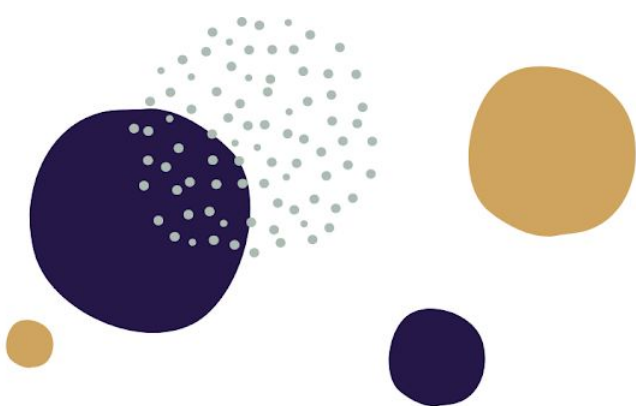
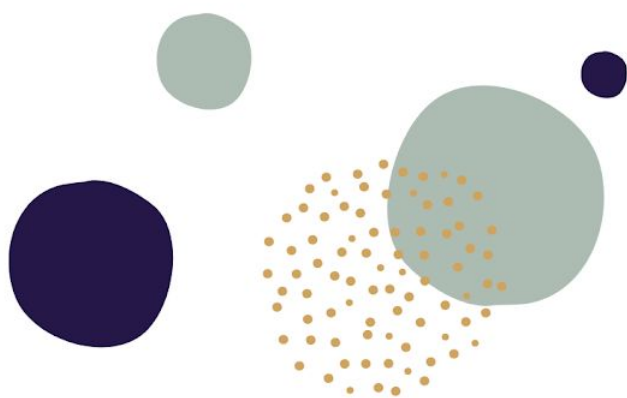




PLA D'IGUALTAT INTERN 2021-2025

AJUNTAMENT DE
PARCENT



Ajuntament
de Parcent

 GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	3
JUSTIFICACIÓ JURÍDICA	4
PRINCIPIS	6
METODOLOGIA	7
DIAGNÒSTIC	8
PLA D'ACCIÓ	21
ANNEX I	27
ANNEX II	30

1. INTRODUCCIÓ

L'organització i funcionament de l'Ajuntament, per la seua proximitat a la ciutadania, constitueix un marc exemplar per a dissenyar i executar accions que complisquen amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Les lleis ofereixen un tractament igualitari, no obstant això, per a la seua consecució ha de mantindre's una vigilància constant i una promoció de manera activa per part de les institucions. La posició subordinada de les dones en la política, la societat, l'economia i la cultura, no desapareix automàticament amb l'aprovació de lleis que establisquen que tota la ciutadania, amb independència del seu sexe, té els mateixos drets i són iguals davant la llei. Existeix, per tant, igualtat formal però és necessari aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Així doncs, amb l'elaboració i implantació del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Parcent es pretén, no sols complir les lleis, sinó fer un pas més enllà i assumir un compromís per a contribuir a l'eliminació dels desequilibris que impedeixen l'avanç de la ciutadania en igualtat de condicions.

En conseqüència, i en relació a diferents objectius que establim a partir de la situació actual, proposarem les respectives mesures concretes que constituïran el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Parcent.

El present Pla d'Igualtat Intern serà aplicable a tota la plantilla de l'Ajuntament de Parcent, així com al personal polític, i en la mesura en què es redacten i implementen clàusules socials de gènere, a les persones o empreses que mantinguen transaccions contractuals amb aquest.

2. JUSTIFICACIÓ JURÍDICA

La igualtat entre dones i homes és un principi universalment reconegut que s'ha anat plasmant i desenvolupant gradualment a través de la diversa i nombrosa normativa internacional i que conforma l'actual entramat jurídic d'àmbit supranacional que delimita el marc d'actuació i protecció jurídica-internacional.

En l'àmbit de l'**Administració Local, la Llei 7/1985, de 2 d'abril**, Reguladora de les Bases de Règim Local estableix, en el seu article 25, la competència municipal per a promoure la gestió dels seus interessos i en l'àmbit de les seues competències, tota classe d'activitats i prestar quants serveis públics contribuïsquen a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal, i més específicament, l'article 28 d'aquest mateix text legal, preveu la competència municipal en matèria de promoció de la dona.

En l'àmbit autonòmic, **L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, en el seu article 8.2 estableix que els poders públics valencians estan vinculats pels drets reconeguts per la Constitució Espanyola, l'Ordenament de la Unió Europea i els instruments internacionals de protecció dels drets humans, individuals i col·lectius, i vetllaran per la seua protecció i respecte.

La Llei 10/2010 de 9 de Juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, inclou en el seu àmbit d'aplicació a les administracions locals de la Comunitat Valenciana (Art. 3). A més, estableix en la seua Disposició Addicional onzena que: "Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindrà un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional".

Al seu torn, l'article 4.1 de la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes**, té per objecte establir una sèrie de mesures i garanties dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat de dones i homes, reflectint en el seu articulat i com a mesura de foment de la igualtat en l'àmbit laboral, l'establiment de Plans d'Igualtat per part de les entitats. A més, estableix com a principi rector de l'acció administrativa l'adopció de mesures per a modificar els patrons socioculturals de conducta, assignats en funció de gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

La Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, en el seu article 31 implica expressament les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, perquè, en l'àmbit de les seues competències, duguen a terme estratègies de sensibilització social per a la prevenció i eliminació de la violència sobre la dona.

En l'àmbit nacional, **La Constitució Espanyola** en el seu article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, i imposa en el seu article 9, l'obligació als

poders públics que la igualtat siga efectiva. En compliment del mandat constitucional s'estableixen una sèrie de mesures i garanties de tutela jurídica específiques en tots els ordres (penal, civil, laboral i administratiu) enfront de situacions de desigualtat o discriminació.

Al març de 2007, es publica la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** (BOE núm. 71 de 23 de març). Aquesta llei té per objecte «...fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga com fóra la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària». En el seu Art. 64 contempla els objectius fixats en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies i/o mesures a adoptar per a la seua consecució. La consecució d'aquestes mesures es materialitza en l'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, definits en l'Art. 46.

En l'àmbit europeu, la igualtat entre homes i dones és reconeguda per la Unió Europea com un dret fonamental. L'eliminació de la desigualtat, es converteix en un objectiu comú a integrar-se dins de les polítiques d'actuació i de l'ordenament jurídic tant de la Unió com dels seus estats membres. Actualment es troba contemplat en els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea, en els articles 8, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la UE i en els articles 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals. Transposar les Directives comunitàries va donar un impuls a les polítiques públiques de gènere del nostre país. De manera que no sols es va recolzar l'establiment del dret a la igualtat, sinó també es van transformar i es van modernitzar fonamentalment les polítiques d'ocupació, en imprimir-los una nova manera de concebre a les dones com a treballadores.

En l'àmbit internacional, la igualtat com a principi fonamental, ve recollida, reconeguda i emparada en diversos textos internacionals. La Convenció sobre eliminació de tota classe de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979, reconeix aquest dret, identifica i defineix la situació de discriminació i estableix una sèrie de mesures i garanties per a la seua eliminació i tutela jurídica. Amb la seua ratificació, els Estats signants, van adquirir un compromís comú per a la lluita contra la discriminació contra la dona en totes les seues manifestacions. (Espanya va ratificar la Convenció en 1983).

La Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW) creada en 1946, va aconseguir que l'Assemblea General de l'ONU adoptara una sèrie de Convencions relacionades amb els drets polítics de les dones. L'any 1975 es va declarar Any Internacional de la Dona, i el Decenni de les Nacions Unides de la Dona va començar en 1976 i va acabar en 1985. Durant aquest temps es van celebrar quatre Conferències Mundials convocades per l'ONU amb una gran importància per al desenvolupament de polítiques d'igualtat i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

3. PRINCIPIS

L'estratègia a favor de la igualtat que l'Ajuntament ha de dur a terme en els propers 4 anys, exigeix determinar un pla d'acció que estiga basat en l'observació de la realitat i, a més a més, que es fonamente en uns pilars o principis bàsics que guien les accions a realitzar. El compromís cap a la igualtat suposa l'acceptació dels següents principis bàsics, que seran la base per a l'articulació de les accions i programes del Pla i, per tant, li donaran sentit.

Justícia Social

Assumir el Pla d'Igualtat Intern com l'eina què disposa l'Ajuntament per a articular el seu compromís i deure d'evitar els obstacles a l'entorn laboral que dificulten la llibertat i integritat de les dones.

Transversalitat

Incorporar la perspectiva de gènere en totes les àrees de l'Ajuntament, com a eix fonamental del desenvolupament d'una política igualitària. L'aplicació de la transversalitat permet aplicar de forma integral accions que milloren l'efectivitat de les estratègies i, per tant, els seus beneficis.

Diversitat i Interseccionalitat

Contemplar la diversitat des del seu concepte més ampli, això és, tenint en compte que la diversitat no només es correspon amb una sola condició, sinó que és fruit de combinacions socials més complexes en les quals està present la cultura i el gènere.

Pràctic i executable

Plantejar les accions amb claredat i de forma concreta, anant més enllà de la declaració d'intencions i facilitant que la seua aplicació siga eficaç, per a fomentar així el compliment del Pla en totes les seues mesures.

Dinàmic

Possibilitar que siga un pla sotmés a canvis front a les noves realitats que puguin aparèixer. Per a que aquest principi pugui dur-se a terme i s'adapte el Pla a les novetats s'ha de donar seguiment per part de la plantilla i la part política.

4. METODOLOGIA

L'objectiu general del diagnòstic que presentem a continuació és mostrar la realitat de la igualtat entre homes i dones del personal que treballa a l'Ajuntament, tant de la plantilla fixa i temporal, com de la part política. La finalitat d'observar i analitzar aquestes condicions prèvies també és la de detectar les oportunitats per a millorar la situació de les dones i dissenyar un pla d'acció que oriente i planifiqui les accions a dur a terme.

La metodologia utilitzada en l'elaboració del diagnòstic ha consistit principalment a reunir dades referents a les persones que treballen a l'Ajuntament i a les característiques dels diferents llocs de treball. Una part important de la informació ha sigut produïda específicament per a l'informe, donat que s'ha realitzat una labor de consulta específica. En alguns casos les dades existien però en uns altres la mateixa sol·licitud ha originat la desagregació per sexes de dades que prèviament no estaves desagregades. En el cas de les dades relacionades amb la conciliació i les percepcions de discriminacions, han estat extretes a partir d'un qüestionari anònim facilitat de forma on-line a la plantilla.

En tot cas, la recopilació de tota la informació ha estat possible gràcies a la col·laboració del personal de l'Ajuntament que facilitava les dades.

Pel que fa a l'elaboració del diagnòstic, a l'hora de marcar les línies s'han tingut en compte els següents aspectes:

- Representativitat de les dones
- Política d'igualtat d'oportunitats
- Polítiques d'impacte en la societat
- Imatge i llenguatge
- Desenvolupament de llocs de treball
- Condicions laborals i salut laboral
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Assetjament, actituds sexistes i discriminació

CRONOGRAMA	
22 de juliol	Primera reunió amb persona coordinadora i enviament de document guia pel recull de dades.
27 de juliol	Recepció de dades i informació per l'elaboració del diagnòstic.
1 de setembre	Remissió de qüestionari personal anònim a tot el personal.
28 de setembre	Reunió i constitució de la Comissió de Seguiment del Pla Intern.
3 a 11 de setembre	Redacció del diagnòstic.
15 a 28 de setembre	Elaboració del Pla d'acció.

5. DIAGNÒSTIC

En aquest apartat analitzarem les dades sobre estructura i organització de l'Ajuntament, així com els processos i pràctiques que hi tenen lloc, amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i millores oportunes, poden contribuir a conduir l'Ajuntament cap a la igualtat d'oportunitat real entre les dones i els homes que hi treballen.

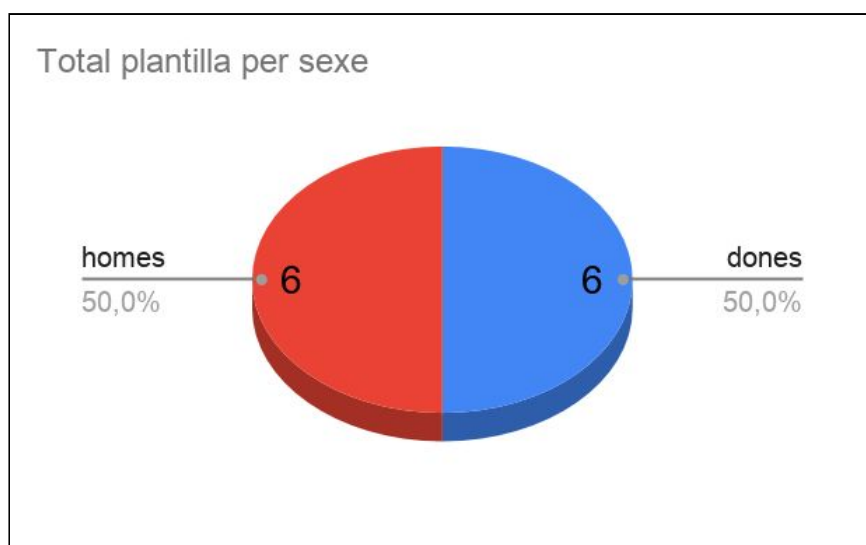
Per tal de recollir la informació necessària s'han plantejat dos models de dades: quantitatives i qualitatives. Els indicadors d'informació quantitativa inclouen les dades estadístiques que s'han pogut generar a partir de bases de dades ja existents o d'una tasca de desglossament d'aquestes. Els indicadors d'informació qualitativa inclouen les dades que fan referència a processos, polítiques, opinions o actituds que s'han recollit a través d'un qüestionari al personal tant fixe com temporal de l'Ajuntament.

- Representativitat de les dones

En aquesta primera part de la diagnosi, analitzem la distribució del personal, de dones i homes en els diferents nivells de responsabilitat i en les diferents categories professionals. Donat que una de les conseqüències més fàcils de veure de les pràctiques i processos que no garanteixen la igualtat d'oportunitat és l'escassa representativitat de les dones en diferents espais laborals o de govern.

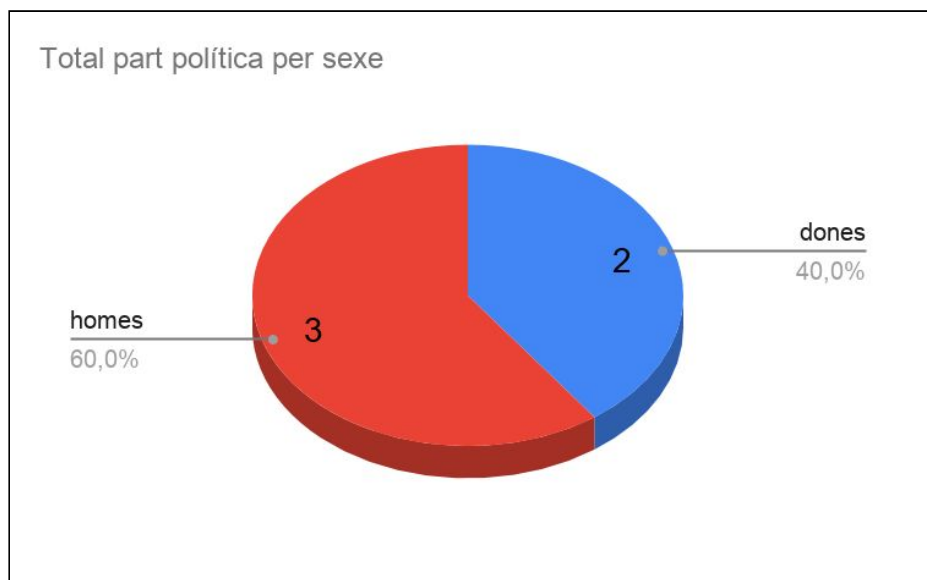
Les següents dues gràfiques ens mostren la plantilla desagregada per sexes i segons si són personal treballador o personal polític.

Per una banda, en la Gràfica 1 podem veure que el percentatge d'homes i dones a la plantilla de Parcent és equitativa, ja que n'hi ha la mateixa quantitat.



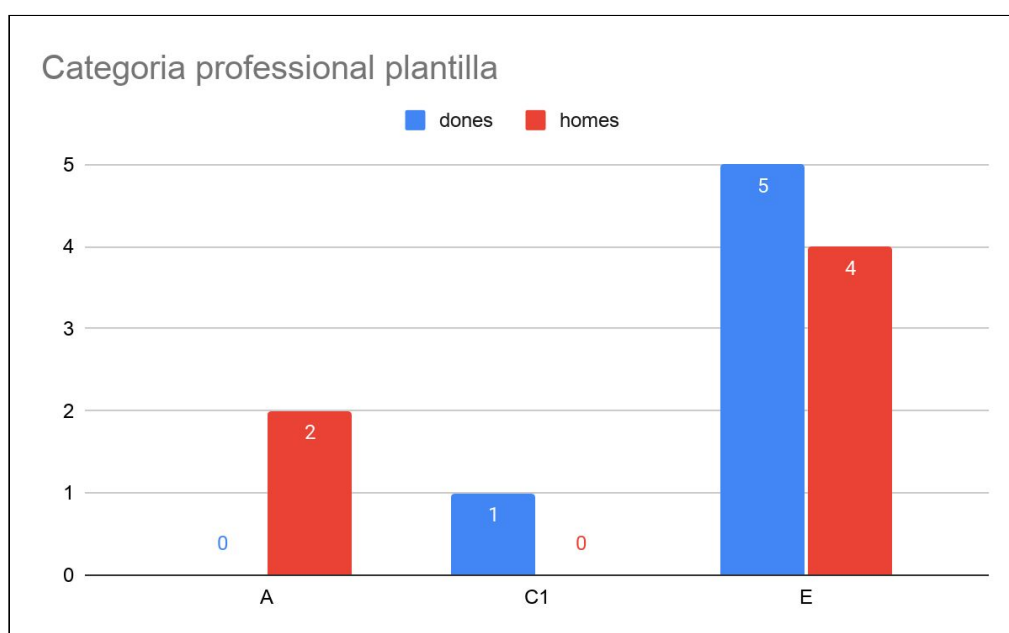
Gràfica 1. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

Per altra banda, respecte al personal polític veiem en la Gràfica 2, que hi ha un total de cinc persones en l'equip de govern, dels quals tres són homes i dos són dones, una diferència no significativa.



Gràfica 2. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

En la següent gràfica es mostren les diferents categories que ocupen homes i dones. Podem observar que la major part de la plantilla ocupa una categoria baixa, que requereix menor qualificació. La categoria més alta, que requereix major qualificació i estudis superiors, l'ocupen 2 homes.



Gràfica 3. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

És important anomenar, a més de la informació prèvia, que en el darrer any s'ha contractat de manera temporal a 13 persones. Els contractes han estat d'entre 3 a 12 mesos, i principalment ha sigut per cobrir serveis forestals, d'obra (peons) o socorristes, feines que es situen en categories laborals i grups de cotització baixos. Cal destacar que d'aquestes 13 persones, només 1 era dona. Des de l'Ajuntament s'ha fet referència a que pel tipus de feines que són, no solen presentar-se dones.

Pel que fa a l'equip de govern de l'Ajuntament, en la Taula 1 observem que no hi ha un equilibri en la proporció de regidories que porten homes i dones, ja que són 3 homes i 2 dones, i en aquest cas les dones porten el mateix nombre de regidories que els homes a pesar que són una menys.

Cal destacar que és un home la persona que ostenta el càrrec d'alcaldia, un lloc que tradicionalment ocupen homes, ja que implica funcions relacionades amb el lideratge.

Podem remarcar també que algunes de les regidories estan relacionades amb funcions i rols de gènere típicament adscrits a homes i dones de forma diferenciada. Els Serveis Socials i la sanitat, la gent gran, per exemple, estan relacionades amb les cures i típicament es fan càrrec les dones. El esports, pel contrari, és un àrea que està típicament vinculada als homes. En aquest sentit, percebem que es segueix la tendència segons la diferenciació de gènere en el repartiment d'algunes regidories.

Pel que respecta als pressupostos totals de les regidories que porten homes i que porten dones, podem fer una comparativa inicial i detectar que s'assignen unes quantitats força diferents a unes i altres. En aquest cas, a pesar de tindre el mateix nombre de regidories sota la direcció d'homes i dones, les dels primers tenen 12.000 € més d'assignació que les que estan sota la direcció de les dones. Cal dir, però, que el personal administratiu ha comentat en referència a aquest tema, que no són uns pressupostos tancats i que es gestionen d'una manera prou flexible.

Delegacions de les regidories per sexe	
Dones	Homes
- Cultura - Gent Gran - Igualtat - Serveis Socials - Sanitat - Educació - Benestar	- Alcaldia - Esports - Joventut - Festes - Turisme - Comerç - Noves tecnologies
18.000€	30.000€

Taula 1. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

Per últim, en aquest apartat de representativitat, destaquem que manca la figura de representant sindical de la plantilla. De tota manera, en compte de tenir una persona representant sindical, l'Ajuntament de Parcent podria estar adherit a l'Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana. En aquest document s'estipulen uns acords mínims en els que s'estableixen les condicions generals de treball, de salut i seguretat, de formació, de vacances, permisos i llicències; o de conciliació laboral i familiar.

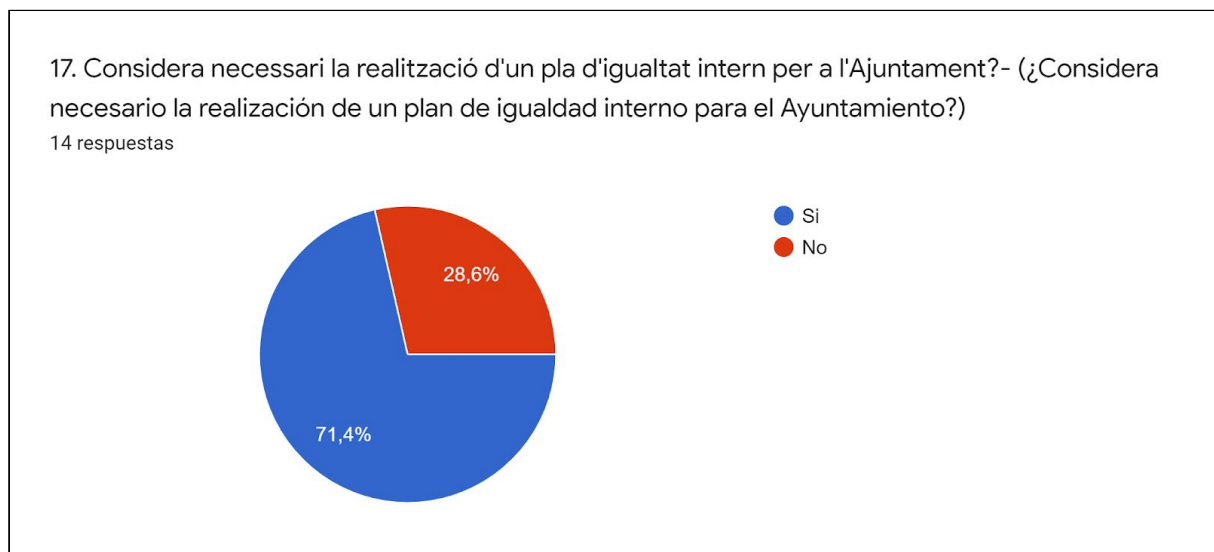
- Política d'igualtat d'oportunitats

En l'àmbit de polítiques d'igualtat d'oportunitats fem referència a la conscienciació, sensibilització i implicació de tot el cos polític i tècnic de l'Ajuntament per la igualtat i també observem com eix compromís es reflecteix en les seues polítiques internes.

Veiem, en aquest sentit, que no existeix un Pla Intern anterior que estiga formalitzat per escrit, amb principis i línies estratègiques marcades.

No hi ha tampoc una partida pressupostària assignada per a desenvolupar activitats en aquesta matèria.

En el qüestionari que s'ha realitzat a la plantilla de manera anònima i voluntària, hem pogut observar que un 71,4% dels treballadors i treballadores percep necessària la realització d'un Pla d'Igualtat Intern. Així doncs, com veiem a la gràfica 5, algunes persones de la plantilla no ho consideren així, fet que ens ajuda a visibilitzar la necessitat de sensibilització en igualtat d'oportunitats i concretament en l'àmbit laboral. De qualsevol manera, pot ser un indicador a avaluar una vegada dut a terme el I Pla d'Igualtat Intern per tal de vore si l'opinió s'ha modificat.



Gràfica 5. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

En el procés d'elaboració d'aquest Pla, s'ha constituït la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern, formada per personal polític i per part de la plantilla. La finalitat d'aquesta comissió és vetllar pel compliment de les mesures que es plantejaren en aquest pla, avaluar i controlar la seua consecució i gestionar els dubtes que puguin sorgir per part de la plantilla.

Adjuntem al final d'aquest Pla el document on queden més clarament desenvolupades les funcions i altres aspectes de la creació de la comissió (veure Annex I).

- Polítiques d'impacte a la societat

En aquesta part observem les polítiques municipals per a valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit extern. Observem de quina forma l'Ajuntament contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats al poble, a través de quines accions i polítiques específiques.

En aquest àmbit d'anàlisi partim d'un context positiu, ja que l'Ajuntament de Parcent compta amb un Pla Municipal d'Igualtat 2015-2020 i, per tant, amb una estratègia de polítiques públiques cap a la igualtat.

En aquest sentit, és possible realçar el treball que s'ha fet dins els programes de coeducació per l'alumnat de primària. En aquests programes es desenvolupen activitats dirigides a complir objectius dins la corresponsabilitat, la prevenció en violència de gènere i la diversitat afectiva sexual.

Per altra banda, cal assenyalar també el treball de l'Ajuntament en el reconeixement de les dones majors del municipi amb l'objectiu de revalorar la tasca que han fet al llarg de la seua vida. S'ha fet a partir de tallers de memòria i treballs de reculls audiovisuals.

Una cosa summament important, i que fins ara no existeix, és la recollida de dades desagregades per sexe de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis municipals.

- Imatge i llenguatge

D'aquest àmbit valorem els esforços de l'ajuntament per complir amb el llenguatge no sexista, tot i que cal seguir treballant en aquest sentit. En les publicacions dels actes que es publiciten en la web cal seguir insistint en l'utilització d'un llenguatge neutre o inclusiu.

Per altra banda, encara que no existeix una guia o un manual sobre normes de llenguatge oral i escrit no sexista, però en canvi la percepció del 100% plantilla (reflectida en les respostes del qüestionari realitzat, veure Gràfica 6) és que el llenguatge utilitzat és neutre. Tot i que l'opinió majoritària és positiva, caldria aprofundir en el tema, donat que no es disposa d'un manual o guia de llenguatge i que s'han detectat publicacions que no compleixen amb els criteris d'igualtat.



Gràfica 6. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

Com a exemple, està la pàgina web de l'Ajuntament, la qual mostra algunes de les publicacions amb ús no neutre del llenguatge i, per tant, amb la necessitat de revisió.

Caldria revisar més detingudament la comunicació amb treballadors i les treballadores a través dels canals interns que s'utilitzen, per poder valorar més profundament la neutralitat en el llenguatge intern.

- Desenvolupament llocs de treball

En aquest àmbit fem referència a la manera en la qual l'Ajuntament facilita el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores, i com contraresta els obstacles que poden trobar les dones específicament.

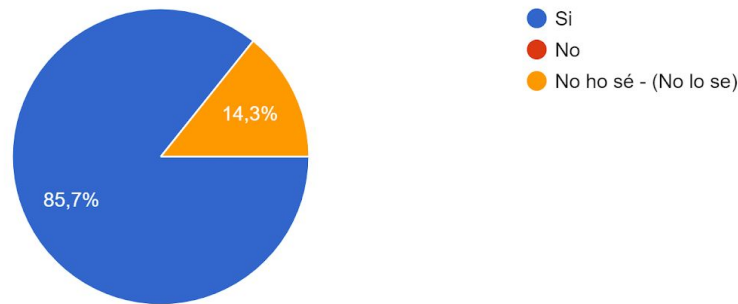
Per començar, en aquest apartat observem que en els processos de selecció de personal, no es contemplen criteris d'igualtat.

Per altra banda, veiem l'existència de programes temporals d'ocupació com EMERGE, EMCORP i EMCUJU.

En relació amb l'aspecte de les ofertes laborals, el 85,7% de la plantilla percep que les possibilitats d'accés als llocs de treball de l'Ajuntament són iguals per a homes i per a dones, com podem veure en la gràfica 7.

10. Tenen dones i homes les mateixes possibilitats d'accés als llocs oferts per l'Ajuntament? -
(¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidad...so a los puestos ofertados por el Ayuntamiento?)

14 respuestas



Gràfica 7. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

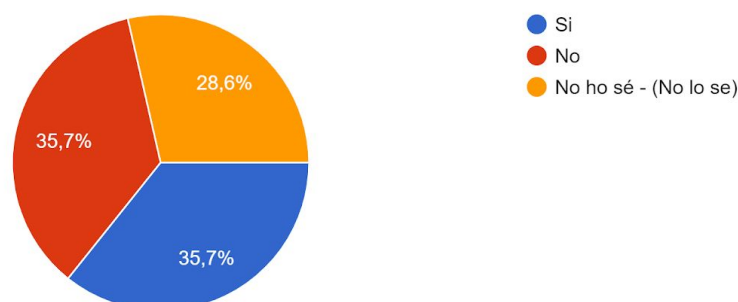
Valorem també com s'aprofita el potencial de les persones que ja formen part del personal, si es possibilita la promoció de les persones que formen la plantilla sense exclusions. En aquest sentit, no s'han fet promocions en el darrer any. Tenint en compte el volum de la plantilla d'aquest Ajuntament, entenem que les possibilitats de promocionar són reduïdes de per sí i que el fet que no s'haja promogut cap dona no és valorable com un element de discriminació.

Una altra manera d'observar en quin grau es facilita el desenvolupament professional i la millora de competències, és a través de les formacions a les quals té accés la plantilla. En aquest sentit no hem rebut la informació concreta de quins cursos i quines persones han assistit, per tant no es pot valorar aquest punt.

Com podem veure en la gràfica 8, només el 35,7% de la plantilla troba adequada la comunicació sobre les formacions que ofereix l'administració, mentre que el 28,6% no ho sap i a l'altre 35,7% no li sembla adequada.

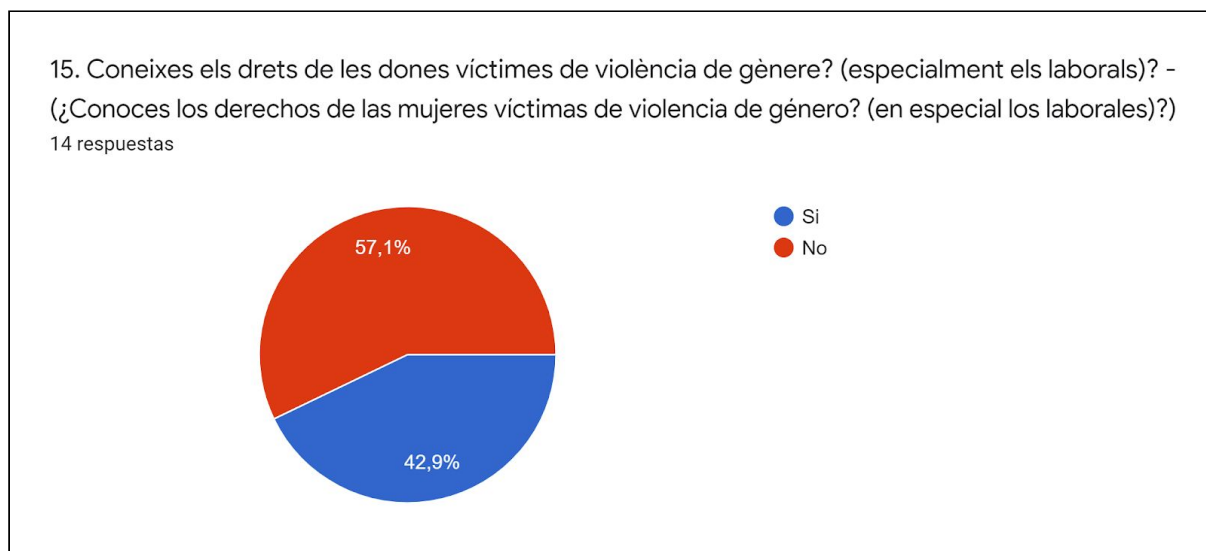
11. Es comuniquen adequadament a tots/as els treballadors i les treballadores els cursos de formació oferts per altres administracions públiques...traciones públicas (Generalitat, Ministerios, FEMP)

14 respuestas



Gràfica 8. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

Per últim, cal anomenar que gran part de la plantilla desconeix l'existència dels drets de les dones víctimes de violència de gènere, especialment els referents a drets laborals, com podem observar a la gràfica 9. En aquest cas quasi el 60% de la plantilla no coneix els drets de les dones víctimes de violència de gènere. Aquesta resposta és important tindre-la en compte ja que, tractant-se de realitats rurals, l'administració pública pot ser un servei de proximitat cap a les dones i per tant seria quasi necessari que tot el personal coneguera els drets de les dones víctimes de violència.



Gràfica 9. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

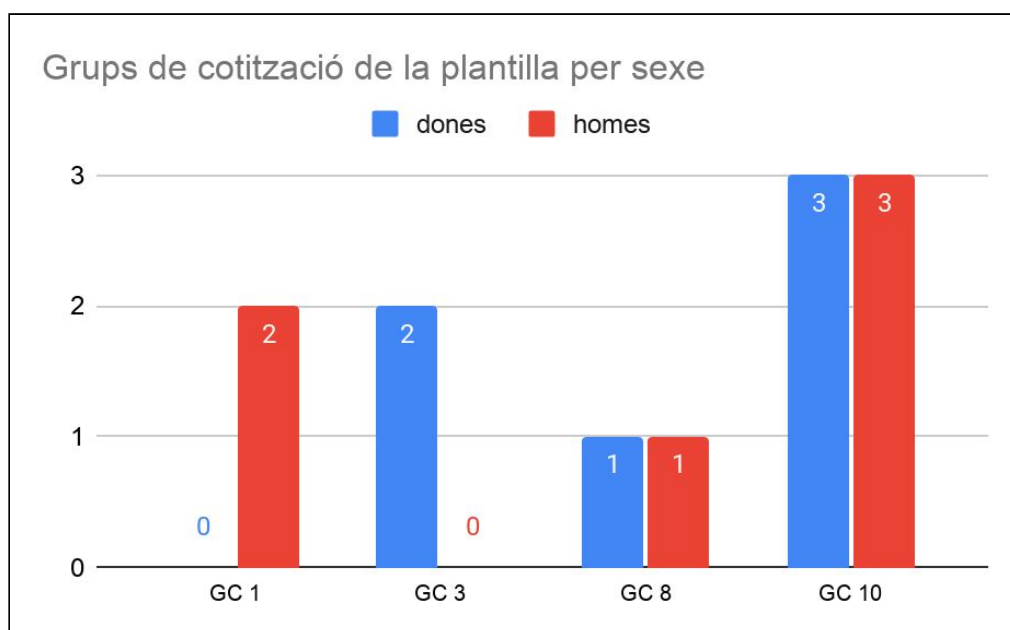
- Condicions laborals i salut laboral

D'aquest àmbit pretenem revisar la política retributiva existent en l'Ajuntament i si s'incompleix el principi d'igualtat retributiva pel qual els llocs de feina iguals han de tindre mateixa retribució. També comprovarem si es dona algun tipus de discriminació pel que fa a la jornada laboral.

En primer lloc, observem que l'Ajuntament compta amb un inventari amb la descripció de tots els llocs de treball. Considerem la relació de llocs de treball (RPT) com una eina positiva pel que fa a matèria d'igualtat on l'assignació dels llocs per categories està basada en una valoració neutra.

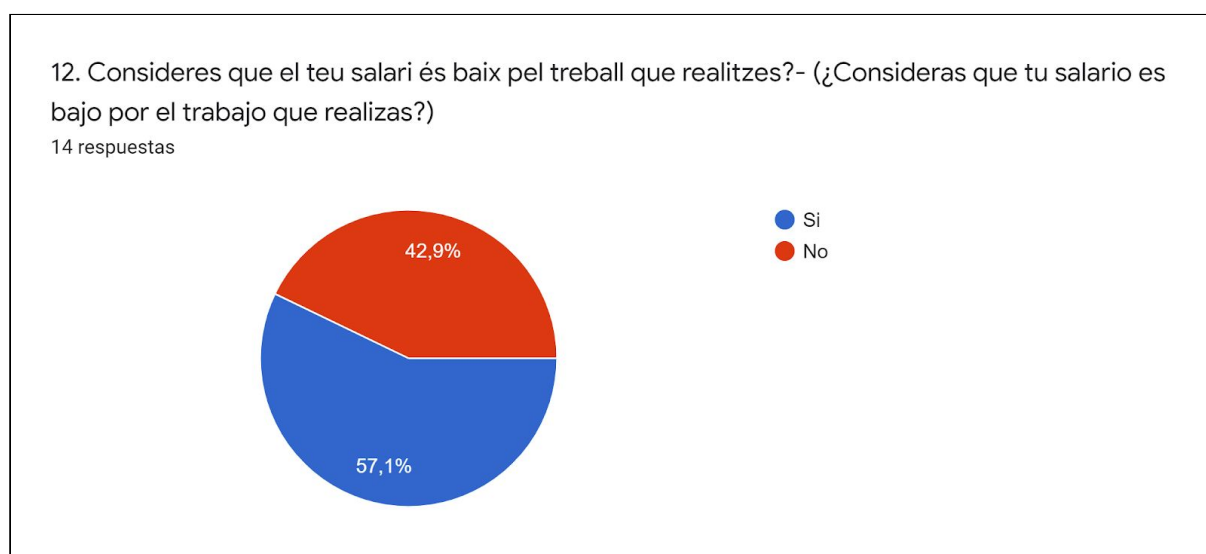
Les retribucions a la plantilla es realitzen segons les bases de cotització del règim general de la Seguretat Social. Aquesta manera d'establir els nivells retributius, vinculada a les categories professionals, propicia la igualtat i justícia pel que fa als salaris de treballadors i treballadores.

Com podem comprovar en la gràfica 10, les diferències retributives que es donen no mostren relació al gènere de les persones treballadores, sinó que estan vinculades a la categoria professional pertinent.



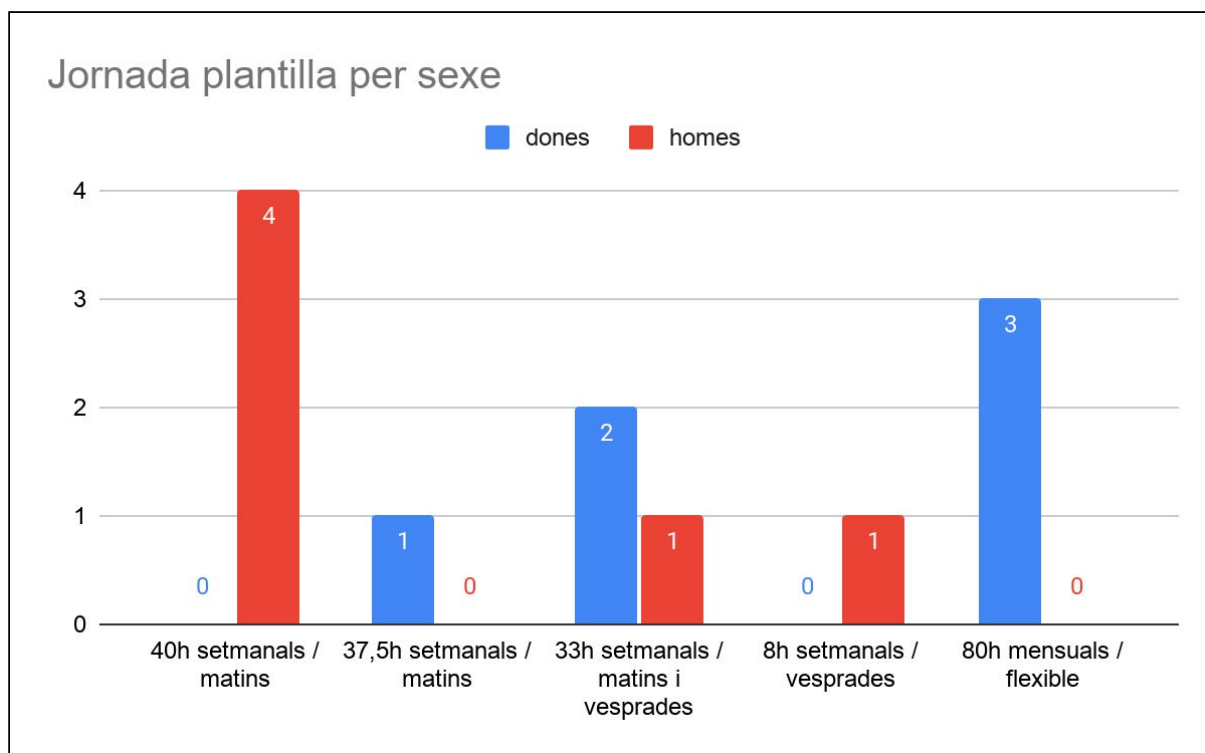
Gràfica 10. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

És una informació a destacar el fet que en el qüestionari passat a la plantilla i respost de manera anònima, el 57,1% de les persones ha contestat que considera que el seu salari és baix tenint en compte la feina que realitza, mentre que el 42,9% considera que el seu sou si que està en consonància amb el treball que fa.



Gràfica 11. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

Pel que fa a la jornada laboral, en la gràfica 12 podem observar l'horari del personal. Segons els resultats veiem que les dones tenen horaris menys estables i amb jornada partida. Cal remarcar que la jornada de les dones que fan 80 hores al mes, és flexible perquè pot ser qualsevol horari del dilluns al diumenge.



Gràfica 12. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

Segons les dades obtingudes a través dels qüestionaris a la plantilla, en els darrers 5 anys no s'han concedit baixes per raó d'incapacitat temporal o per maternitat. Ho entenem així perquè no ha hagut resposta per part de ninguna de les persones que han realitzat el qüestionari.

Per últim en aquest apartat, cal anomenar l'existència del pla de riscos laborals en el qual no es tenen en compte mesures que poden afectar a la preconcepció, l'embaràs i la lactància. Així doncs, sembla necessari afegir mecanismes de prevenció i adequació del lloc a les característiques i necessitats de les dones.

- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

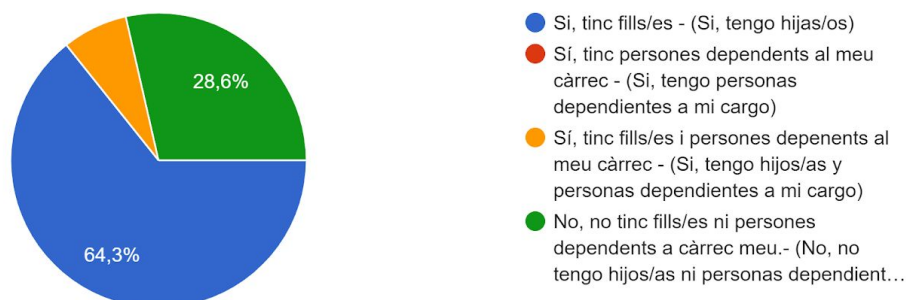
En aquest àmbit valorem les mesures amb les que conta l'Ajuntament per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal.

La gràfica 14 ens indica el nombre de persones de la plantilla que tenen fills i filles i persones al seu càrrec. En aquest cas tenim que el 64,3% de la plantilla té fills o filles, i concretament el 7,1% tenen fills o filles i també persones dependents al seu càrrec, el que suposa en valors absoluts que 10 persones de la plantilla tenen descendents o persones dependents al seu càrrec.

Si analitzem les dades amb major detall trobem que de les 10 persones 4 són dones i tenen al seu càrrec 7 fills i filles menors d'edat, i 6 són homes i tenen al seu càrrec 3 fills o filles menors d'edat. En aquestes edats les necessitats de cures són majors, la qual cosa influeix en l'organització de la vida familiar i laboral, i això sumat a que les dones assumeixen major càrrega en les tasques de responsabilitat de la llar suposa una sobrecàrrega de les dones treballadores front als homes.

4. Tens fills/es o persones dependents a càrrec teu? - (¿Tienes hijos/as o personas dependientes a tu cargo?)

14 respostes

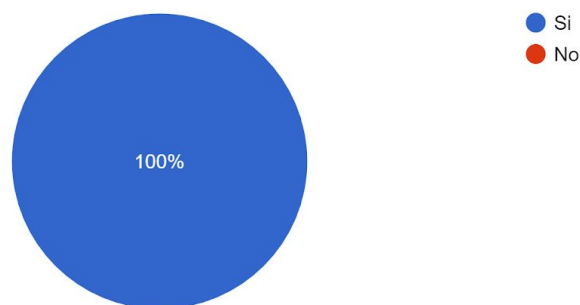


Gràfica 14. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

En el qüestionari realitzat a la plantilla, com podem veure en la gràfica 15, el 100% ha respost que l'Ajuntament sí afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

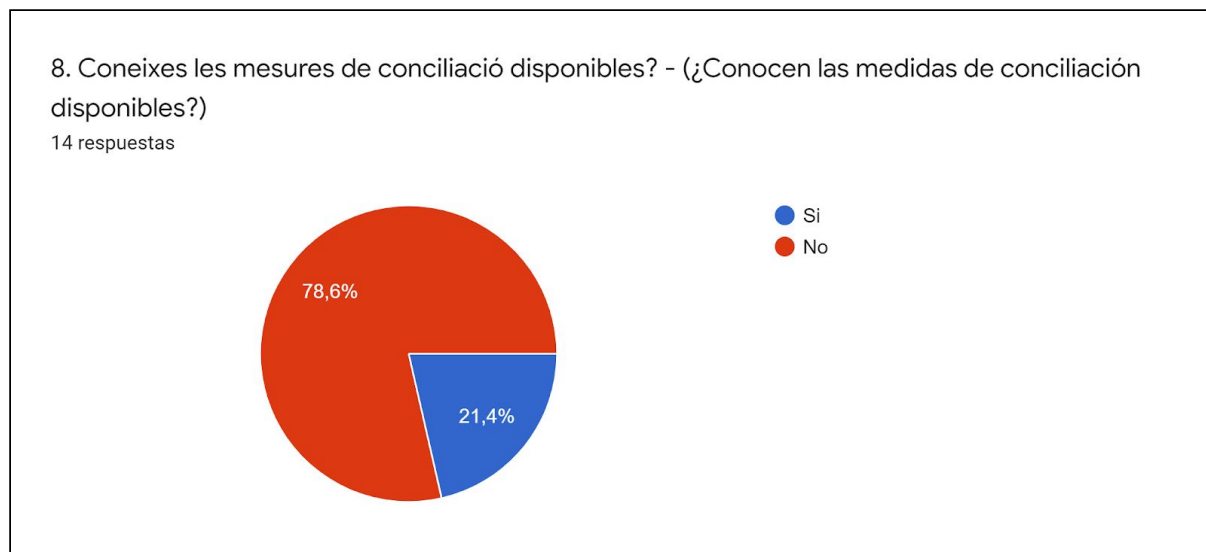
7. S'afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral? - (¿Se favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?)

14 respuestas



Gràfica 15. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

A la pregunta de si coneixen les mesures de conciliació disponibles, tal com mostra la gràfica 16, el 78,6% diu no conèixer les mesures de conciliació i sols el 21,4% diu que sí.



Gràfica 16. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

- **Assetjament, actituds sexistes i discriminació**

Tenim en compte en aquest àmbit la prevenció de les conductes d'assetjament psicològic o sexual o la percepció de tractes discriminatoris.

En primer lloc, cal anomenar que a l'Ajuntament no s'han realitzat actuacions específiques per detectar possibles situacions d'assetjament ni formacions per sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament, actituds sexistes o tracte discriminatori. Aquestes accions són importants perquè ajuden a comprovar la no existència d'actituds discriminatòries de cap tipus i també faciliten saber quina percepció té la plantilla quant al tracte just.

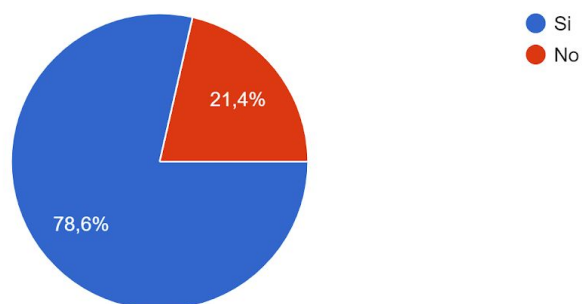
Tampoc existeix una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar o actuar front aquests casos si s'arriben a donar. En un Ajuntament com el de Parcent, amb un volum de personal reduït, considerem que una persona responsable és suficient, en compte d'una comissió.

En relació amb aquest últim punt, remarcuem que al qüestionari realitzat a la plantilla s'han formulat dos preguntes sobre aquest tema.

En la gràfica 17 ens mostra que el 78,6% sabria a qui acudir en cas de sofrir assetjament sexual o per raó de gènere, la qual cosa és positiva

13. Sabries què fer o a qui acudir en cas de sofrir assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament? - (¿Sabrías qué hacer o a quién acud... sexual o por razón de sexo en el Ayuntamiento?)

14 respuestas

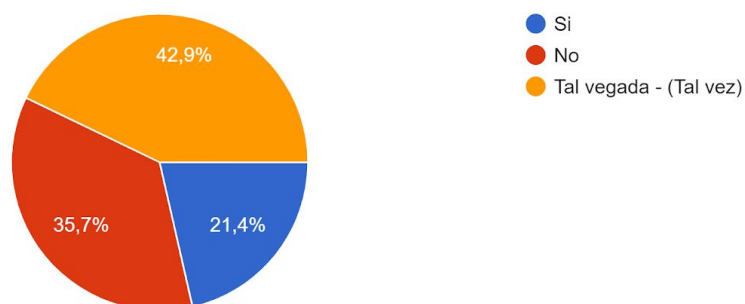


Gràfica 17. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

En canvi en la gràfica 18 ens mostra que prop del 40 % diu que no hi ha protocol i prop del 42,9% diu que tal vegada sí però no indica seguretat. Aquestes dades ens indiquen que és necessari fer un esforç gran per informar i comunicar a tota plantilla respecte a un protocol a seguir en casos d'assetjament.

14. Existeix un protocol d'actuació conegut per tota la plantilla que s'aplique quan es detecta un cas d'assetjament sexual? - (¿Existe un protocolo ...lique cuando se detecta un caso de acoso sexual?)

14 respuestas



Gràfica 18. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

Per acabar aquesta fase de diagnosi, anomenarem les aportacions que les persones han fet a través del qüestionari, ja que la darrera pregunta era de resposta oberta, sobre quines necessitats identifiquen en l'Ajuntament que s'haurien de contemplar aquest pla. La idea era recollir de manera lliure les propostes o apreciacions de la plantilla i en aquest sentit ha hagut aportacions importants, en referència a la necessitat d'equilibrar el nombre d'homes i dones en la plantilla o igualar les retribucions.

- *“Drets i obligacions a tots els nivells”*
- *“Dar más visibilidad a este tipo de cosas como estáis haciendo ahora con estas cosas”*
- *“Faenes que suposen el mateix esforç físic i amb les mateixes necessitats intel·lectuals deurien de ser valorades per igual de forma moral i econòmica”*
- *“Los puestos de trabajo tanto para mujer como para el hombre”*

6. PLA D'ACCIÓ

Plantegem el pla d'acció com l'estratègia destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes, per a eliminar obstacles que poden impedir aquesta igualtat així com per facilitar el desenvolupament professional de les dones. El pla s'acaba en el moment que s'aconsegueixca aquest objectiu principal.

Recomanem que es considere aquest pla com una estratègia més de l'Ajuntament, formant part de la convicció i responsabilitat política. Si la implicació per part de les persones que gestionen la institució és sincera, els resultats del pla seran sòlids.

Per poder dur a terme el pla d'acció definirem uns objectius que responen a la situació de partida de l'Ajuntament, tenint en compte les seves característiques, necessitats i possibilitats particulars. La diagnosi prèvia ens ha permès identificar els punts millorables en aquesta matèria.

Com que l'objectiu general del pla - assolir la igualtat entre dones i homes - no es pot aconseguir a través d'una sola mesura, caldrà proposar objectius específics que es puguin dur a curt i mitjà termini, que vagin encaminant l'Ajuntament cap a l'objectiu general.

En aquest cas concret, no plantejarem cap acció correctora ja que aquestes mesures serien convenients només en situacions que es detecten discriminacions directes, i serien obligatòries ja que les discriminacions van contra la llei.

Així doncs, totes les accions plantejades en aquest pla són de caràcter positiu, és a dir, que tenen la finalitat de compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i facilitar el procés cap a la igualtat real entre dones i homes.

Una vegada finalitzat el disseny del pla i l'aprovació d'aquest per plenari, pot començar la implantació de les diferents mesures. La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern serà l'encarregada de coordinar el desenvolupament del pla. És important que el seguiment que vaja realitzant la comissió quede documentat, ja que serà de gran utilitat a l'hora d'avaluar posteriorment els aspectes a millorar, els resultats de determinades accions i en general el funcionament del pla.

A continuació, exposem les mesures proposades:

EIX I: POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS INTERNES**OBJECTIU:** Integrar la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de la institució.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Aprovar en plenari municipal el Pla d'Igualtat Intern i assignar-li un pressupost.	- Corporació municipal	- Acta del plenari amb aprovació del Pla - Total de pressupost anual destinat a l'anomenada partida	- Curt
2. Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del Pla d'Igualtat Intern.	- Responsable de comunicació / RRHH	- Material de difusió utilitzat (correus, cartells, etc.)	- Curt
3. Nomenar una persona responsable de coordinar el Pla d'Igualtat Intern.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Acta amb acord de persona responsable	- Curt
4. Fer formació específica en matèria d'igualtat per sensibilitzar la totalitat de la plantilla.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Programa del contingut de la formació - Full de firmes d'assistència	- Mitjà
5. Promoure un repartiment de regidories més equilibrat, neutre i menys associat a estereotips de gènere.	- Corporació municipal	- Acta de delegació de regidories	- Curt / llarg

EIX II: POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT**OBJECTIU:** Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes i les actuacions municipals d'àmbit extern.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Recollir sistemàticament les dades desagregades per sexe de les persones usuàries dels serveis o activitats municipals.	- Departaments municipals amb atenció al públic	- Memòria anual on queden plasmades les dades recollides	- Curt / llarg
2. Potenciar la presència equilibrada de dones i homes en debats o actes públics.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Número de dones i homes presents en debats i actes	- Curt / llarg

EIX III: IMATGE I LLENGUATGE

OBJECTIU: Promoure una imatge i comunicacions de l'Ajuntament neutres, tant internes com externes.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Elaborar una guia de llenguatge no sexista i fer-ne difusió entre tot el personal.	- Responsable igualtat	- Material gràfic o digital que mostre la guia	- Mitjà
2. Revisar llenguatge utilitzat en canals de comunicació interna i externa.	- Responsable comunicació	- Evidències de la revisió en les diferents plataformes - Document de recull de les correccions	- Mitjà

EIX IV: DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ EN ELS LLOCS DE TREBALL

OBJECTIU: Facilitar el desenvolupament professional i la promoció laboral de totes les persones treballadores a l'Ajuntament.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Detectar les necessitats formatives de la plantilla i vetllar per la seua realització.	- RRHH	- Número de formacions realitzades - Número de dones i homes assistents a formacions	- Mitjà
2. Informar i facilitar l'accés a les formacions que ofereix la Diputació per personal de les administracions locals.	- RRHH	- Evidències de comunicació on es facilita la informació de l'oferta i l'accés	- Curt / llarg
3. Realitzar una formació sobre els drets de les dones víctimes de violència de gènere.	- Responsable igualtat	- Programa del contingut de la formació - Full de firmes d'assistència	- Mitjà
4. Fer reserva de places d'ocupació per a dones en les ofertes dels programes EMCUJU, EMPUJU, EMERGE i EMCORP.	- RRHH	- Número de dones i homes treballant en la plantilla temporal - Document on es recullen els criteris del procés selectiu	- Curt

5. Promocionar i publicitar les ofertes temporals que continguin reserves de places de treball per a dones.	- RRHH	- Document i evidències de la publicació en diferents plataformes.	- Curt / llarg
---	--------	--	----------------

EIX V: CONDICIONS LABORALS

OBJECTIU: Assegurar una neutralitat en les assignacions de tasques, retribucions i horaris de la plantilla de l'Ajuntament.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Vetllar per la neutralitat en l'assignació de complements retributius o altres beneficis socials atorgats al personal.	- RRHH	- Document que recull els indicadors per assignar complements retributius o altres beneficis socials	- Curt / llarg
2. Negociar amb les dones que tenen una jornada més inestable, perquè puguin optar a un horari que facilite la conciliació de la seua vida personal i laboral.	- RRHH	- Document que recull els acords i negociacions realitzats - Número de dones que han ajustat el seu horari	- Curt

EIX VI: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU: Afavorir la conciliació personal, familiar i laboral en totes les categories i nivells de l'estructura del personal (tant polític com funcionari i temporal).

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Informar a la plantilla de les mesures que tenen al seu abast per poder conciliar vida personal, familiar i laboral.	- RRHH	- Documentació utilitzada per comunicar - Número de dones i homes que demanen fer ús de les mesures	- Curt
2. Fer possible el teletreball des de casa, per evitar desplaçaments i estalviar temps.	- RRHH	- Número de dones i homes que modifiquen la seua modalitat a teletreball	- Curt
3. Realitzar formacions sobre corresponsabilitat entre dones i homes en l'àmbit domèstic.	- Responsable igualtat	- Programa del contingut de la formació - Full de firmes d'assistència	- Mitjà

EIX VII: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

OBJECTIU: Prevenir les conductes d'assetjament de tot tipus i promoure una figura referent a l'Ajuntament en aquesta matèria.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Designar una persona responsable de prevenir i actuar davant de casos d'assetjament al treball.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Acta on es reflexe l'acord del nomenament de la persona pertinent	- Curt
2. Redacció d'un protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament i les actituds sexistes.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Data de l'aprovació del protocol	- Mitjà
3. Establir un canal de comunicació perquè tota la plantilla pugui informar d'actituds discriminatòries.	- Responsable informàtica	- Número de comunicacions rebudes en el canal pertinent	- Llarg
4. Dur a terme accions de sensibilització per tal de promoure una tolerància zero front la violència.	- Centre Dona Dènia / Responsable igualtat	- Número d'accions realitzades - Número de dones i homes participants	- Mitjà

ANNEX 1

CREACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DEL PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL. AJUNTAMENT DE PARCENT.

Amb data 23 de setembre de 2020 es crea la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern amb la finalitat de fer realitat l'elaboració, avaluació i el seguiment del Pla d'Igualtat pel personal de l'administració local.

La comissió es reuneix durant l'elaboració del Pla d'Igualtat i amb posterioritat a la seua entrada en vigor, de manera anual o quan les circumstàncies el requerisquen, amb l'objectiu de treballar de manera activa en la implantació de les accions recollides en el Pla, així com avançar en la reducció i eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe que poguera existir en l'entitat.

En aquesta comissió es presenta la informació relativa a l'aplicació a l'Ajuntament de Parcent del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, les mesures adoptades per a fomentar la igualtat en l'empresa.

La Comissió és l'encarregada de vetllar pel compliment del Pla d'Igualtat Intern per al qual, de manera bianual, i amb la finalitat de corregir possibles desajustaments en la seua execució o en l'assoliment dels seus objectius, realitza una avaluació de seguiment.

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓ LOCAL. AJUNTAMENT DE PARCENT.

Membres de la Comissió de Seguiment

La Comissió està constituïda de manera que quede representada la part treballadora i la part política de l'Ajuntament. La part treballadora, en cas que no hi haja representació sindical, la formarà una persona de cada departament.

Comunicació a la plantilla

Donar informació a la plantilla sobre la creació d'aquesta Comissió amb l'objectiu que puguin participar activament en les decisions, accions i procés diagnòstic, així com informar la Comissió mitjançant els mecanismes oportuns de situacions de discriminació o desigualtat que puguin detectar.

Funcions

Les funcions de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat seran:

- Establiment d'un pla de treball en l'elaboració del Pla d'Igualtat (diagnòstic de gènere, anàlisi dels resultats, definició de mesures o accions que conformen en actitud d'igualtat, aplicació i execució de les accions, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat).
- Col·laboració per a la realització del diagnòstic de situació previ de la posició de dones i homes en l'Ajuntament, així com l'anàlisi dels resultats obtinguts en l'enquesta d'opinió a la plantilla si es realitza.

- Una vegada analitzats les dades, la Comissió acordarà les mesures a desenvolupar en l'Ajuntament amb la finalitat de poder resoldre de manera preventiva o correctiva les possibles situacions de desigualtat de gènere que hagen pogut aparèixer durant la realització del diagnòstic.
- Les accions que desenvolupar en el marc del Pla d'Igualtat han d'estar relacionades amb les àrees recollides en la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Podran incloure's altres àrees, a més de les descrites anteriorment, que siguen considerades necessàries per part de la Comissió per a aconseguir de manera efectiva el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Una vegada realitzat el diagnòstic de la situació i elaborat i aprovat el Pla d'Igualtat, la Comissió serà l'encarregada de vetllar que es duguen a terme les mesures acordades, els terminis i recursos per a portar-les a efecte, les persones responsables de fer-ho, així com els terminis per a la seua avaluació.
- Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, la Comissió serà l'encarregada de l'avaluació, el seguiment i el control de l'aplicació de les mesures contemplades en aquest pla.
- La Comissió serà l'encarregada de gestionar els dubtes o qüestions que sorgisquen de la plantilla amb la finalitat de facilitar la comunicació en el que al Pla d'Igualtat es refereix.
- La Comissió serà l'encarregada de realitzar o, en el seu cas, coordinar totes les labors de sensibilització dirigides a la resta de la plantilla.

Substitucions

Les persones que integren la Comissió podran ser substituïdes per altres en els següents casos:

- Una vegada excedisca el període previst per a la implementació del Pla d'Igualtat.
- En cas que alguna persona desitge renunciar a la seua pertinença a la Comissió.
- En cas que alguna persona pels motius que foren abandone el seu lloc de treball.
- En casos de baixes, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una duració major a sis mesos.

El procediment serà comunicar-ho als membres de la Comissió, que seran els encarregats de triar una altra persona per a substituir l'absència i la incorporació de la qual haurà de ser aprovada per la resta de les integrants de la Comissió en una reunió de la qual s'estendrà acta.

En el cas del lloc lliure que pot ser ocupat per qualsevol persona de la plantilla, s'haurà d'establir un canal pel qual les persones puguin sol·licitar a la plantilla la seua participació. Aquesta comunicació haurà de realitzar-se amb almenys una setmana d'antelació abans que la Comissió es reunisca perquè estudien la petició.

Reunions

Una vegada elaborat el Pla d'Igualtat les reunions de la Comissió tindran una periodicitat semestral. Les convocatòries a les reunions ordinàries es realitzaran per correu electrònic amb una antelació de 7 dies com a mínim.

Les reunions extraordinàries de la Comissió seran convocades pel mateix procediment sense que haja d'existir el període d'antelació abans descrit. Els motius per a la convocatòria de reunions extraordinàries seran:

- Coneixement per part d'algun dels membres de la Comissió de situacions de discriminació directa o indirecta.
- Intenció de l'Ajuntament d'optar a certificacions, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.
- Reestructuracions o canvis organitzacionals que suposen una diferència substancial quant al nombre d'homes i dones en la plantilla, possibilitats d'ascens o promoció o qualsevol altra àrea recollida en les accions del Pla d'Igualtat que pugui donar lloc a la reelaboració del diagnòstic de gènere i/o de les accions del Pla d'Igualtat.

Actes

De cada reunió s'alçarà una acta, signada per totes les persones que integren la Comissió i en la qual es farà constar el resum dels temes tractats, acords i desacords.

Confidencialitat

Totes les persones components de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, dades, documents, i/o qualsevol altra informació de la qual es fera ús en el si d'aquesta o els fóra entregada.

ANNEX 2

Qüestionari Pla d'Igualtat Intern Parcent

El següent qüestionari ha estat dissenyat amb la finalitat de conèixer l'opinió de la plantilla de l'Ajuntament i així realitzar el Pla d'Igualtat Intern per al personal de l'administració local. Vos preguem que contesteu amb la màxima sinceritat, ja que es garanteix una total confidencialitat i anonimat.

Gràcies pel vostre temps.

1. Tipus de contracte

- Fixe
- Temporal

2. Sexe

- Dona
- Home
- No binari

3. Edat

- menys de 20 anys
- 21-35 anys
- 36-50 anys
- 51-60 anys
- més de 60 anys

4. Tens fills/es o persones dependents a càrrec teu?

- Sí, tinc fills/es
- Sí, tinc persones dependents al meu càrrec
- Sí, tinc fills/es i persones dependents al meu càrrec
- No, no tinc fills/es ni persones dependents a càrrec meu

5. Quants fills i filles tens?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. Quines edats tenen?

- Fins a 5 anys
- 6 a 12 anys
- 13 a 18 anys
- més de 18 anys

7. S'afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?

- Sí
- No

8. Coneixes les mesures de conciliació disponibles?

- Sí
- No

9. En els darrers 5 anys, t'has beneficiat d'alguna baixa temporal o permís dels que s'anomenen a continuació?

- Incapacitat temporal
- Accident laboral
- Maternitat
- Paternitat
- Adopció o acollida
- Risc durant l'embaràs

- Reducció de jornada per lactància
 - Reducció de jornada per cures als filles/es
 - Reducció de jornada per motius familiars
 - Excedència per cures de fills/es
 - Excedència per cures d'altres familiars
 - Excedència voluntària
 - Permís per malaltia greu
- 10. Tenen dones i homes les mateixes possibilitats d'accés als llocs oferts per l'Ajuntament?**
- Si
 - No
 - No ho sé
- 11. Es comuniquen adequadament a tots/as els treballadors i les treballadores els cursos de formació oferts per altres administracions públiques (Generalitat, Ministeris, FEMP...)**
- Si
 - No
 - No ho sé
- 12. Consideres que el teu salari és baix pel treball que realitzes?**
- Si
 - No
- 13. Sabries què fer o a qui acudir en cas de sofrir assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament?**
- Si
 - No
- 14. Existeix un protocol d'actuació conegut per tota la plantilla que s'aplique quan es detecta un cas d'assetjament sexual?**
- Si
 - No
 - Tal vegada
- 15. Coneixes els drets de les dones víctimes de violència de gènere? (especialment els laborals)?**
- Si
 - No
- 16. Creu que el llenguatge escrit intern de l'entitat local és sexista?**
- Si
 - No
- 17. Considera necessari la realització d'un Pla d'Igualtat Intern per a l'Ajuntament?**
- Si
 - No
- 18. Quines necessitats identifiqueu al vostre Ajuntament que el Pla d'Igualtat hagués de contenir?**

Document elaborat per La Naturadora S.L.

CIF B54272877

Octubre 2020

Tècnica responsable

Carme Ivars Ronda