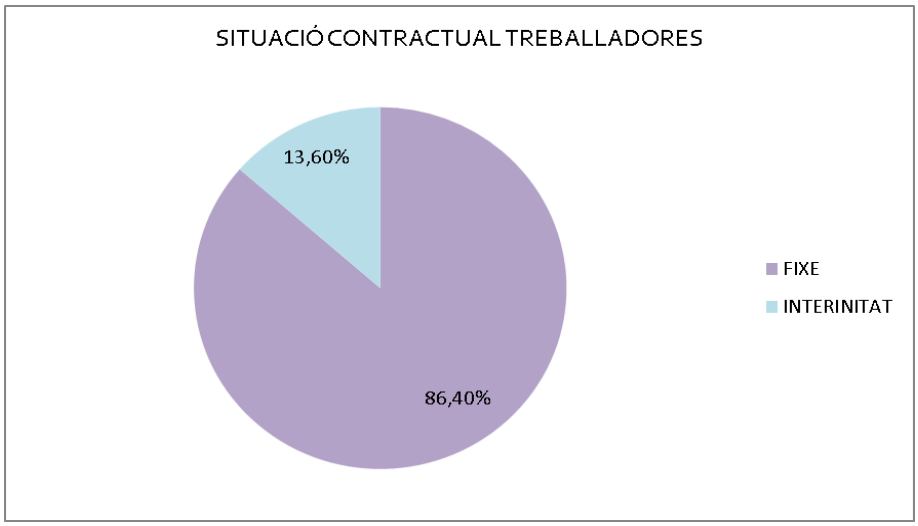
[18] Grup E: Agrupacions professionals i titulacions no previstes al sistema educatiu.

[19] Plantilla aprobada febrer 2016.

	C1	14	6	70%	30%
	C2	9	3	75%	25%
	E	2	3	40%	60%
ÀREA ECONÒMICA	A1	1	3	25%	75%
	A2	0	2	0%	100%
	C1	10	3	76,9%	23,1%
	C2	5	2	71,4%	28,6%
	E	0	0	0%	0%
ÀREA DE TERRITORI	A1	3	3	50%	50%
	A2	3	1	75%	25%
	C1	4	6	40%	60%
	C2	7	12	36,8%	63,2%
	E	0	8	0%	100%
ACCIÓ SOCIAL	A1	0	1	0%	100%
	A2	6	1	85,7%	14,3%
	C1	2	1	66,6%	33,3%
	C2	1	0	100%	0%
	E	3	0	100%	0%
COORDINACIÓ INTERADMINISTRATIVA	A1	3	2	60%	40%
	A2	6	1	85,7%	14,3%
	C1	15	5	75%	25%
	C2	12	3	80%	20%
	E	2	22	8,33%	91,66%

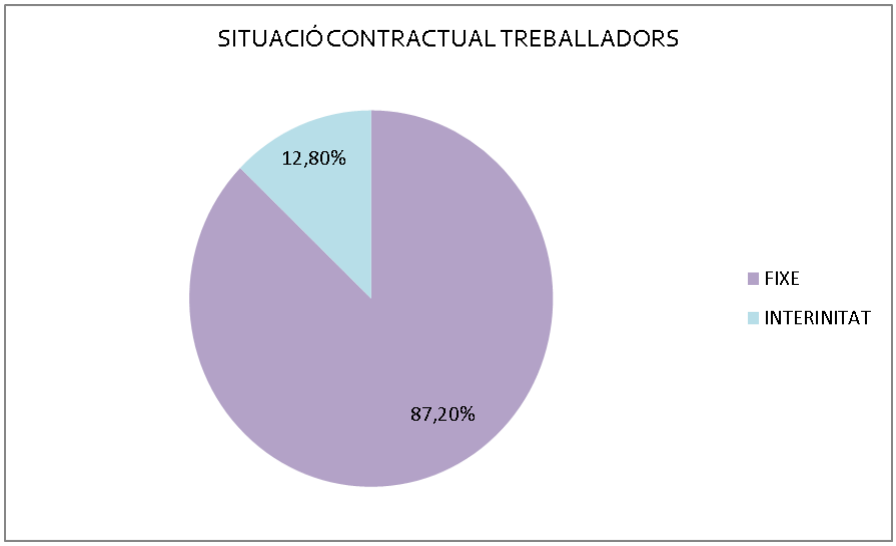
4.2.2.7 Taula de composició per modalitat contractual.

MODALITAT	COMPOSICIÓ PER MODALITAT CONTRACTUAL[20]			
	VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Fixe	102	150	40,5%	59,5%
Eventual				
Obra i servei				
Interinitat	16	22	42,1%	57,9%
Pràctiques				
Formació				
% Fixe al seu grup			86.4%	87.2%



Gràfic 4: Situació contractual de les treballadores.
Font: elaboració pròpia.

[20] Plantilla aprobada febrer 2016.



Gràfic 4: Situació contractual dels treballadors.
Font: elaboració pròpia.

Indicador Bàsic	Font d'Informació	Resultat	Avaluació
Existència d'un equilibri en la composició per sexe de la plantilla .	Revisió de dades.	No hi ha equilibri, hi ha més homes que dones (59,3%/40,7%), però el desequilibri no és elevat.	
Existència d'un equilibri en la composició per sexe en la plantilla de cada departament.	Revisió de dades.	Seguretat ciutadana, Protecció civil i Àrea del territori està formada per més homes. A l'Administració general, Àrea econòmica, Serveis Socials i Coordinació interadministrativa en són més dones.	
Existència d'un equilibri en la composició per sexe en la plantilla per grup en cada departament.	Revisió de dades.	Categoria A1 hi ha més homes, a la A2 hi ha més dones i a la categoria C2 hi ha més dones que homes. En les categories professionals C1 i E la proporció d'homes en comparació a la de dones és molt majoritària superant el 65%.	
Existència de mesures a l'Ajuntament per a corregir desequilibris representatius a la plantilla.	Entrevista	No	
Existència d'una situació de modalitat contractual equitativa per sexe.	Revisió de dades.	Sí, el 86% del total de les treballadores tenen un contracte fixe, enfront el 87,2% del total de treballadors que tenen contracte fixe.	
Existència d'una situació de temporalitat equitativa per sexe.	Revisió de dades.	Sí, el 14% del total de les treballadores tenen contracte indefinit. Sí, el 12,8% dels treballadors tenen contracte indefinit.	
Existència d'una situació de d'edat equitativa per sexe.	Revisió de dades.	Sí, hi ha una situació equitativa menys en algunes franges d'edat de seguretat ciutadana, àrea del territori i acció social.	

COMENTARIS

El 59,3% de la plantilla de l'Ajuntament de Blanes està format per homes, mentre que el 40,7% en són dones. Per tant, actualment hi ha més homes que dones a l'organització. Si desglossem aquesta informació per àrees, trobem que: Seguretat ciutadana i Protecció civil i Àrea del territori està formada per més homes. En canvi a: Administració general, Àrea econòmica, Serveis Socials i Coordinació interadministrativa en són més dones.

Com a punt a destacar observem que de les 6 àrees n'hi ha 3 on hi predomina majoritàriament un col·lectiu, és a dir, on més del 65% de la plantilla està format per homes o dones i, per tant, existeix un desequilibri. A l'àrea de seguretat ciutadana i protecció civil el 90,6% de la plantilla són homes. A l'àrea de Territori el 65,3% de la plantilla són homes i, per altra banda, a l'àrea d'acció social el 80% de la plantilla està formada per dones.

Sí observem el número de persones que tenen càrrecs de direcció o gerència en cadascuna d'aquestes àrees, trobem que només hi ha una àrea, la de coordinació interadministrativa, on la direcció està majoritàriament formada per dones. En les altres 5 àrees la direcció és assumida per homes i, en 4 d'elles, la proporció d'homes amb càrrecs de direcció supera el 70%.

En quan a la composició de la plantilla general per categories professionals, com aspectes a destacar trobem que en la categoria A1, la més qualificada, hi ha més homes, a la segona categoria més qualificada, que és A2 hi ha més dones i a la categoria C2 també hi ha més dones que homes. Com a dades significatives trobem que en les categories professionals C1 i E la proporció d'homes en comparació a la de dones és molt majoritària superant el 65%. Per tant, hi ha un desequilibri en la composició de treballadors i treballadores d'aquestes categories professionals. Si ens fixem en les categories professionals per departaments, trobem que el motiu principal d'aquest desequilibri són les àrees de seguretat i protecció civil i coordinació interadministrativa on hi ha majoritàriament més homes que dones en aquestes categories.

Finalment, si observem el conjunt de la taula per àrees i categories professionals observem que en la gran majoria de franges existeix un desequilibri per sexe, on el més del 65% de la plantilla està formada per dones o homes. Per tant, en aquest sentit, no hi ha una paritat.

En relació a la modalitat contractual, observem que en la plantilla de l'Ajuntament el 86% del total de les treballadores tenen un contracte fixe, enfront el 87,2% del total de treballadors que tenen contracte fixe.

En relació als anys que porta treballant l'equip de treballadors i treballadores de l'Ajuntament, s'observa que la immensa majoria de la plantilla compta amb més de 10 anys d'antiguitat. Si desglossem aquesta informació en funció del sexe, les dades ens indiquen que als departaments de seguretat ciutadana i protecció civil i àrea del territori hi ha més homes que dones que tenen més antiguitat, en canvi a l'àrea d'acció social hi ha més dones que homes. Per altra banda, en els últims 5 anys només hi ha hagut a la plantilla de l'Ajuntament cinc incorporacions, tres de les quals han estat dones. En aquest sentit, una dada a tenir en compte és que tant a seguretat ciutadana com a acció social, les incorporacions recents no tendeixen a igualar aquest desequilibri, sinó tot el contrari.

En relació a l'edat de les persones que treballen a l'Ajuntament de Blanes, s'observa que la gran majoria es troben en la franja d'edat de 40 a 65 anys. Només als departaments de: Seguretat ciutadana/ protecció civil, àrea del territori i acció social s'observen diferencies significatives en la composició per sexes de la plantilla. Les dues primeres àrees estan formades per homes i la última per més dones, amb percentatges superiors al 65%.

Per altra banda, no hi ha cap treballador o treballadora a l'Ajuntament que formi part de la franja d'edat de 16 a 25 anys, i com a punt a destacar, de la franja d'edat de 25 a 40 anys, està formada per més homes, tot i que la diferència no és gaire significativa.

Finalment, cal dir que l'Ajuntament no ha adoptat cap mesura per a corregir els desequilibris en la composició de la plantilla, per tant, hi ha accions que es poden portar a terme per a millorar en aquest aspecte.

4.2.3Accés a l'organització : reclutament i selecció.

4.2.3.1 Taula d'evolució de les contractacions.

ANY DE CONTRACTACIÓ	Evolució de les contractacions.			
	VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
2013	36	41	46,8%	53,2
2014	18	51	26,1%	73,9%
2015	45	54	45,5%	54,5%

4.2.3.2 Taula d'evolució de les extincions.

ANY D'EXTINCIONS LABORALS	Evolució de les extincions de relació laboral			
	VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
2013	18	28	39,1%	60,9%
2014	28	50	35,9%	64,1%
2015	28	53	34,6%	65,4%

4.2.3.3Taula dels motius de les extincions de la relació laboral.

MOTIU D'EXTINCIÓ	ANY	Evolució de les extincions de relació laboral			
		VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
		DONES	HOMES	DONES	HOMES
FINALITZACIÓ NOMENAMENT	2013	4	2	66,6%	33,3%
	2014	3	12	20%	80%
	2015	4	7	36,4%	63,6%
FINALITZACIÓ DEL CONTRACTE	2013	12	23	34,3%	65,7%
	2014	22	33	40%	60%
	2015	17	42	28,8%	71,2%

BAIXA VOLUNTÀRIA	2013	0	1	0%	100%
	2014	1	4	20%	80%
	2015	5	0	100%	0%
JUBILACIÓ	2013	2	2	50%	50%
	2014	2	0	100%	0%
	2015	0	3	0%	100%
CESSAMENT	2013	0	0	0%	0%
	2014	0	1	0%	100%
	2015	2	1	66,6%	33,3%

Indicador Bàsic	Font d'Informació	Resultat	Avaluació
Existència d'un objectiu sobre la igualtat en els processos de reclutament de l'Ajuntament .	Bibliogràfica.	SÍ, formalment el terme igualtat apareix 1 vegada als documents: (conveni col·lectiu del personal laboral i funcionari) a l'apart de selecció del personal, article34, p.8.I a la llei de l'Estatut bàsic es menciona que el tribunal qualificador ha de ser paritari.	
Existència d'un llenguatge inclusiu en les ofertes o convocatòries d'ocupació de l'Ajuntament.	Bibliogràfica.	No	
Existència d'un sistema que garanteixi que els requisits no condicionin, explícita o implícitament l'accés de dones o homes a determinats llocs.	Entrevista	Sí	
Existència de tribunals qualificadors paritaris entre dones i homes.	Entrevista	Sí, però s'ha de vetllar perquè sempre sigui paritari.	
Existència d'un número similar de candidatures per participar en els processos de selecció.	Revisió de dades.	En funció de la feina a desenvolupar es presenten més dones so més homes.	
Existència d'un objectiu sobre la igualtat en els processos de selecció de l'Ajuntament .	Bibliogràfica.	SÍ, formalment el terme igualtat apareix 1 vegada als documents: (conveni col·lectiu del personal laboral i funcionari) a l'apart de selecció del personal, article34, p.8. I a la llei de l'Estatut bàsic es menciona que el tribunal qualificador ha de ser paritari.	
Existeix una garantia d'igualtat entre homes i dones en els processos de selecció.	Entrevista.	Sí	
Existència d'una bona percepció per part dels treballadors i treballadores sobre la igualtat en els processo de selecció de l'Ajuntament.	Enquesta	El 83,95% de les persones enquestades consideren que hi ha igualtat en els processos de selecció.	
Influencia del sexe de la persona en el procés de selecció del personal (amb la finalitat d'equilibrar el sexe que està infrarepresentat).	Entrevista	No	

Existència d'una tendència d'equilibri de sexes en la plantilla en l'evolució de les contractacions.	Revisió de dades.	No, en el període de 2013 a 2015 s'han contractat més homes que dones. 2013 el 53,2% de les contractacions es fan a homes. L'any 2014 el 73,9% i l'any 2015 el 54,5% es contracten més homes.	
Existència d'una tendència d'equilibri de sexes en la plantilla en l'evolució de les extincions.	Revisió de dades.	No, al 2015, el 71,2% de les finalitzacions dels contractes són d'homes	
Existència de l'adopció de mesures per equilibrar la presencia de sexes en aquests períodes .	Revisió de dades.	No	
Existència d'una estabilitat laboral similar a la plantilla de l'Ajuntament.	Revisió de dades.	Sí, el 86% del total de les treballadores tenen un contracte fixe, enfront el 87,2% del total de treballadors que tenen contracte fixe.	

COMENTARIS
Les dades indiquen que des del període de 2013 a 2015 s'han contractat més homes que dones. Concretament l'any 2013 el 53,2% de les contractacions es fan a homes. L'any 2014 aquesta dada augmenta significativament fins a ser del 73,9% i l'any 2015 el col·lectiu d'homes suposa el 54,5% de les contractacions. Per tant, en aquest aspecte existeix un desequilibri de sexes en les contractacions de l'Ajuntament. *Les dades indiquen que des del període de 2013 a 2015 han finalitzat més contractes laborals d'homes que de dones i l'any 2015 el percentatge d'homes que tenen una extinció de contracte supera el 65%, respecte al col·lectiu de dones.* *Si analitzem els motius d'extinció de relació laboral, trobem que per finalització del nomenament i finalització del contracte hi ha hagut més extincions dels contractes dels homes. Concretament al 2015, el 71,2% de les finalitzacions dels contractes són d'homes. En referència a les baixes voluntàries, des del període 2013 al 2015, el número total de dones que han agafat la baixa són 6, mentre que el número d'homes és 5. Pel que fa als cessaments, en aquest període hi ha hagut cessaments a dos treballadores i a dos treballadors, per tant pel que fa aquest punt, es pot dir que no hi ha diferencies significatives.* *Cal tenir en compte que el número de candidatures d'homes i dones varien segons la tipologia de feina, per tant, determinades feines estan feminitzades o masculinitzades. En aquest sentit, en els processos de reclutament de l'Ajuntament si és contempla un objectiu d'igualtat i n discriminació entre dones i homes, però per altra banda, el llenguatge de les convocatòries no es plenament inclusiu. No s'han adoptat mesures per a equilibrar la presencia d sexes en determinats àmbits de treball però alhora de fer els processos de selecció els tribunals qualificadors són paritaris.*

4.2.4 Formació contínua

4.2.4.1 Taula de participació del personal en formació contínua.

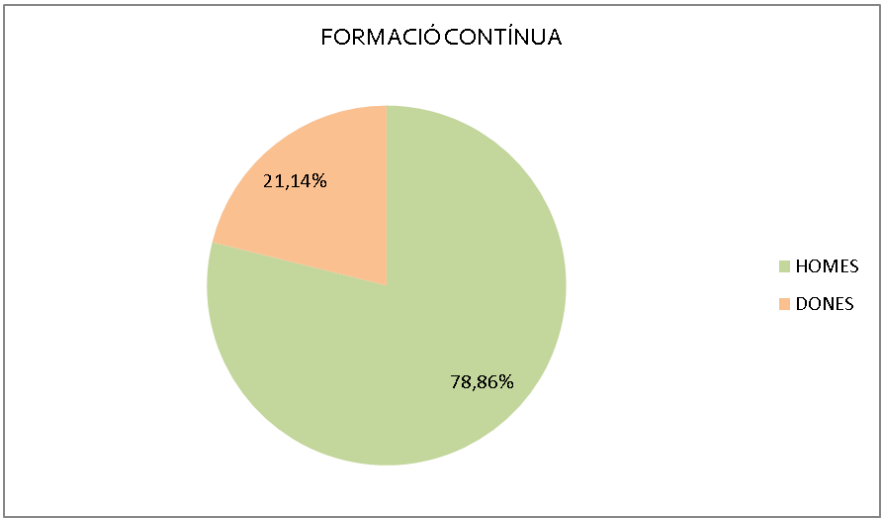
ÀREA[21]	Sexe		Hores de formació	
	Dona	Home	Dones	Homes
SEGURETAT CIUTADANA/PROTECCIÓ CIVIL	26	135	1866	9381
ADMINISTRACIÓ GENERAL	4	2	192	96
ÀREA ECONÒMICA	1	1	48	48
ÀREA DE TERRITORI	4	0	192	0
ACCIÓ SOCIAL	0	0	0	0
COORDINACIÓ INTERADMINISTRATIVA	2	0	96	0
TOTAL	37	138	2394	9525

4.2.4. 2 Taula de participació segons el tipus de formació.

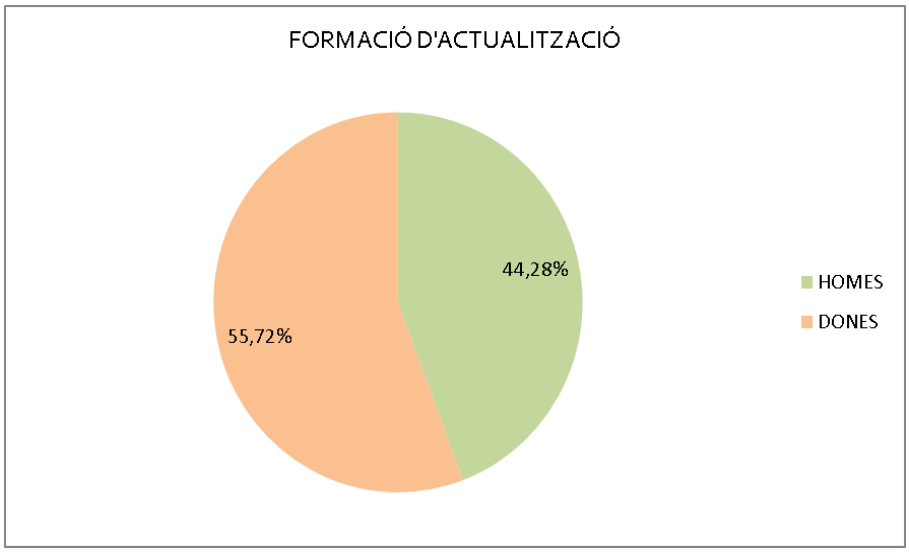
Tipus de formació[22]	Sexe		Hores de formació	
	Dona	Home	Dones	Homes
Formació contínua	37	138	2394	9525
Formació d'actualització (seminaris, tallers, etc...)	112	89	672	534
TOTAL	149	227	3066	10059

[21] Dades corresponents a l'exercici 2015.

[22] Dades corresponents a l'exercici 2015.



Gràfic 5: Formació contínua
Font: elaboració pròpia



Gràfic 6: Formació d'actualització
Font: elaboració pròpia

4.2.4.3Taula de participació segons el moment de la impartició de la formació.

MOMENT DE LA IMPARTICIÓ[23]	HORES DONES	HORES HOMES
En horari de treball	3012	10005
Fora de l'horari de treball	6	6
Mixt	48	48
TOTAL	3066	10059

4.2.4.4Taula de participació segons el lloc de la impartició de la formació.

LLOC DE LA IMPARTICIÓ[24]	HORES DONES	HORES HOMES
En la pròpia localitat de treball	2346	9525
Fora de la localitat de treball	672	534
On-line	48	0
TOTAL	3066	10059

[23] Dades corresponents a l'exercici 2015.

[24] Dades corresponents a l'exercici 2015.

Indicador Bàsic	Font d'Informació	Resultat	Avaluació
Existència d'un objectiu d'igualtat entre dones i homes en la formació contínua de l'Ajuntament.	Bibliogràfica	No	
Existència d'un mecanisme per a que dones i homes coneguin l'oferta formativa per igual.	Bibliogràfica	Sí	
Existència de l'adopció de mesures per a que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació.	Entrevista	Sí	
Existència d'una equitat entre dones i homes en la participació en formació contínua.	Revisió de dades.	No, els homes fan més formació contínua i les dones més formació en actualització (cursos, seminaris..). Només les dones han realitzat formació on-line.	
Existència d'una equitat entre dones i homes en la realització d'hores en la formació contínua.	Revisió de dades.	No, els homes han fet més hores en formació contínua i les dones més hores de formació en actualització (cursos, seminaris..). Les dones han realitzat més hores de formació on-line.	
Existència d'una equitat entre dones i homes en la realització de qualsevol tipus de d'activitat formativa.	Revisió de dades.	No, hi ha diferencies en les hores de formació i el tipus de formació entre home si dones.	
Existència d'una equitat entre dones i homes en la assistència a activitats formatives independentment del moment en el que es realitzi.	Revisió de dades.	Quan la formació s'ha realitzat fora de l'horari de treball o de forma mixta, ha obtingut la mateixa participació per part de dones i homes. En canvi quan s'ha realitzat dins l'horari de treball, han participat més homes.	
Existència d'una equitat entre dones i homes en la assistència a activitats formatives independentment del lloc en que es realitzi.	Revisió de dades.	Els homes han cursat més formació quan aquesta s'ha efectuat al mateix municipi i les dones han cursat més formació quan aquesta ha estat fora de la localitat de treball.	

COMENTARIS
En referència a la formació en el període de 2015, les dades indiquen que les treballadores de l'Ajuntament han realitzat tres vegades menys hores que els treballadors. Això es deu al desequilibri en la formació rebuda en l'àrea de seguretat i protecció civil, on el nombre d'homes és molt superior al de dones. En d'altres àrees com administració general, àrea del territori i coordinació interadministrativa el número de dones i el total d'hores de formació és més elevat que el d'homes. Si desglossem aquesta informació, segons el tipus de formació trobem que les treballadores fan menys formació contínua que els treballadors, però alhora, en formació d'actualització (seminaris, tallers, etc.) és el col·lectiu de treballadores el que predomina. *En quan a formació segons el moment de la impartició, les dades indiquen que quan aquesta s'ha realitzat fora de l'horari de treball o de forma mixta, ha obtingut la mateixa participació per part de dones i homes. En canvi quan s'ha realitzat dins l'horari de treball, han participat més homes. Per altra banda, en quan a la formació segons el lloc de la impartició, s'observa que els homes han cursat més formació quan aquesta s'ha efectuat al mateix municipi i les dones han cursat més formació quan aquesta ha estat fora de la localitat de treball. Això està relacionat amb el punt anterior, ja que normalment la formació d'actualització es sol realitzar fora del municipi. Com a punt a destacar, pel que fa a la formació On-line, l'any 2015 les treballadores n'han realitzat 48 hores, per contra, no hi ha cap treballador que hagi utilitzat aquesta modalitat de formació.* *Per part de l'Ajuntament sí existeix un mecanisme per a que homes i dones coneguin l'oferta formativa, ja que aquesta es transmet per correu intern per a tothom, per altra banda, per part de l'Ajuntament es podrien promocionar cursos en matèria d'igualtat.*

4.2.5.Promoció i desenvolupament professional.

4.2.5.1. Taula de l'evolució de les promocions.

ANY DE LES PROMOCIONS	VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
2009	2	3	40%	60%
2010	8	4	66,6%	33,3%
2011	1	1	50%	50%
2014	0	1	0%	100%
TOTAL	11	9	55%	45%

4.2.5.2.Modalitat de promoció.

MODALITAT DE LA PROMOCIÓ[25]	VALORS ABSOLUTS		VALORS RELATIUS	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
PROCÉS SELECTIU DE PROMOCIÓ INTERNA	10	6	62,5%	37,5%
PROVISIÓ: CONCURS ESPECÍFIC DE MÈRITS I CAPACITATS	1	3	25%	75%
PER DESIGNACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	0	0	0%	0%
PER ANTIGUITAT	0	0	0%	0%
TOTAL	11	9	55%	45%

[25] Dades de referència de la taula anterior: corresponent als anys 2009 a 2014

Indicador Bàsic	Font d'Informació	Resultat	Avaluació
Existència d'un objectiu d'igualtat entre dones i homes en la promoció de l'Ajuntament.	Bibliogràfica	No	
Existència de mecanismes per fomentar la participació de dones i homes en processos de promoció a llocs de responsabilitat.	Entrevista.	No	
Equitat de candidatures de dones i homes per aspirar a processos de promoció.	Revisió de dades.	Sí	
Existència de mesures per equilibrar la presència de dones i homes en llocs de responsabilitat i decisió.	Entrevista	No	
Existència de mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament de la plantilla.	Entrevista	No	
Existència de la garantia que en els processos de promoció a llocs de responsabilitat la situació familiar no afecta a les persones candidates.	Entrevista	Sí	
Existència de la garantia que en els criteris empleats en els processos de promoció no condicionen implícita o explícitament l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat.	Entrevista	Sí	
Existència d'un equiparament entre dones i homes ocasionat per les promocions dels últims anys.	Revisió de dades.	El total de promocions dels últims 4 anys és de 20 persones, 11 de les quals han estat dones i 9 homes. Els percentatges són força equitatius 55% i 45% respectivament.	
Existència d'una bona percepció per part dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament envers la igualtat en els processos de promoció.	Enquesta	Sí, el 71,95% de les persones enquestades pensen que hi ha igualtat en els processos de promoció.	

COMENTARIS
En l'àmbit de la promoció i el desenvolupament professional s'observa que, durant el període de 2009 a 2014, s'han promocionat més dones que homes a posicions més qualificades. En concret l'any 2010 el 66,6% de les persones treballadores promocionades van ser dones. Pel que fa al mètode de promoció, la majoria dels processos s'han efectuat mitjançant un procés selectiu de promoció interna, però també trobem 4 casos en els quals s'han portat a terme concursos específics de mèrits i capacitats, dels quals 3 han estat efectuats per a la promoció d'homes. *Per part de l'Ajuntament, no s'ha pres cap mesura especial per fomentar que es promocionin les dones a càrrecs de direcció i gerència, ni tampoc hi ha mesures per a equiparar la plantilla en càrrecs de direcció. Per altra banda, no hi ha mecanismes per avaluar el potencial de desenvolupament dels treballadors i les treballadores. Per tant, hi ha tot un seguir d'accions en que es podrien portar a terme per millorar en temes de promoció del personal de l'Ajuntament.*

4.2.6.Política retributiva.

4.2.6.1. Taula de retribucions en funció de la categoria professional.

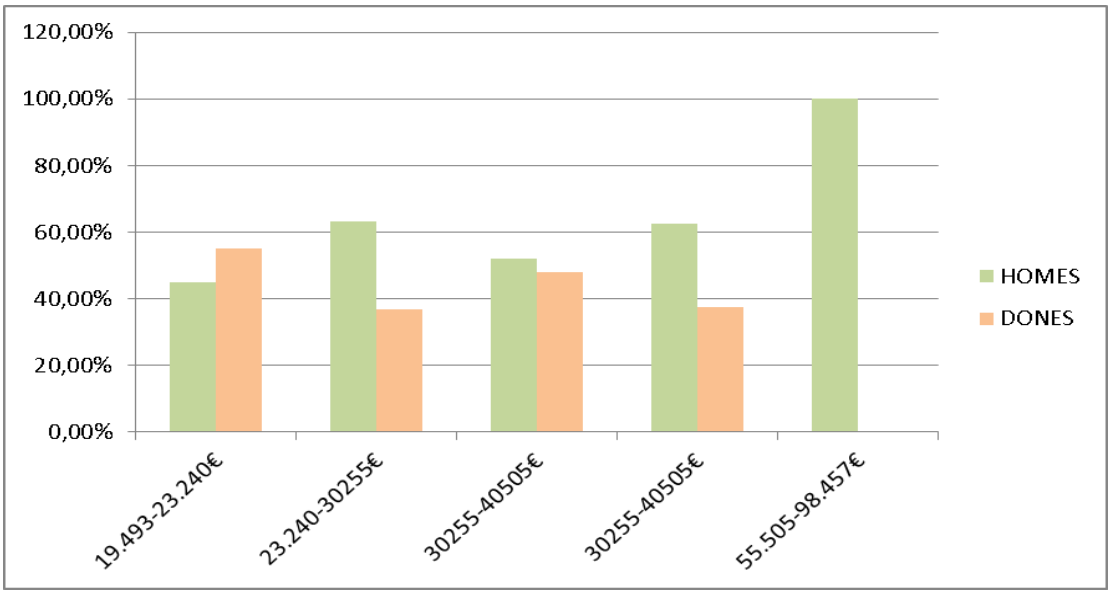
GRUP PROFESSIONAL	SOU BASE		
	DONES	HOMES	% DIFERÈNCIA
A1	1.120,15 €	1.120,15 €	0%
A2	968,57 €	968,57 €	0%
C1	727,23 €	727,23 €	0%
C2	605,25 €	605,25 €	0%
E	553,96 €	553,96 €	0%

GRUP PROFESSIONAL	TRIENIS		
	DONES	HOMES	% DIFERÈNCIA
A1	43,08 €	43,08 €	0%
A2	35,12 €	35,12 €	0%
C1	26,58 €	26,58 €	0%
C2	18,08 €	18,08 €	0%
E	13,61 €	13,61 €	0%

4.2.6.2.. Taula de retribucions totals de la plantilla de treballadors i treballadores.

ÀREA	19.493 € - 23.240 €		23.240 € - 30.255 €		30.255 € - 40.505 €		40.505 € - 55.052 €		55.505 € - 98.457€	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
SEGURETAT CIUTADANA/PROTECCIÓ CIVIL	0	0	7	62	1	10	0	5	0	0
ADMINISTRACIÓ GENERAL	11	6	13	5	2	5	0	1	0	1
ÀREA ECONÒMICA	5	2	10	2	1	3	0	1	0	2
ÀREA DE TERRITORI	8	16	4	8	4	3	3	2	0	1
ACCIÓ SOCIAL	0	4	2	1	6	1	0	1	0	0
COORDINACIÓ INTERADMINISTRATIVA	26	13	12	4	9	3	3	0	0	1
TOTAL	50	41	48	82	23	25	6	10	0	5

RETIBUCIONS TOTALS PER ÀREES I SEXE.



Gràfic 7: Retribucions totals per àrees i sexe.
Font: elaboració pròpia

4.2.6.2.. Taula de retribucions totals de la plantilla de treballadors i treballadores.

Sexe	Retribució mitjana[26]	Bretxa[27]
Dones	27.381,18 €	8%
Homes	29.687,74 €	

[26] La retribució mitjana es calcula sumant totes les retribucions, que després es divideixen pel número total de retribucions..

[27] La bretxa salarial és la diferencia percentual que existeix entre la retribució mitjana dels homes i la retribució mitjana de les dones .

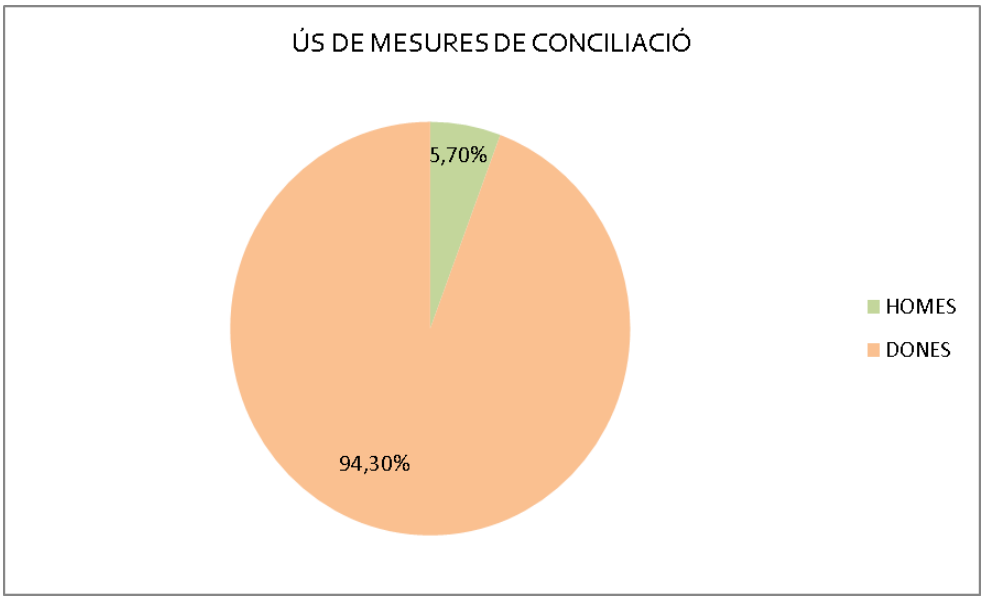
Indicador Bàsic	Font d'Informació	Resultat	Avaluació
Existència d'un objectiu d'igualtat entre dones i homes en la política retributiva de l'Ajuntament.	Entrevista	Sí, de manera informal/ No es fa distinció explícita en el conveni.	
Existència de la garantia d'aplicació del principi d'igualtat en la política retributiva de l'Ajuntament.	Entrevista	Sí	
Existència de retribucions regulades per conveni a l'Ajuntament en tots els llocs de treball.	Entrevista	Sí	
Existència d'una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions .	Entrevista	Sí, la productivitat i la carrera professional.	
Existència d'una regulació objectiva per determinar els augments salarials.	Entrevista	Sí	
Existència d'una objectivitat en la determinació d'incentius.	Entrevista	Sí	
Existència d'una equitat entre dones i homes en els salaris base	Revisió dades	Sí	
Existència d'una equitat entre dones i homes en els c. Obligatoris	Revisió dades	Sí	
Existència d'una equitat entre dones i homes en els c.voluntaris	Revisió dades	Sí	
Existència d'una bona percepció per part dels treballadors i treballadores envers el compliment del principi d'igualtat en la retribució.	Enquesta	Sí, el 73,17% de les persones enquestades consideren que hi ha igualtat en la retribució de la plantilla de l'Ajuntament. Tot i que un 10,98% consideren que en algunes ocasions, els homes cobren més.	
Existència d'una equitat en les retribucions totals entre treballadors i treballadores.		No, la bretxa salarial a l'Ajuntament és del 8% a favor dels homes.	

COMENTARIS
Si observem les dades sobre les retribucions totals i les dades de retribucions en funció dels complements, trobem que tant els homes com les dones cobren el mateix per desenvolupar la mateixa feina, en totes les categories laborals. Per tant, a l'Ajuntament el principi d'igualtat " a feina d'igual valor, igual remuneració" és manifesta en la retribució del personal. Per altra banda, si analitzem aquesta informació sota una perspectiva de gènere aplicant la formula del càlcul de la diferencia salarial entre dones i homes, trobem que aquesta diferencia és del 8% a favor dels homes. Aquesta diferencia és a causa d'una segregació vertical perquè els homes ocupen més llocs de direcció (perquè a posicions de més responsabilitat i més categoria professional es té una major retribució). *Si analitzem més detalladament aquestes dades, s'observa que a l'àrea de seguretat ciutadana i protecció civil en totes les categories hi ha més homes que perceben més retribució que les dones. En les àrees d'administració general i àrea econòmica hi ha més dones en les categories que menys cobren (19.493-30.255€) en canvi hi ha més homes en les categories de més retribució (30.255€-98.457€). En l'àrea del territori, en les categories de menor retribució (19.493€-30255€) hi ha més homes, més dones en les categories intermèdies (30.25€5-55.052€) i més homes en la categoria que més retribució té (55.505€-98.457€). A l'àrea d'Acció Social hi ha més homes a la categoria (19.493-23240), més dones a la categoria intermèdies (23.240€-40505€) i més homes a (40.505€-55.052€).Finalment en l'àrea de coordinació interadministrativa hi ha més dones en totes les categories (19.493€-55.505€) menys a la més elevada que té més retribució (55.505€-98.457€).* *El punt més destacable de tot l'anàlisi és que en termes globals, en la franja de 19.493-23240) hi ha més dones i en totes les altres (23.240€-98.457€) hi ha més homes. Per tant, hi ha una forta segregació vertical en temes de retribució i categoria professional.* *Totes aquestes dades al final produeixen que la retribució mitjana dels homes sigui (29.687.74€) i la de les dones (29.687,74€), i que per tant, els homes cobrin un 8% més que les dones. Per tant, existeix una bretxa salarial entre els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament.*

4.2.7.Ordenació del temps de treball

4.2.7.1. Taula d'us de mesures de conciliació segons sexe.

AJUNTAMENT DE BLANES						
MESURES DE CONCILIACIÓ	DONES	%DONES sobre el total de treballadores	%Dones sobre Dones	HOMES	%HOMES sobre el total de treballadors	%Homes sobre Homes
Permís de maternitat	6	2,07%	5,1%	0	0%	0%
Permís de paternitat	1	0,34%	0,85%	2	0,69%	1,16%
Permís per lactància	6	2,07%	5,1%	0	0%	0%
Reducció de jornada per cura de menors	14	4,8%	11,9%	0	0%	0%
Reducció de jornada per cura de persones dependents	2	0,69%	1,70%	0	0%	0%
Excedència per cura de fills/es menors	3	1,03%	2,54%	0	0%	0%
Excedència per cures d'altres persones dependents.	1	0,34%	0,85%	0	0%	0%
Altres. Especificar.	0	0%	0%	0	0%	0%
TOTAL	33	11,38%	27,96%	2	0,69%	1,16%
TOTAL PERMISOS		94,3% DONES			5,7%HOMES	



Gràfic 8: Ús de mesures de conciliació.
Font: elaboració pròpia

Indicador Bàsic	Font d'Informació	Resultat	Avaluació
Existència d'un objectiu d'igualtat entre dones i homes en la gestió de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de l'Ajuntament.	Entrevista	No	
Existència d'un coneixement sobre la les responsabilitats familiars de la plantilla (menors i altres persones a càrrec) per part de l'Ajuntament.	Entrevista	Sí	
Existència d'un control i identificació de les necessitats de conciliació de la plantilla de l'ajuntament.	Entrevista	Sí	
Existència de mesures per facilitar la conciliació per a la plantilla de l'Ajuntament.	Entrevista	SÍ	
Existència d'una coneixença de les mesures de conciliació per part dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament.	Enquesta	No, la majoria de les persones enquestades (el 48,78%) no coneixen bé els seus drets en matèria de conciliació.	
Existència del foment de l'ús de mesures de conciliació per part del personal masculí.	Entrevista	Si, els treballadors utilitzen mesures de conciliació però en proporció a les dones, les utilitzen poc.	
Existència de personal directiu que ha emprat mesures de conciliació.	Entrevista	No	
Realització de reunions en horari laboral habitual.	Entrevista	Sí	
Cobriment dels llocs d'excedència per part de l'Ajuntament.	Entrevista	Sí	
Existència a l'Ajuntament de la possibilitat de teletreball.	Entrevista	Sí, però no és gens habitual	
Existència d'un banc d'hores a disposició de la plantilla.	Entrevista	No, els horaris tenen un marge de flexibilitat però no hi ha un banc d'hores.	
Existència d'una equitat entre dones i homes en l'ús de mesures de conciliació.	Revisió de dades.	No hi ha equitat. El 94,3% de la plantilla que pren mesures de conciliació són dones.	

COMENTARIS
En referència a les mesures de conciliació de la plantilla de l'Ajuntament, a les dades s'observa que han sol·licitat aquests permisos 35 persones, de les quals 33 han estat dones. Per tant, trobem que 94,3% de les persones que s'han acollit a aquestes mesures de conciliació són dones. Tanmateix, cal afegir que en relació al total de la plantilla, el 11,8% de les dones s'han acollit a alguna mesura de conciliació, enfront el 0,69% dels homes. *Si desglossem aquesta informació per tipus de permís, trobem que s'han demanat, per part de dones, 14 reduccions de jornada per cura de menors, 2 reduccions de jornada per cura de persones dependents, 3 excedències per cura de fill/es menors i una excedència per cura de persones dependents. Per altra banda, pel que fa als permisos de maternitat i paternitat, hi ha 6 dones i 2 homes que l'han acollit a aquestes mesures de conciliació. Així doncs, trobem que l'únic permís al qual s'han acollit els homes és al de paternitat.* *Per part de l'Ajuntament existeix una coneixença sobre la situació familiar de la plantilla, a més ofereix mesures de conciliació per a homes i dones, tot i que les pot promocionar més. Per altra banda, les reunions normalment es fan en hores de treball, fet que facilita la conciliació.*

4.8.Llenguatge i comunicació inclusiva

Indicador Bàsic	Font d'Informació	Resultat	Avaluació
Existència d'un document o protocol a l'Ajuntament on s'estableixen els criteris per a una comunicació escrita i oral no discriminatòria.	Bibliogràfica	SÍ, document de criteris de redacció per a documents administratius.	
Existència a l'Ajuntament d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a la utilització de la imatge no sexista.	Bibliogràfica	No	
Existència d'una comunicació inclusiva cap a la plantilla.	Bibliogràfica Enquesta	SÍ, a vegades.	
Existència d'una bona percepció per part de la plantilla envers la comunicació inclusiva	Enquesta	Sí, el 67,90% de les persones enquestades consideren que el llenguatge és inclusiu.	
Existència d'una redacció amb llenguatge inclusiu en les convocatòries de promoció interna o contractació del personal.	Bibliogràfica	No	
Existència d'una comunicació externa (imatges i llenguatge)de l'Ajuntament que tingui un enfocament de gènere.	Bibliogràfica	Sí, a vegades.	

COMENTARIS
Pel que fa a l'ús del llenguatge, l'Ajuntament en la seva comunicació interna i externa no empra prou un llenguatge igualitari. Per exemple a la pàgina web o a les convocatòries de feina de l'Ajuntament. Normalment mitjançant el correu intern si es procura emprar un llenguatge inclusiu, però per contra hi ha documents de treball intern on aquest llenguatge inclusiu no hi apareix. Per altra banda, no hi ha cap protocol o document sobre l'ús d'imatges no sexistes. Per tant, en aquest camp hi ha moltes accions a fer.

4.2.9.Salut laboral: prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Indicador Bàsic.	Font d'Informació	Resultat	Diagnosi
Existència d'un objectiu d'igualtat entre dones i homes en la salut laboral i la prevenció de riscos laborals.	Bibliogràfica	No	
Existència a l'Ajuntament d'un estudi de riscos laborals efectuat amb perspectiva de gènere.	Entrevista	Sí	
Existència a l'Ajuntament de personal responsable de salut laboral que tingui formació en matèria d'igualtat entre dones i homes.	Entrevista	No	
Existència d'una coneixença per part de l'Ajuntament dels llocs que poden suposar risc per a les treballadores embarassades.	Entrevista	Sí	
Existència de mesures específiques per protegir la salut de les treballadores embarassades o en el període de lactància.	Entrevista	Sí	
Existència de mecanismes per a que les treballadores puguin conèixer els riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut..	Entrevista	Sí	
Existència de mesures per a la prevenció de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe.	Bibliogràfica.	SÍ, 2010 s'elabora i s'aprova el protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'Ajuntament.	
Nul·la existència de situacions de discriminació per raó de sexe.	Enquesta	No, els resultats de l'enquesta confirmen que el 25,61% de les persones que han contestat s'han sentit discriminats pel fet de ser home o dona.	

Existència a l'Ajuntament d'un protocol en la organització que estableixi les actuacions a desenvolupar davant una possible situació d'assetjament.	Bibliogràfica.	SÍ, 2010 s'elabora i s'aprova el protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'Ajuntament de Blanes.	
Existència d'un equip destinat a la atenció de les situacions d'assetjament.	Entrevista	Sí	
Existència de formació específica per al tractament de l'assetjament per a la plantilla de l'Ajuntament.	Entrevista	No	
Coneixement per part de la plantilla sobre què fer en cas d'assetjament	Enquesta	No, aproximadament la meitat de les persones enquestades no sabrien que fer en cas de patir assetjament.	
Existència per part de l'Ajuntament d'un rebuig explícit a la violència de gènere i un recolzament a les víctimes d'aquesta violència.	Bibliogràfica	SÍ, en manifestos, actes i en la creació del servei SIAD per al municipi.	
Coneixement per part de les treballadores dels seus drets en l'àmbit laboral en cas de patir violència de gènere.	Enquesta	No, el 60,49% de les persones enquestades desconeixen els drets de que disposen en cas de patir violència de gènere.	
Existència de mecanismes per a que les treballadores coneguin els seus drets en cas de ser víctimes de violència de gènere.	Entrevista	Sí, però no se'n fa prou difusió	
Existència a l'Ajuntament de drets en l'àmbit laboral que donin suport a les víctimes de violència de gènere.	Entrevista	Sí	
Acceptació/ valoració per part de la plantilla envers la implementació del Pla d'igualtat	Enquesta	Sí, només el 9,76% de les persones enquestades no portaria a terme cap acció per a assolir una igualtat d'oportunitats.	

COMENTARIS
En l'àmbit de la prevenció de riscos laborals trobem que hi ha tot una sèrie d'accions que es fan amb perspectiva de gènere, per exemple el protocol i la comissió per l'abordatge de l'assetjament, els estudis de riscos laborals portats a terme per a dones embarassades. Tot i això, falta formació en aspectes relacionats amb aquesta temàtica. Per altra banda, tot i que els drets de conciliació es donen a conèixer, falta promocionar-los més i sobretot aquells que tenen a veure amb els drets laborals en cas de patir violència de gènere.

4.10.Resum i conclusions de la diagnosi (punts forts i febles).

ÁMBIT	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
1 .Cultura organitzativa	L'Ajuntament realitza i participa en activitats de promoció de la igualtat entre dones i homes. L'Ajuntament té previsió de desenvolupar accions en matèria d'igualtat. La gran majoria de les persones enquestades consideren que és necessari posar en marxa un Pla d'Igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Blanes.	L'Ajuntament no promociona la igualtat entre les empreses que hi col·laboren. L'Ajuntament no difon continguts específics de tot tipus que facin referència a la promoció de la igualtat entre dones i homes.
2.Situació de la plantilla	A l'Ajuntament hi ha una situació de modalitat contractual equitativa per sexe.	A l'Ajuntament no hi ha un equilibri per sexe en la plantilla, sobretot en determinades àrees que es troben feminitzades o masculinitzades.
3.Selecció i reclutament	L'Ajuntament empra el principi d'igualtat en els processos de selecció del personal.	L'ajuntament no incorpora cap mesura per a corregir desequilibris de sexe en la plantilla.
4.Formació	Hi ha mecanismes de difusió per a que tan homes com dones coneguin i tinguin el mateix accés a processos de formació.	Hi ha diferencies en els processos de formació entre homes i dones. Els homes fan més formació contínua i les dones més formació d'actualització i on-line.
5.Promoció	Hi ha una equitat en els processos de promoció dels últims anys entre dones i homes.	Hi ha més homes que dones situats en càrrecs de direcció.
6.Retribució	Els homes i les dones cobren el mateix per desenvolupar la mateixa feina i la mateixa categoria professional.	Hi ha una segregació vertical que fa que la bretxa salarial sigui del 8% a favor dels homes.
7.Ordenació del temps	Hi ha, a l'abast de tota la plantilla, una sèrie de recursos per a millorar la conciliació personal i laboral.	No hi ha una equitat entre dones i homes en l'ús de mesures de conciliació, perquè hi ha majoritàriament més dones que s'acullen a aquests recursos. Hi una gran quantitat de treballadors i treballadores que desconeixen els seus drets de conciliació.
8.Llenguatge	En la comunicació interna escrita a vegades s'empra un llenguatge inclusiu cap a la plantilla.	En la comunicació escrita externa i en les convocatòries de treball no hi ha un llenguatge inclusiu.
9.Salut,PRL	Hi ha un protocol d'actuació per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic.	No es fa formació en temes d'assetjament laboral. La majoria de persones enquestades no sabrien que fer en cas de patir assetjament

5.PLA D'ACCIÓ

5.1Objectius generals, específics i estratègies del Pla.

Els objectius generals i específics del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Blanes són els següents:

OBJECTIU GENERAL
Aconseguir la igualtat efectiva entre treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Blanes.
OBJECTIUS ESPECÍFICS
1.Implementar una política d'igualtat d'oportunitats en la cultura i la gestió organitzativa de l'Ajuntament.
2.Augmentar la presencia equilibrada de treballadors i treballadores de l'Ajuntament a tots els nivells.
3.Garantir el principi d'igualtat en els processos de reclutament i selecció del personal de l'Ajuntament
4- Garantir el principi d'igualtat en els processos de formació del personal de l'Ajuntament.
5-Integrar la perspectiva de gènere en els processos de promoció i desenvolupament professional de l'Ajuntament.
6-Garantir l'equitat de gènere el les retribucions econòmiques de la plantilla de l'Ajuntament.
7-Fomentar la conciliació laboral i personal sota una perspectiva de gènere.
8-Incorporar un llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.
9- Fomentar un entorn de treball segur i saludable des d'una perspectiva de gènere.

A continuació es desglossen tots els objectius específics del Pla i les corresponents estratègies emmarcades en aquests per assolir-los.

AMBIT D'ACTUACIÓ	1-CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
OBJECTIU ESPECÍFIC	1- Implementar una política d'igualtat d'oportunitats en la cultura i la gestió organitzativa de l'Ajuntament.

ESTRATÉGIA	**INDICADOR**
1.1 Aprovar el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament.	Aprovació del Pla d'igualtat pel Ple de l'Ajuntament.
1.2 Atorgar un pressupost per a la implementació del Pla.	Quantia destinada a la implementació del Pla d'igualtat.
1.3 Nomenar un/a tècnic/a per realitzar la implementació i el seguiment del Pla.	Nomenament del/a tècnic/a que executi el Pla.
1.4 Crear una estructura organitzativa que sigui paritaria per sexes (comissions, reunions...) per a la posada en marxa del Pla.	Número de persones encarregades, número de reunions efectuades, número d'acords assolits.
1.5 Informar a la plantilla de l'Ajuntament sobre la implementació del Pla.	Número d'accions comunicatives efectuades.
1.6 Seguir realitzant estudis sobre la situació de la plantilla cada any per fer un seguiment de la evolució dels treballadors i treballadores en l'organització.	Número d'estudis efectuats per a fer un seguiment de l'evolució de la plantilla de l'Ajuntament.
1.7 Incorporar la perspectiva de gènere en qualsevol acció, projecte o política municipal d'impacte intern a l'organització.	Número d'accions efectuades amb perspectiva de gènere emmarcades en projectes i polítiques.
1.8 Instar a les empreses que participin en concursos d'adjudicació per part de l'Ajuntament, a que tinguin un Pla d'igualtat en vigor i que desenvolupin accions en matèria d'igualtat.	Número d'ítems sobre igualtat en les bases reguladores dels processos d'adjudicació.

AMBIT D'ACTUACIÓ	2-SITUACIÓ DE LES DONES I ELS HOMES A L'ORGANITZACIÓ
OBJECTIU ESPECÍFIC	2.Augmentar la presencia equilibrada de treballadors i treballadores de l'Ajuntament a tots els nivells.

ESTRATÉGIA	**INDICADOR**
2.1 Establir mesures per a equilibrar aquelles àrees de treball de l'Ajuntament on un sexe estigui menys representat.	Número de mesures establertes per aconseguir un equilibri en la plantilla de treballadors i treballadores.
2.2 Establir mesures per a equilibrar aquelles àrees de treball de l'Ajuntament on un sexe estigui menys representat en determinades categories professionals.	Número de mesures establertes per aconseguir un equilibri en algunes categories professionals.
2.3 Establir mesures per a equiparar aquelles àrees de treball de l'Ajuntament on un sexe estigui menys representat en càrrecs de direcció.	Número de mesures establertes per aconseguir un equilibri en càrrecs de direcció.

AMBIT D'ACTUACIÓ	3- ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ: RECLUTAMENT I SELECCIÓ
OBJECTIU ESPECÍFIC	3-Garantir el principi d'igualtat en els processos de reclutament i selecció del personal de l'Ajuntament.

ESTRATÉGIA	**INDICADOR**
3.1 Incloure en els convenis laborals del personal de l'Ajuntament clàusules relatives a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en cadascun dels temes establerts.	Número de clàusules o paraules envers la igualtat, escrites en els convenis laborals del personal de l'Ajuntament.
3.2 Aplicar accions positives legalment possibles en els processos de selecció i promoció de l'Ajuntament.	Número d'accions correctives, posades en marxa per a equilibrar la plantilla de l'Ajuntament.
3.3 Aplicar mesures positives legalment possibles sobre la paritat en la constitució dels nous equips de govern.	Número de mesures posades en pràctica per aconseguir la paritat en la construcció dels nous equips de govern.
3.4 Elaborar anualment informes d'impacte de gènere dels processos de selecció de l'Ajuntament.	Número d'informes d'impacte gènere elaborats.
3.5 Portar a terme accions informatives o de motivació per promocionar l'accés de les persones treballadores a departaments on existeix un desequilibri en la composició per sexe.	Número d'accions informatives o de motivació efectuades.
3.6 Portar a terme accions de sensibilització sobre igualtat, adreçades a tribunals, càrrecs de direcció o departaments on existeix un desequilibri en la composició per sexe.	Número d'accions de sensibilització sobre igualtat efectuades a l'Ajuntament.

AMBIT D'ACTUACIÓ	4-FORMACIÓ CONTÍNUA
OBJECTIU ESPECÍFIC	4- Garantir el principi d'igualtat en els processos de formació del personal de l'Ajuntament.

ESTRATÉGIA	**INDICADOR**
4.1 Impulsar i promocionar accions formatives sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els processos de formació de l'Ajuntament.	Número d'accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats i número de persones participants.
4.2 Fomentar que els cursos de formació contínua es portin a terme dins l'horari de treball.	Número de cursos de formació contínua realitzats en horari de treball.
4.3 Fomentar la formació online per a tota la plantilla de treballadors i treballadores.	Número de treballadors i treballadores inscrites en formació on-line.

AMBIT D'ACTUACIÓ	5-PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
OBJECTIU ESPECÍFIC	5-Integrar la perspectiva de gènere en els processos de promoció i desenvolupament professional de l'Ajuntament.

ESTRATÉGIA	**INDICADOR**
5.1 Promocionar programes de formació d'habilitats de direcció i fomentar la participació de dones, per incrementar la seva presencia en càrrecs de responsabilitat.	Programes de formació promocionats i número de dones inscrites.
5.2 Fer enquestes/ estudis entre les treballadores per analitzar si tenen interès en accedir a càrrecs de direcció i quins són els impediments que es troben per accedir-hi.	Número d'enquestes o estudis realitzats.
5.3 Revisar i fer informes d'impacte de gènere sobre les característiques dels càrrecs de responsabilitat per assegurar que no suposen un obstacle per a que les dones hi puguin accedir.	Número d'informes d'impacte de gènere elaborats.

AMBIT D'ACTUACIÓ	6-POLÍTICA RETRIBUTIVA
OBJECTIU ESPECÍFIC	6-Garantir l'equitat de gènere el les retribucions econòmiques de la plantilla de l'Ajuntament.

ESTRATÉGIA	**INDICADOR**
6.1 Realitzar un anàlisi exhaustiu i detallat sobre les bretxes salarials entre dones i homes en cada departament de la plantilla de l'Ajuntament per detectar-ne les causes i les solucions.	Número d'anàlisi efectuats i mesures correctives accionades.
6.2 Fer estudis i informes sobre els complements salarials en la retribució des d'una perspectiva de gènere i accionar mesures per a corregir situacions de desigualtat en la retribució.	Número d'estudis o informes elaborats i mesures correctives accionades.
6.3 Promocionar i fomentar les reduccions de jornada i els permisos de cura i paternitat entre els treballadors de l'Ajuntament.	Número de accions de promoció de reduccions de jornada, permisos de cura i de paternitat.
6.4 Fer estudis o informes sobre l'evolució de les reduccions de jornada i permisos per cura i paternitat. Dels treballadors de l'Ajuntament.	Número d'estudis o informes elaborats.

AMBIT D'ACTUACIÓ	7-ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL
OBJECTIU ESPECÍFIC	7-Fomentar la conciliació laboral i personal sota una perspectiva de gènere.

ESTRATÉGIA	**INDICADOR**
7.1 Fer estudis o enquestes sobre la situació de conciliació laboral i personal de la plantilla per detectar i implementar possibles mesures de millora en la ordenació del temps de treball.	Número d'estudis o enquestes realitzades.
7.2 Anar incorporant modificacions en les mesures de conciliació.	Número de modificacions incorporades.
7.3 Fer materials de conscienciació o promocionar una formació amb continguts sobre conciliació i coresponsabilitat entre dones i homes.	Número d'accions de conscienciació o formació efectuades.
7.4 Tenir cura de substituir les baixes de llarga durada amb motiu de que aquesta no afecti a la resta de la plantilla de treballadors i treballadores.	Número de substitucions efectuades.

AMBIT D'ACTUACIÓ	8-LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA .
OBJECTIU ESPECÍFIC	8-Incorporar un llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.

ESTRATÉGIA	**INDICADOR**
8.1 Modificar aquells documents i canals de comunicació escrita interna i externa de l'Ajuntament en els quals el llenguatge no sigui inclusiu.	Número de textos modificats.
8.2 Fer difusió de pautes per a la utilització d'un llenguatge oral i escrit intern i extern que sigui igualitari i inclusiu.	Número d'accions de difusió del llenguatge inclusiu efectuades.
8.3 Elaborar unes pautes per la utilització d'imatges no sexistes a l'organització.	Número de pautes elaborades.

AMBIT D'ACTUACIÓ	9-SALUT LABORAL, PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.
OBJECTIU ESPECÍFIC	9- Fomentar un entorn de treball segur i saludable des d'una perspectiva de gènere.

ESTRATÉGIA	**INDICADOR**
9.1 Fer difusió sobre els drets laborals de les dones en situació de violència masclista a tota la plantilla de l'Ajuntament.	Número d'accions de difusió efectuades.
9.2 Fer difusió del protocol, o aquells aspectes rellevants dels protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral.	Número d'accions de difusió efectuades.
9.3 Promocionar que el personal de l'Ajuntament encarregat d'atendre els cassos d'assetjament laboral rebi la formació adequada.	Número d'accions formatives efectuades.
9.4 Dur a terme accions de sensibilització o formació per prevenir i eliminar actituds i comportaments sexistes en la plantilla de l'Ajuntament.	Numero d'accions de sensibilització efectuades.
9.5 Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament.	Número d'accions en perspectiva de gènere incorporades a la prevenció de riscos laborals.

5.2 Planificació i calendari del Pla.

ESTRATÈGIA	PERÍODE D'APLICACIÓ
1.1 Aprovar el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament.	2016
1.2 Atorgar un pressupost per a la implementació del Pla.	2017-2018
1.3 Nomenar un/a tècnic/a per realitzar la implementació i el seguiment del Pla.	2017-2018
1.4 Crear una estructura organitzativa que sigui paritaria per sexes (comissions, reunions...) per a la posada en marxa del Pla.	2017-2018
1.5 Informar a la plantilla de l'Ajuntament sobre la implementació del Pla.	2017-2018
1.6 Seguir realitzat estudis sobre la situació de la plantilla cada any per fer un seguiment de la evolució dels treballadors i treballadores en l'organització.	2017-2021
1.7 Incorporar la perspectiva de gènere en qualsevol acció, projecte o política municipal d'impacte intern a l'organització.	2017-2021
1.8 Instar a les empreses que participin en concursos d'adjudicació per part de l'Ajuntament, a que tinguin un Pla d'igualtat en vigor i que desenvolupin accions en matèria d'igualtat	2017-2018
2.1 Establir mesures per a equilibrar aquelles àrees de treball de l'Ajuntament on un sexe estigui menys representat.	2017-2021
2.2 Establir mesures per a equilibrar aquelles àrees de treball de l'Ajuntament on un sexe estigui menys representat en determinades categories professionals.	2017-2021
2.3 Establir mesures per a equiparar aquelles àrees de treball de l'Ajuntament on un sexe estigui menys representat en càrrecs de direcció.	2017-2021
3.1 Incloure en els convenis laborals del personal de l'Ajuntament clàusules relatives a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en cadascun dels temes establerts.	2017-2021
3.2 Aplicar accions positives legalment possibles en els processos de selecció i promoció de l'Ajuntament.	2017-2021
3.3 Aplicar mesures positives legalment possibles sobre la paritat en la constitució dels nous equips de govern.	2017-2018
3.4 Elaborar anualment informes d'impacte de gènere dels processos de selecció de l'Ajuntament.	2017-2021
3.5 Portar a terme accions informatives o de motivació per promocionar l'accés de les persones treballadores a departaments on existeix un desequilibri en la composició per sexe.	2017-2018
3.6 Portar a terme accions de sensibilització sobre igualtat, adreçades a tribunals, càrrecs de direcció o departaments on existeix un desequilibri en la composició per sexe.	2017-2018
4.1 Impulsar i promocionar accions formatives sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els processos de formació de l'Ajuntament.	2017-2018

4.2 Fomentar que els cursos de formació contínua es portin a terme dins l'horari de treball.	2017-2021
4.3 Fomentar la formació online per a tota la plantilla de treballadors i treballadores.	2017-2021
5.1 Promocionar programes de formació d'habilitats de direcció i fomentar la participació de dones, per incrementar la seva presencia en càrrecs de responsabilitat.	2017-2021
5.2 Fer enquestes/ estudis entre les treballadores per analitzar si tenen interès en accedir a càrrecs de direcció i quins són els impediments que es troben per accedir-hi.	2017-2021
5.3 Revisar i fer informes d'impacte de gènere sobre les característiques dels càrrecs de responsabilitat per assegurar que no suposen un obstacle per a que les dones hi puguin accedir.	2017-2021
6.1 Realitzar un anàlisi exhaustiu i detallat sobre les bretxes salarials entre dones i homes en cada departament de la plantilla de l'Ajuntament per detectar-ne les causes i les solucions.	2017-2021
6.2 Fer estudis i informes sobre els complements salarials en la retribució des d'una perspectiva de gènere i accionar mesures per a corregir situacions de desigualtat en la retribució.	2017-2021
6.3 Promocionar i fomentar les reduccions de jornada i els permisos de cura i paternitat entre els treballadors de l'Ajuntament.	2017-2018
6.4 Fer estudis o informes sobre l'evolució de les reduccions de jornada i permisos per cura i paternitat. Dels treballadors de l'Ajuntament.	2017-2021
7.1 Fer estudis o enquestes sobre la situació de conciliació laboral i personal de la plantilla per detectar i implementar possibles mesures de millora en la ordenació del temps de treball.	2017-2021
7.2 Anar incorporant modificacions en les mesures de conciliació.	2017-2021
7.3 Fer materials de conscienciació o promocionar una formació amb continguts sobre conciliació i coresponsabilitat entre dones i homes.	2017-2018
7.4 Tenir cura de substituir les baixes de llarga durada amb motiu de que aquesta no afecti a la resta de la plantilla de treballadors i treballadores.	2017-2021
8.1 Modificar aquells documents i canals de comunicació escrita interna i externa de l'Ajuntament en els quals el llenguatge no sigui inclusiu.	2017-2018
8.2 Fer difusió de pautes per a la utilització d'un llenguatge oral i escrit intern i extern que sigui igualitari i inclusiu.	2017-2018
8.3 Elaborar unes pautes per la utilització d'imatges no sexistes a l'organització.	2017-2018
9.1 Fer difusió sobre els drets laborals de les dones en situació de violència masclista a tota la plantilla de l'Ajuntament.	2017-2018
9.2 Fer difusió del protocol, o aquells aspectes rellevants dels protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral.	2017-2018
9.3 Promocionar que el personal de l'Ajuntament encarregat d'atendre els cassos d'assetjament laboral rebi la formació adequada.	2017-2021
9.4 Dur a terme accions de sensibilització o formació per prevenir i eliminar actituds i comportaments sexistes en la plantilla de l'Ajuntament.	2017-2018
9.5 Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament.	2017-2021

5.3 Model organitzatiu de la implementació del Pla.

Per tal d'executar el Pla, la coordinació principal haurà de ser assumida entre la tècnica o el tècnic responsable del Pla, l'Àrea de la dona del Departament d'Acció Social i el Departament de Recursos Humans. Per altra banda, per l'execució de les diferents estratègies del Pla, s'hauran de dur a terme coordinacions puntuals amb la resta d'àrees i departaments de l'Ajuntament.

Àrea de la dona- Acció Social

Tècnic/a responsable de l'execució i seguiment del Pla

Departament de Recursos Humans.

Àrea de Seguretat Ciutadana: Policia Local i Protecció Civil.

Àrea d'Administració General: Secretaria General, Atenció Ciutadana, Dep. de Recursos Humans, Dep. de Gestió documental i Arxiu Municipal, Dep. de Serveis Jurídics, Dep de Recursos Tecnològics.

Àrea Econòmica: Serveis d'intervenció, Control Intern, Control Financer, Gestió Pressupostaria, Comptabilitat, Serveis de Tresoreria, Gestió Financera, Ordenances Fiscals, Control de Gestió, Tributària delegada, Gestió d'Ingressos i recaptació.

Àrea del Territori: Dep. Urbanisme, Planejament i gestió urbanística, Llicències, Oficina de Projectes, Dep. Enginyeria, Obra pública, Serveis Municipals, Medi Ambient, Activitats.

Acció Social: Dep. De Serveis Socials, Immigració, Cooperació i solidaritat, Habitatge , Polítiques socials.

Àrea de coordinació Interadministrativa : Serveis d'Alcaldia, Ràdio Municipal, Serveis de Comunicació, Administració electrònica, Dep Esports, Dep. de Promoció de la Ciutat, Turisme, Promoció Econòmica, Comerç, Dep. Educació, Dep. de Cultura i festes, Biblioteca Comarcal, Dep. de Joventut, Dep. de participació Ciutadana, Dep de Salut i qualitat de vida.

5.4 Difusió, seguiment i avaluació.

DIFUSIÓ: La difusió del Pla d'igualtat d'oportunitats es farà a nivell intern de l'organització mitjançant la intranet per tal que tota la plantilla de treballadors i treballadores puguin accedir-hi. També es farà a nivell extern i es publicarà a la plana web de l'Ajuntament per tal que pugui ser un model per a les empreses del territori i la societat en general.

SEGUIMENT: El seguiment del Pla es farà mitjançant la coordinació del/a tècnic o tècnica responsable del Pla, l'Àrea de la dona del departament d'Acció Social i el Departament de Recursos Humans.

AVALUACIÓ: L'avaluació s'anirà realitzant periòdicament per part del/a tècnic/a responsable del Pla, l'Àrea de la dona del departament d'Acció Social, el Departament de Recursos Humans i altres organismes escaients.

6.BIBLIOGRAFIA

Ajuntament de Blanes (2015): Pla local de la dona i igualtat 2016-2020.

Ajuntament de Blanes (2016): Codi d'Ètica i Bon Govern Local de l'Ajuntament de Blanes.

Departament de Treball (2010): Indicadors d'igualtat per a les empreses.

Diputació de Barcelona(2016): Convenis col·lectius. Ajuntament de Blanes. http://cido.diba.cat/convenis_collectius/8243/ajuntament-de-blanes-personal-laboral

Generalitat de Catalunya: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Unió Europea Fons Social Europeu (2016). Fitxa de treball del seminari diagnosi del Pla d'igualtat. Girona.

Institut Català de les dones (2006): Guia per al disseny i la implementació d'un pla d'igualtat d'oportunitat a les empreses.

Survey Monkey (2016): SurveyMonkey crea tu encuesta. Recuperat a : https://es.surveymonkey.com/user/sign-in/

7-ANNEXOS

Annex 1: Enquesta sobre la igualtat d'oportunitats a la plantilla de treballadors i treballadores de l'Ajuntament.

La igualtat entre treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Blanes.

Amb l'objectiu de disposar de la màxima informació per l'elaboració del Pla d'igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Blanes, us demanem la vostra col·laboració en aquest breu enquesta, anònima i confidencial.

1.Sexe

- Home
- Dona

2.Els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats d'accés en els processos de selecció de l'Ajuntament?

- Sí
- No, en ocasions alguns homes tenen més possibilitats.
- No, en ocasions algunes dones tenen més possibilitats.
- NS/NC

3. Els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats de promoció dins l'Ajuntament?

- Sí
- No, en ocasions alguns homes tenen més possibilitats de promoció.
- No, en ocasions algunes dones tenen més possibilitats de promoció.
- NS/NC

4. Consideres que, ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a l'Ajuntament de Blanes?

- Sí
- No, en ocasions alguns homes cobren més en funció de complements salarials.
- No, en ocasions algunes dones cobren més en funció de complements salarials.
- NS/NC

5. Algun cop t'has sentit o has sentit que s'ha discriminat o menystingut a la feina a algú pel fet de ser home o ser dona?

- Sí
- No
- NS/NC

6. Creus que en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament s'utilitza un llenguatge suficientment inclusiu per a dones i homes?

- Sí
- No
- NS/NC

7. Coneixes bé els teus drets en matèria de conciliació laboral i familiar?

- Sí
- No
- NS/NC

8. Coneixes tots els teus drets laborals dels quals disposes en cas de patir violència de gènere?

- Sí
- No
- NS/NC

9. Sabries que fer o a qui dirigir-te en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina?

- Sí
- No
- NS/NC

10. Quines accions portaries a terme per a fomentar la igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Blanes?

- Fomentaria el coneixement dels drets dels treballadors i les treballadores, en aspectes com la conciliació laboral i familiar, l'assetjament, la violència de gènere, entre d'altres.
- Implementaria mesures per incentivar l'equitat en la proporció de treballadores i treballadors a tots els departaments de l'Ajuntament.
- Implementaria mesures per incentivar la paritat entre treballadors i treballadores en càrrecs de direcció.
- Implementaria mesures per a que les imatges i el llenguatge oral i escrit, intern i extern de l'Ajuntament fos més inclusiu.
- Conscienciaria a tots els departaments sobre la importància de la igualtat entre treballadores i treballadors en l'àmbit laboral i familiar (mitjançant materials didàctics o formació).
- Totes les anteriors
- No portaria a terme cap acció.

Annex 2: Formulari de suggeriments sobre la igualtat d'oportunitats.

PLA D'IGUALTAT AJUNTAMENT DE BLANES

FORMULARI DE SUGGERIMENTS SOBRE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Blanes, _____

Passeig de Dintre, 29 - 17300 BLANES (Girona) Tel. 972 37.93.00 - Telefax 972 35.06.77 Correu electrònic: ajuntament@blanes.net