

I PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE PALAMÓS

2025-2029



AJUNTAMENT DE PALAMÓS



Autoria

L'Esberla, 2025
www.esberla.cat

Consultora

Mariona Zamora Juan



INDEX

COMPROMÍS INSTITUCIONAL	3
INTRODUCCIÓ	4
Què és un pla d'igualtat?	4
Marc Normatiu	4
EL I PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE PALAMÓS	6
Àmbit i abast	6
Objectius del Pla d'Igualtat	6
Composició de la comissió negociadora	7
Pla de treball i metodologia d'elaboració	7
DIAGNOSI	9
1. Estructura i característiques de la plantilla	10
2. Cultura organitzacional	17
3. Accés a l'organització	21
4. Promoció i desenvolupament professional	25
5. Formació contínua	27
6. Resum i conclusions de l'auditoria retributiva i el registre salarial	29
7. Temps, conciliació i corresponsabilitat de la cura	34
8. Salut laboral	37
9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere	39
PLA D'ACCIONS	41
Eixos i objectius estratègics del I Pla d'Igualtat	41
Mesures	42
Cronograma	46
Aplicació, seguiment i avaluació del Pla	51
Procediment de modificació	55



COMPROMÍS INSTITUCIONAL



INTRODUCCIÓ

Què és un pla d'igualtat?

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades, prioritzades i calendaritzades en el si d'una empresa, entitat o òrgan de l'administració, amb l'objectiu de conduir un procés vers l'equitat de gènere en la seva organització interna i, d'aquesta manera, contribuir a la igualtat real i efectiva de la societat en general.

Segons el marc jurídic català i espanyol referent a l'administració pública i a la igualtat efectiva entre dones i homes, l'Ajuntament de Palamós té el deure de disposar d'un Pla d'Igualtat Intern.

Treballar per la igualtat real i efectiva en el si d'una organització, amb la implicació i voluntat amb les que s'aborda des de l'Ajuntament de Palamós implica un procés d'anàlisi i revisió interna dels sistemes de creences, organització i funcionament, i de les relacions personals en el seu si; és un procés doncs, que condueix a una major consciència i sensibilització, i a una millora del benestar de les persones i les relacions de les persones que formen part de l'organització. Només d'aquesta manera, vetllant i posant les mesures necessàries per avançar cap a la igualtat i el benestar interns, es podrà treballar de manera coherent i efectiva en la transversalització de gènere a la política pública que es desenvolupa des de l'Ajuntament.

Marc Normatiu

El present Pla d'Igualtat s'emmarca en la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i els principis de l'estatut d'autonomia de Catalunya.

A nivell estatal, la normativa que regula els plans d'igualtat és:

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral
- Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre valoració de l'impacte de gènere
- Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball
- Llei 11/2018, de 28 de desembre, sobre informació no financera i diversitat
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, sobre infraccions i sancions en



l'ordre social

- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut dels treballadors
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la Llei General de la Seguretat Social
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat a l'ocupació
- Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, sobre el distintiu «Igualtat a l'Empresa»
- Reial decret 850/2015, de 28 de setembre, que modifica el RD 1615/2009
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, sobre els plans d'igualtat i el seu registre
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, sobre igualtat retributiva
- Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, sobre valoració dels llocs de treball



EL I PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE PALAMÓS

Àmbit i abast

El I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament s'aplica a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Palamós, independentment del tipus de contracte o la durada d'aquest.

El pla té una vigència de 4 anys, a partir de la data de la seva aprovació per part de la comissió negociadora.

Objectius del Pla d'Igualtat

Els objectius generals que guien la diagnosi i l'elaboració del Pla d'Igualtat són:

- Formalitzar el compromís de l'Ajuntament de Palamós vers la igualtat de gènere en la seva organització i funcionament intern
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere a l'organització
- Incorporar de manera transversal el principi d'igualtat de gènere en la gestió del personal
- Enfortir la credibilitat i compromís de l'Ajuntament de Palamós vers la transversalització de gènere a les polítiques públiques mitjançant la coherència entre el discurs i la pràctica interna

Aquests objectius parteixen de la premissa que totes les organitzacions humanes reproduïen les relacions de poder dels homes vers les dones característiques de la societat en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen les organitzacions. És per aquest motiu que els objectius del Pla d'Igualtat tenen la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal.



Composició de la comissió negociadora

El pla d'igualtat ha estat negociat i aprovat per:

- En representació de les persones treballadores
 - SIP-FEPOL: David Abella Mellado
 - CCOO: Alfons Garcia Fernandez
 - INTERSINDICAL: Alexandra Mateu Petit

- En representació de l'equip de govern i l'ajuntament
 - Regidor àrea: Pere Deulofeu Garcia
 - CAP RHiO: Anna Ribas Bardera
 - Referent Ajuntament: Mauro Gea Matés

La regidora d'Igualtat i la tècnica d'Igualtat han assistit com a assessores del procés.

Pla de treball i metodologia d'elaboració

Les fases i accions per a l'actualització de la diagnosi i l'elaboració de la concreció del pla d'accions han estat les següents:

Fase I: Inici i diagnosi

- 1a reunió de constitució de la comissió d'elaboració del pla d'igualtat
- Anàlisi de dades de l'ens
- Treball de camp
 1. Disseny i enviament d'uns qüestionaris per a totes les treballadores i treballadors.
 2. Disseny i realització d'entrevistes en profunditat per conèixer les condicions laborals
 3. Disseny i realització de 2 grups discussió amb persones treballadores.
 4. Buidatge i anàlisi de les dades recollides a l'entrevista, als grups de discussió i als qüestionaris.
- Entrega de la diagnosi
- 2a reunió amb la comissió per presentar, compartir i completar l'avaluació i la diagnosi



Fase II: Elaboració el pla d'accions

- 3a reunió de la comissió per treballar la definició de les accions
- 4a reunió de la comissió per prioritzar i calendaritzar les accions, les mesures de seguiment i tancament i aprovar el pla
- Entrega de la diagnosi i el pla d'igualtat



DIAGNOSI

Data de realització de la diagnosi	Novembre 2024 - Gener 2025
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Any complet 2023
Nombre de persones en plantilla	208 (2023)
Persona responsable de l'elaboració de la diagnosi	Mariona Zamora Juan (L'Esberla SCCL)

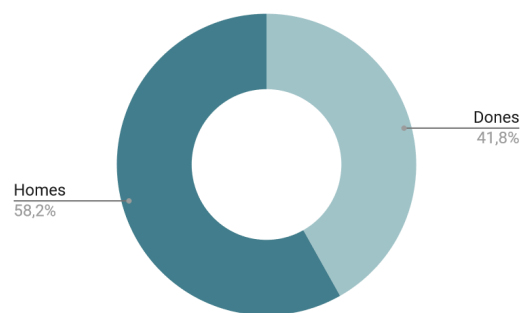


1. Estructura i característiques de la plantilla

La diagnosi sobre la composició i estructura de la plantilla té com a objectiu analitzar de manera detallada qui forma part de l'organització: la distribució per sexe, edat, antiguitat, càrregues familiars, llocs de treball, tipus de jornada i modalitat contractual. Aquest exercici permet identificar possibles desigualtats, discriminacions indirectes o dinàmiques de poder que poden passar desapercebudes però que tenen un impacte real en les trajectòries professionals i les condicions laborals. A més, proporciona una base sòlida per anticipar necessitats futures vinculades a la igualtat, com la conciliació o la promoció professional. Aquest tipus d'anàlisi és clau per garantir una gestió equitativa dels recursos humans i per construir entorns laborals més justos, sostenibles i respectuosos amb la diversitat.

Nombre de dones i homes

L'any 2023 la plantilla de l'ajuntament estava formada per 87 dones i 121 homes. Contràriament a la majoria d'administracions públiques locals de Catalunya, l'Ajuntament de Palamós té una composició masculinitzada, ja que més de la meitat de la plantilla són homes (58,2%). A la resta de Catalunya les dones són el 60,1% de la població contractada a les administracions públiques.



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

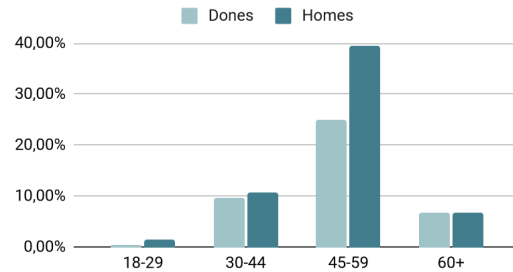


Edat mitjana de dones i homes, i menors al càrrec

L'edat mitjana de la plantilla és de 48,5 anys: 48,8 les dones i 48,1 els homes.

En observar amb detall les franges d'edat es posa de manifest que en les edats més joves (fins als 44 anys) així com en les edats més grans (a partir dels 60) hi ha una composició més paritària que no pas en la franja 45-59, en la que trobem un gran gruix d'homes.

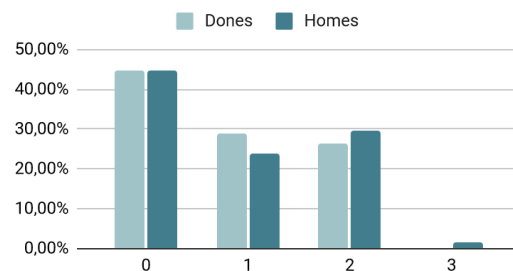
Franja d'edat



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

El 55,29% de la plantilla té menors al càrrec. I d'aquest conjunt, el 41,7% són dones.

Criatures a càrrec

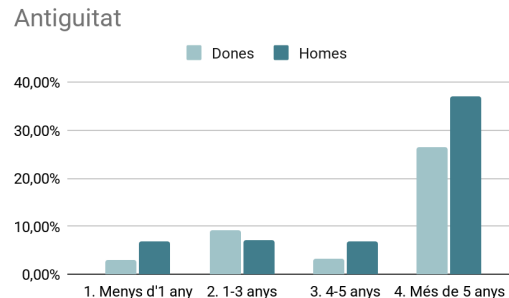


Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament.



Antiguitat de dones i homes

S'observen diferències en la composició de gènere de cada franja d'antiguitat, posant de manifest que les franges de més edat estan més masculinitzades.



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

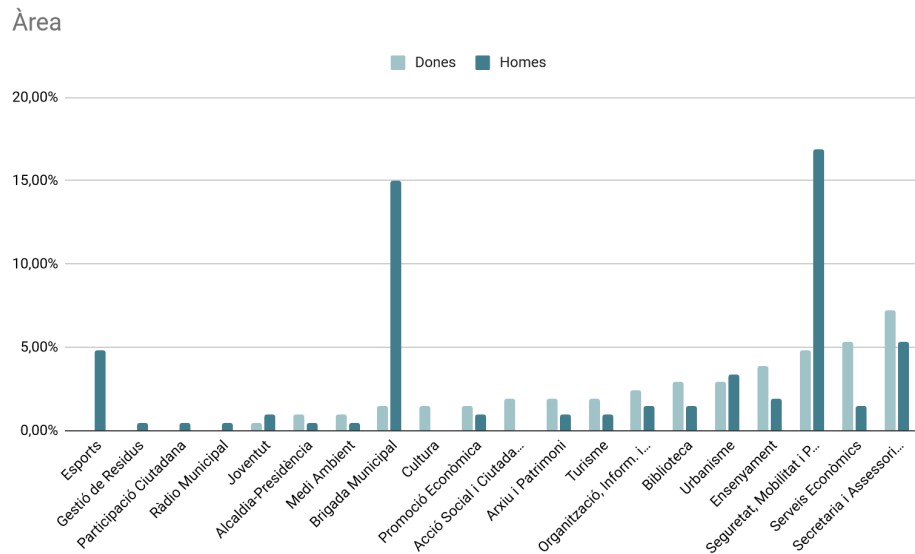
Distribució d'homes i dones per àrees, departaments i llocs de treball

Àrees

Seguint amb l'anàlisi de la distribució d'homes i dones a la plantilla, quan observem la classificació per àrea es percep que l'àrea més paritària és la d'Urbanisme. La resta presenten segregació horitzontal:

- Masculinitzades: esports, gestió de residus, participació ciutadana, radio, joventut, brigada, seguretat i mobilitat
- Fementitzades: alcaldia, medi ambient, cultura, promoció econòmica, acció social, arxiu, turisme, biblioteca, ensenyament, serveis econòmics i secretaria.

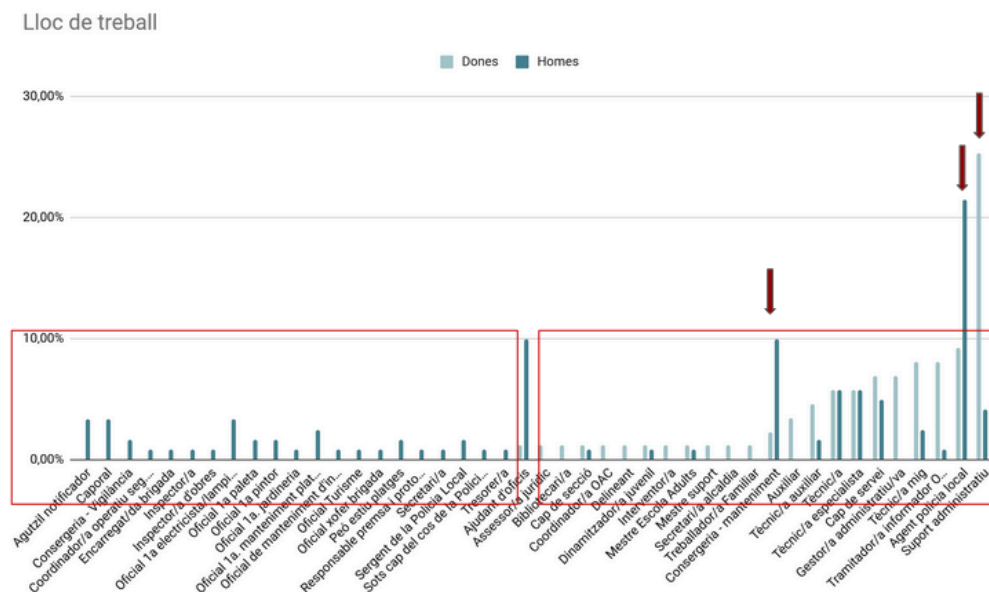




Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament.

Llocs de treball

En observar la distribuci3 per llocs de treball, es fa encara m3s evident la segregaci3 horitzontal:



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



Càrrecs de responsabilitat

En observar la distribució segons principals càrrecs de responsabilitat s'observa paritat en aquells on hi ha més d'una persona (caps de servei), i no s'infereix desigualtats o discriminacions en la ocupació de la resta de càrrecs:

	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Caps de servei	6	50%	6	50%	12	100%
Secretari/a	0	0%	1	100%	1	100%
Interventor/a	1	100%	0	0%	1	100%
Inspector/a	0	0%	1	100%	1	100%
TOTAL	7	46%	8	54%	15	100%

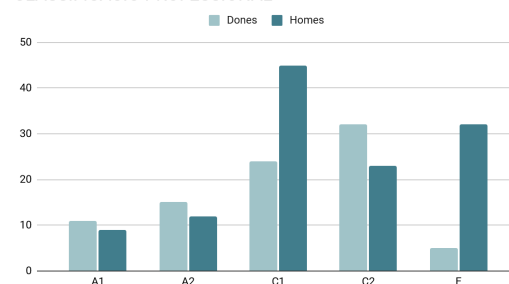
Elaboració pròpia a partir de les dades cedides per l'Ajuntament.

Classificació professional

Respecte la classificació professional els grups que presenten més diferències de gènere són el C1 i l'E, responnent a la segregació horitzontal detectada: a C1 es concentren els llocs de treball de la policia, i a l'E els de la brigada municipal.

La resta de grups professionals, en canvi, estan més feminitzats i no s'observa segregació vertical.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

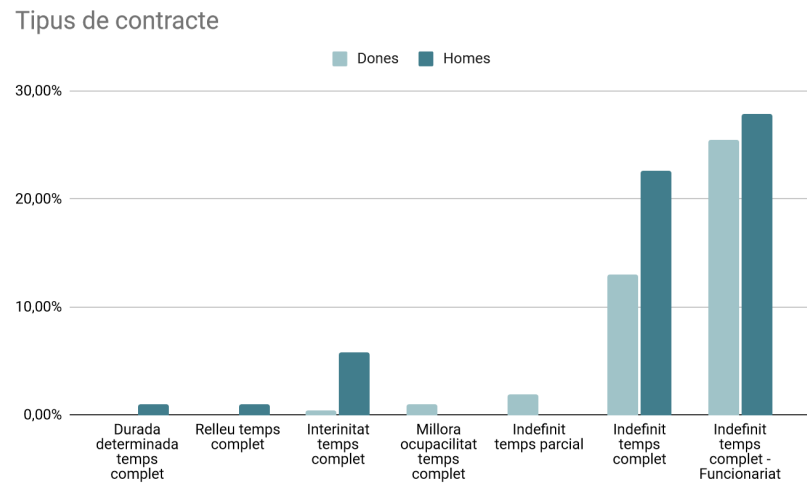


Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament.



Distribució de dones i homes per tipus de contracte i jornada

El 2023 la distribució era la següent:



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

Pel que fa al tipus de jornada cal destacar positivament que la majoria de la plantilla treballa a jornada completa, i no s'observen diferències significatives en la distribució de la parcialitat entre dones i homes.

De les persones que han reduït jornada per cura de menors (5 persones), el 75% van ser dones.

Resum de l'àmbit

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
Absència de segregació vertical Majoria de contractes a jornada completa, sense distinció de gènere.	Segregació horitzontal: dones en l'àmbit de les cures i l'atenció a les persones, i homes en tasques de manteniment i seguretat.





2. Cultura organitzacional

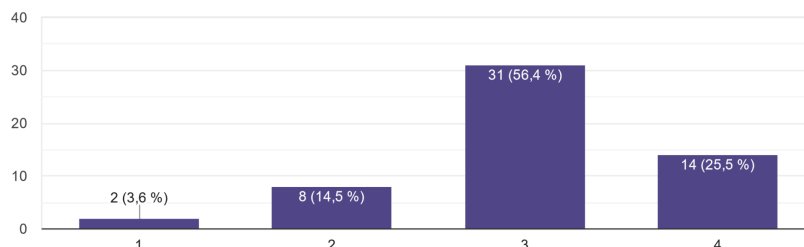
Analitzar la cultura organitzativa i els models de comunicació interna i externa d'una organització permet identificar els valors, creences i pràctiques que sostenen —o dificulten— l'assoliment de la igualtat de gènere. Aquesta anàlisi fa visible com es manifesten les relacions de poder dins l'organització, quines actituds hi ha envers la igualtat, quins espais de resistència o aliances poden aparèixer i quin grau de compromís real existeix per transformar-les. Alhora, permet avaluar si els canals i codis comunicatius promouen la participació, el benestar, la seguretat i la llibertat d'expressió de totes les persones, així com la capacitat de l'organització per gestionar conflictes i situacions de discriminació o violència de gènere. Per dur-la a terme, s'analitzen tant documents interns i materials comunicatius com els resultats de qüestionaris de percepció, recollint així tant la dimensió formal com la vivència subjectiva de les persones que en formen part.

L'equitat de gènere a la cultura organitzacional

Tot i que el marc normatiu de l'administració pública es fonamenta en els principis de mèrit i igualtat d'oportunitats, en la pràctica s'observa - entre el personal de l'ajuntament - un cert miratge de la igualtat: la idea que la igualtat entre dones i homes ja està assolida, la qual cosa dificulta la identificació i abordatge de les desigualtats persistents.

Tot i així, a la pregunta “Quin grau d'igualtat de gènere consideres que hi ha a l'ajuntament”, moltes respostes se situen en el 3 (“Força”):

Quin grau d'igualtat de gènere consideres que hi ha a l'Ajuntament de Palamós?
55 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla



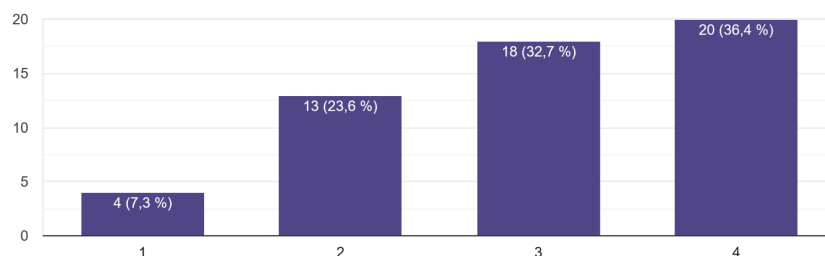
Si bé les persones amb més trajectòria dins l'ajuntament reconeixen un canvi progressiu en la cultura organitzativa i en els comportaments —des d'un masclisme més explícit cap a formes més subtils—, encara detecten actituds de reacció o desautorització envers dones que ocupen càrrecs de responsabilitat, així com segregació horitzontal de tasques, especialment en feines de caràcter administratiu. A més, en determinades àrees fortament masculinitzades, com la policia, la brigada o l'àmbit esportiu, es fa especialment necessari treballar amb la plantilla el tracte i l'acollida cap a les dones que s'hi incorporin, per garantir un entorn laboral respectuós i igualitari.

Els àmbits del pla d'igualtat on la plantilla considera que encara hi ha marge de millora són:

- ➔ Conciliació amb la vida personal (54,5%)
- ➔ Participació equitativa (30,9%)
- ➔ Ambient de treball (30,9%)
- ➔ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (30,9%)

La confiança en l'impacte i desplegament del pla són bones entre la plantilla:

En quin grau creus que serà útil aquest pla d'igualtat?
55 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

Abordatge de la dimensió relacional

El model de governança de l'Ajuntament és vertical i s'organitza per àrees, cadascuna de les quals funciona de manera força autònoma.

El model d'organització interna actual no contempla espais per a tractar les relacions internes més enllà de l'execució dels serveis i tasques de les àrees. A nivell general, la plantilla considera que hi ha bon tracte amb les persones que ocupen càrrecs de

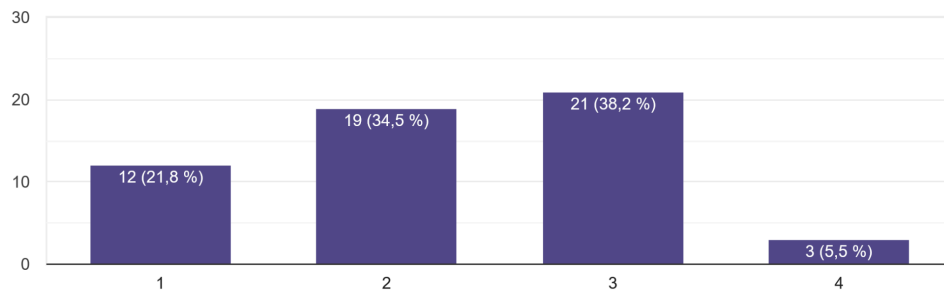


responsabilitat, però no hi ha espais formals que assegurin que les relacions humanes i el benestar de les persones es posin al centre del model de governança.

Aquesta manca de temps, espais i confiança per gestionar la dimensió relacional en el treball queda representada al següent gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari.

Consideres que l'Ajuntament de Palamós disposa de temps, espais i confiança per gestionar malestars i conflictes interns, incloent el que tenen a veure amb el gènere?

55 respostes



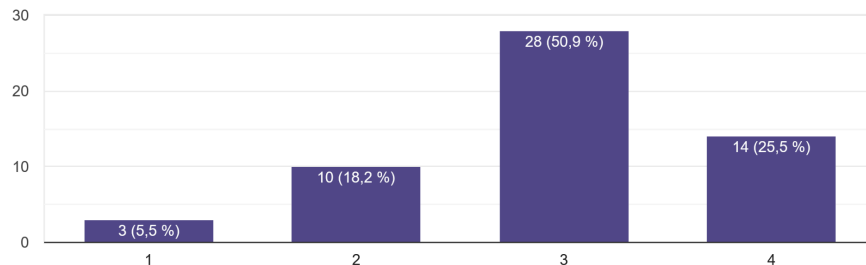
Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

Comunicació interna i externa

En general, la plantilla se sent representada pel llenguatge usat en les comunicacions internes. Però a l'hora de preguntar sobre l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista s'observa, encara marge de millora

Consideres que l'Ajuntament de Palamós fa servir un llenguatge i imatges no sexistes en les comunicacions internes?

55 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla



El motius és que l'Ajuntament no disposa d'un criteri establert per a l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista, i - tant en les entrevistes com en les respostes del qüestionari - s'aprecia que hi ha diversitat de sensibilitats respecte les possibles fórmules a usar (paraules inclusives, femení i masculí, només femení, etc).

En sintonia amb el Pla Local de Ciutadania, es recomana usar una guia d'estil inclusiva que unifiqui els criteris, i/o realitzar formacions per tal de facilitar l'ús del llenguatge inclusiu.

Resum de l'àmbit

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
Percepció generalitzada d'un ambient de treball igualitari en termes de gènere, que ha anat millorant amb els anys. Degut a a la cultura de l'administració pública i, també, als canvis generacionals en el lideratge.	Repte en la dimensió relacional (mecanisme de foment d'una cultura equitativa i justa): es pot millorar en la generació d'espais o mecanismes formals per abordar el benestar de l'equip. Criteris clars i compartits per a l'ús d'un llenguatge inclusiu.



3. Accés a l'organització

L'accés a l'ocupació en igualtat de condicions és un dret que cal garantir a totes les persones. Sovint, les dones, es troben amb obstacles i dificultats en aquest sentit degut a processos de selecció directa o indirectament discriminatoris, que impedeixen o dificulten l'accés a determinats llocs de treball i empreses, tot contribuint a la segregació horitzontal del mercat de treball. Ofertes de feina associades a un gènere o altre, descripcions de llocs de treball basades en prejudicis de gènere, preguntes sobre la vida personal a les entrevistes, o suposicions sobre la maternitat només pel fet de ser d'una franja d'edat, en són alguns exemples.

Més enllà de garantir el dret a la igualtat de condicions en els processos de selecció, aquests són una gran oportunitat per crear nous referents laborals de dones i homes per a les noves generacions, ja que a la llarga això afavoreix la disminució de la segregació horitzontal, equiparació del valor i talents de les dones i/o tasques tradicionalment considerades femenines, l'equitat salarial i la corresponsabilitat.

Política de selecció

L'Ajuntament de Palamós obre convocatòries laborals quan es requereix la substitució o creació d'una nova plaça.

Les convocatòries es publiquen a la web de l'Ajuntament i apareixen al Cercador d'Informació i Documentació Oficials (CIDO) de la Diputació de Girona, a l'apartat de "Processos selectius". L'accés a les ofertes és públic i no es detecten discriminacions o obstacles per raó de gènere.

Els mecanismes i procediments de selecció són els que corresponen a l'administració pública (concurs, oposició, mèrits, etc. segons la plaça), i es detallen a les convocatòries de manera molt detallada i garantint la transparència de tot el procés.

El procés el duu a terme un tribunal qualificador, la composició del qual es regeix pels principis de professionalitat i imparcialitat, i amb tendència a la paritat entre dones i homes. Els criteris de la composició del tribunal són públics. Cada fase del procés, així com els requisits de participació, està detallada i especifica els canals i terminis. L'embaràs de risc i el part es consideren motius justificats de falta a les proves.

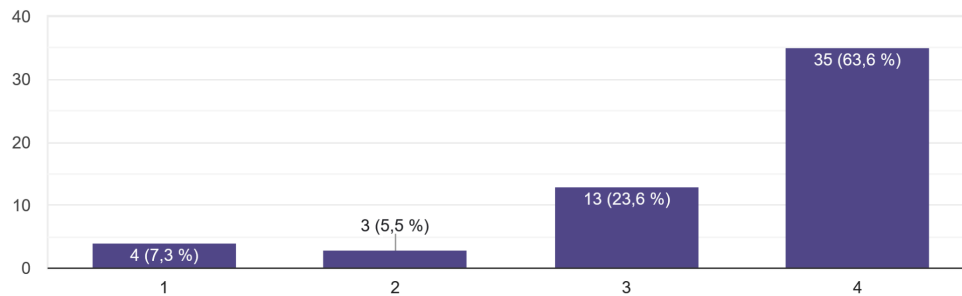


Els criteris de valoració també estan detallats, així com la puntuació de cada criteri, i no presenten discriminació directa ni indirecta per raó de gènere.

Referent a la percepció, la majoria de la plantilla percep que hi ha un accés igualitari d'homes i dones a l'ens.

Creus que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció de l'Ajuntament?

55 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

Ofertes laborals no discriminatòries

De l'anàlisi de les ofertes de les 7 places que es van obrir el 2023 es poden extreure les següents conclusions:

- Quant a la forma, es detecta un esforç per fer servir un llenguatge no sexista i inclusiu però no hi ha un criteri definit, i no hi ha una coherència al llarg de l'oferta.
- Quant al contingut, no es consideren com a prioritats i/o clàusules socials que les persones candidates tinguin coneixements o competències sobre gènere, igualtat, feminisme, etc. i/o la contractació de persones que reflecteixin la diversitat de la societat catalana. Per tal de complir el mandat de les lleis autonòmiques i estatals d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i eradicació de les violències masclistes - basant-se en la transversalitat de gènere - s'ha d'incorporar aquesta perspectiva a totes les àrees i programes que es desenvolupen des de l'administració local, i valorar els coneixements que es requereixen per fer-la possible.



Incorporacions dels darrers anys

De les persones que el 2023 estaven en plantilla, els darrers cinc anys es van incorporar 32 dones (43%) i 42 homes (57%), una proporció que reflecteix la composició de l'Ajuntament, els processos i mecanismes de selecció no discriminatoris de l'organisme.

D'aquestes persones, destaca el fet que en llocs de treball on es va contractar més d'una persona, el percentatge de dones contractades va ser més elevat que el d'homes, excepte en el cas de la policia local. En canvi, en aquells llocs de treball on només es va contractar una persona, s'observa la lògica de la segregació horitzontal que hi ha a l'ajuntament i que s'ha explicat al primer àmbit del pla.

Lloc treball	Dones		Homes		Suma total	
	N	%	N	%	N	%
Agent policia local	3	25,00%	9	75,00%	12	100,00%
Agutzil notificador			1	100,00%	1	100,00%
Ajudant d'oficis			7	100,00%	7	100,00%
Auxiliar	1	100,00%			1	100,00%
Bibliotecari/a	1	100,00%			1	100,00%
Cap de servei	1	100,00%			1	100,00%
Consergeria - manteniment			6	100,00%	6	100,00%
Consergeria - Vigilància			1	100,00%	1	100,00%
Coordinador/a OAC	1	100,00%			1	100,00%
Dinamitzador/a juvenil	1	100,00%			1	100,00%
Inspector/a d'obres			1	100,00%	1	100,00%
Oficial 1a paleta			1	100,00%	1	100,00%
Oficial 1a. jardineria			1	100,00%	1	100,00%
Oficial 1a. manteniment platges			1	100,00%	1	100,00%
Peó estiu platges			2	100,00%	2	100,00%
Sergent de la Policia Local			1	100,00%	1	100,00%
Suport administratiu	6	60,00%	4	40,00%	10	100,00%



Lloc treball	Dones		Homes		Suma total	
Tècnic/a	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Tècnic/a auxiliar	2	100,00%			2	100,00%
Tècnic/a especialista	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Tècnic/a mig	5	71,43%	2	28,57%	7	100,00%
Tramitador/a informador OAC	5	83,33%	1	16,67%	6	100,00%
Suma total	32		42		74	100,00%

Elaboració pròpia a partir de les dades cedides per l'Ajuntament.

Resum de l'àmbit

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
Percepció d'accés igualitari per raó de gènere	Introduir clàusules de coneixement en perspectiva de gènere a les ofertes de feina
Convocatòries i processos de selecció no discriminatoris	Reproducció de la dinàmica de segregació horitzontal del mercat laboral.



4. Promoció i desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua sent una assignatura pendent en l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge continuen encara presents, tal com ho explica el concepte del «sostre de vidre», que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals. Aquestes barreres són múltiples: estereotips i prejudicis, la resistència al lideratge per part de les dones, les extenses jornades laborals, la manca de corresponsabilitat, etc. Tots aquests obstacles provoquen una gran complexitat a la carrera professional de les dones i el seu accés a llocs de responsabilitat. Com a conseqüència, al conjunt del mercat laboral gran part de les categories professionals amb major responsabilitat estan ocupades per homes.

Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional esdevé un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

Processos i ofertes de promoció

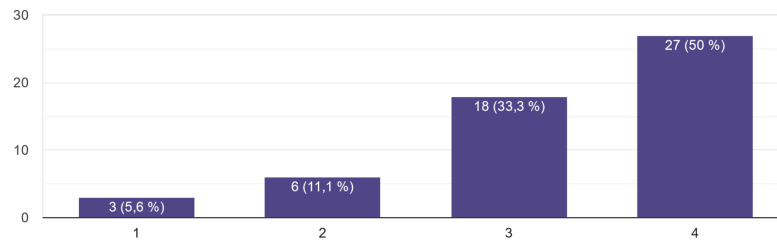
La promoció interna, entesa com el canvi de categoria laboral a una de superior, està oberta a tot el personal que reuneixi els requisits d'accés de les convocatòries publicades i hi vulgui participar en el procés de selecció a categories laborals superiors. A l'Ajuntament de Palamós, com a la resta d'administracions locals, les possibilitats de promoció són limitades.

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització

Com es pot veure al següent gràfic extret del qüestionari, el 82,6% de la plantilla considera que les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional a l'ajuntament.



Creus que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?
54 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

La plantilla expressa, per mitjà del qüestionari i els grups de discussió, la sensació que malgrat els avenços i el marc meritocràtic de l'administració pública per a les dones encara és més costós promocionar, especialment en els llocs de treball masculinitzats. També es posa de manifest que sovint les dones que ocupen llocs de coordinació o responsabilitat han de fer-se valer més - tant a nivell tècnic com de lideratge - que els seus homònims masculins.

Resum de l'àmbit

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
Mecanismes meritocràtics provinents del marc de l'administració pública.	Percepció de més obstacles en la promoció femenina, especialment en llocs de treball masculinitzats. Percepció de les dones que ocupen càrrecs de coordinació o responsabilitat d'haver-se de fer valer més que els seus homònims masculins tant en l'àmbit tècnic com de lideratge.



5. Formació contínua

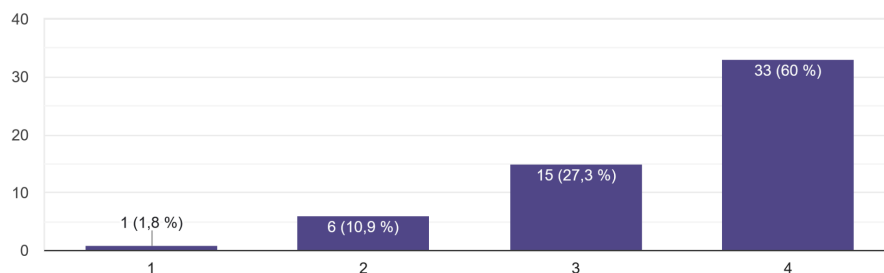
La formació continuada vinculada al desenvolupament del lloc de treball, sobretot si és reglada, és un dels vehicles principals en la promoció laboral, tant pel que fa a l'assumpció de responsabilitats com salarial. Per altra banda, la formació en qüestions vinculades als drets laborals – incloent la formació en matèria d'igualtat – és clau per detectar i prevenir els abusos, les discriminacions i les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es poden donar en l'entorn laboral.

L'accés a tota la formació que ofereix una empresa o òrgan de l'administració ha de ser, per tant, públic, en igualtat de condicions i atenent a les necessitats de conciliació de les persones.

Pla de formació

L'Ajuntament de Palamós disposa d'un pla de formació anual, conegut per part de la plantilla, sense diferències significatives de gènere en el seu coneixement:

Coneixes l'oferta formativa que ofereix l'Ajuntament?
55 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

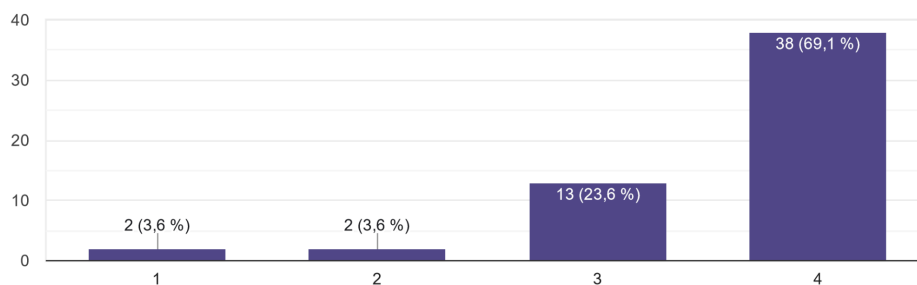
S'observa que el pla de formació no té en compte la perspectiva de gènere en els seus continguts. No obstant això, tant als grups de discussió com a l'enquesta s'ha posat de manifest la voluntat i importància de fer formacions en perspectiva de gènere, per tal de tenir una mateixa línia interna respecte la qüestió.



Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua en igualtat d'oportunitats

La plantilla percep que l'accés a la formació és igualitari per part d'homes i dones.

Creus que dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua?
55 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

Resum de l'àmbit

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
Existència d'un pla de formació anual Percepció que les dones i els homes tenen un accés igualitari a la formació	No es contempla la formació en perspectiva de gènere de caràcter obligatori i transversal.



6. Resum i conclusions de l'auditoria retributiva i el registre salarial

El principi d'igualtat retributiva es defineix com el dret a que homes i dones percebin una remuneració (salari i complements) igual per un treball d'igual valor, assolint així l'equitat salarial. L'equitat salarial implica que mateixes feines o similars es remunerin de manera igual, i que feines que no són similars però que tenen o aporten el mateix valor a l'ens es remunerin de manera igual.

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i hòmens en matèria de retribució.

Gràcies als convenis laborals s'ha aconseguit disminuir molt la desigualtat retributiva en les mateixes feines o similars (en queden fora els alts càrrecs, que negocien els seus salaris individualment, fet que perjudica les dones). Les situacions més habituals de discriminació retributiva, doncs, es donen quan homes i dones realitzen treballs diferents, però d'igual valor, valorant-se de manera desigual per l'empresa (traduint-se en un salari brut desigual o en uns complements salarials desiguals, els criteris d'aplicació dels quals són generalment de caràcter androcèntric).

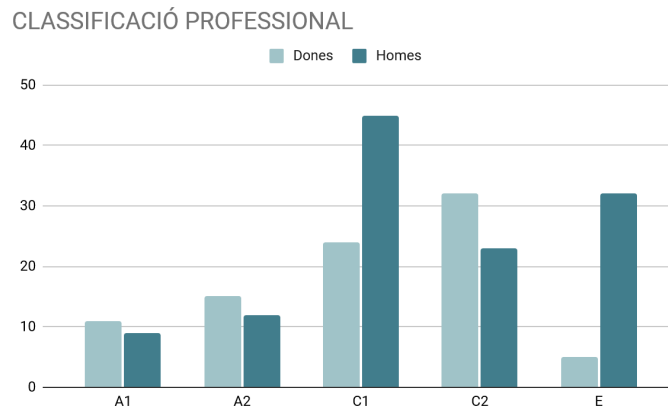
Sistema i criteris de valoració dels llocs de treball, classificació professional i retribució

A l'administració pública el sistema de classificació professional s'estructura en funció de la titulació exigida per accedir-hi (art. 76 del TREBEP). La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

- A1: Tècnics/ques superior, amb títol de grau universitari
- A2: Tècnics/ques mig, amb títol de grau universitari
- B: Títol de tècnic superior
- C1: Títol de batxiller o tècnic
- C2: Graduat en educació secundària obligatòria
- E: Agrupacions professionals, amb certificat d'escolaritat



La distribució de dones i homes segons aquesta categorització és la següent, i és proporcionada entre dones i homes:



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

S'observa que les categories A1 i A2 estan equilibrades, mentre que la C1 i E estan masculinitzades i la C2 està feminitzada.

Actualment, l'Ajuntament de Palamós té un catàleg de llocs de treball en el que s'especifica la categoria professional i la retribució corresponent, a partir d'unes taules retributives aprovades.

Resultats principals de la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere

A partir de la informació proporcionada per recursos humans s'ha elaborat la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere. La valoració és un procés de revisió de cada lloc de treball (no de les persones) mitjançant el qual es puntua, de manera ponderada, un conjunt de factors i subfactors definits pel Ministeri d'Igualtat, avaluats segons els criteris de la seva guia d'anàlisi¹.

Aquesta valoració contempla aspectes tradicionalment poc reconeguts en les valoracions de llocs de treball com la vessant emocional i d'atenció a les persones així com les tasques administratives. És a dir, tasques que majoritàriament es duen a terme en llocs de treball feminitzats. D'aquesta manera es pretén revertir el biaix androcèntric que poden tenir les valoracions de llocs de treball que no contemplen les

¹ Els criteris de valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere es poden consultar a la guia d'ús de l'eina de valoració elaborada pel Ministeri d'Igualtat
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf>



desigualtats de gènere al mercat laboral i els efectes de la segregació horitzontal en aquest.

En dur a terme la **valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere**² per tal de determinar els llocs de **treball d'igual valor**, n'ha resultat la següent agrupació per puntuacions:

Agrupació de treballs d'igual valor	Lloc de treball (ordenats per ordre alfabètic)
Agrupació 3	Auxiliar administratiu/va i suport administratiu Conserge Netejador/a Oficial
Agrupació 4	Administratiu/va Agent Tècnic/a auxiliar
Agrupació 5	Educador/a social Tècnic/a mitjana Tècnic/a superior Treballador/a familiar
Agrupació 6	Cap de servei Sots cap del cos de la Policia Local Arquitecte/a
Agrupació 7	Interventor/a Secretari/a Tresorer/a

Resum dels principals resultats del registre retributiu i el càlcul de la bretxa

	Efectiva	Equiparada
Mitjana	5% (mitjana AAPP 6,34%)	7%
Mediana	12%	14%

² Aquesta valoració s'ha realitzat de manera provisional per al present pla d'igualtat, mitjançant l'eina de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere elaborada pel Ministeri d'Igualtat.



La bretxa salarial mitjana (basada en la retribució anual total) de l'Ajuntament de Palamós és del 5%, lleugerament per sota del 6,34% que hi ha de mitjana a l'administració pública catalana segons l'Idescat, a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE³.

I la bretxa equiparada (basada en el salari/hora) és del **7%**, també en la línia de la bretxa de la resta de l'administració pública.

La bretxa en base a la mitjana és menor que la calculada en base a la mediana. En aquest cas el conjunt de dades està influenciat per un grup de dones en la banda baixa de la retribució (suport administratiu). Normalment aquest és un clar indicador de segregació horitzontal de l'ocupació, com s'ha detectat als apartats anteriors.

Anàlisi dels motius de la bretxa

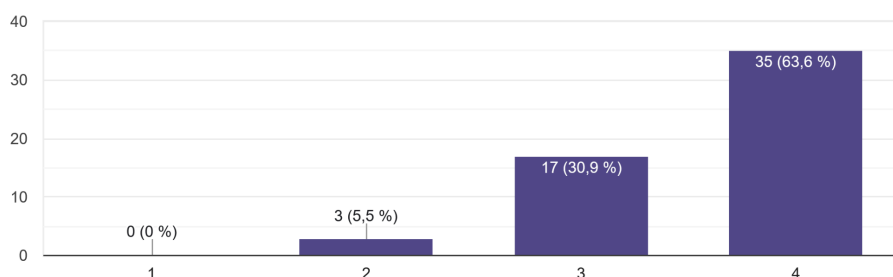
A l'Ajuntament de Palamós la bretxa la causen, sobretot, els complements salarials i extrasalarials:

- Complementos, especialment els de dedicació, disponibilitat i antiguitat (triennis). Els grups on més bretxa es dona és l'A1 (19%) i l'E (17%)

Percepció de la bretxa salarial

La percepció general (94,5% de les respostes) és que dones i homes cobren igual o pràcticament igual en un mateix lloc de treball, sense apreciar diferències significatives de gènere en les respostes.

Creus que ocupant un mateix lloc de treball a l'Ajuntament, una dona i un home cobren igual?
55 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

³ Es pot consultar a: <https://www.idescat.cat/pub/?id=ees&n=6154>



Resum de l'àmbit

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
Bretxa salarial en la mitjana de l'administració pública a Catalunya.	La bretxa salarial equiparada detectada és deguda als complements salarials i extrasalarials de determinats llocs de treball, vinculada a la segregació horitzontal, vertical, i a l'antiguitat. Manca d'una valoració exhaustiva de llocs de treball amb perspectiva de gènere.



7. Temps, conciliació i corresponsabilitat de la cura

La conciliació és la possibilitat d'una persona de fer compatibles les seves esferes personal, laboral, social i familiar, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, entenent que aquest desenvolupament és necessari per a la seva salut i benestar, així com per a la cura de les persones dependents.

Tradicionalment, i encara ara, l'harmonia entre aquestes esferes ha estat desigual per a homes i dones, donant com a resultat que aquestes fossin les que més temps dediquessin a les tasques domèstiques i de cures en detriment del seu temps de treball remunerat i de desenvolupament personal.

Disposar de mesures per permetre la conciliació a totes les persones i impulsar que tant homes com dones s'hi acullin és contribuir a una nova organització dels temps de treball més sostenible, així com a la corresponsabilitat de gènere vers les tasques domèstiques i de cures.

Mesures corresponsables i per a la conciliació de la vida personal i laboral

Les mesures de conciliació amb la vida personal i laboral de l'Ajuntament de Palamós són les que es contemplen a l'article 49 de l'Estatut de l'Empleat Públic.

A part, es posen facilitats en el dia a dia per tal de conciliar amb necessitats específiques (flexibilitat horària i teletreball), però en cas d'absentar-se les hores s'han de recuperar. En aquest sentit, es diferencia entre els departaments i llocs de treball d'oficina (que tenen més facilitat) dels que fan atenció a les persones o tenen feines físiques com el servei de neteja o la brigada, que ho tenen més difícil.

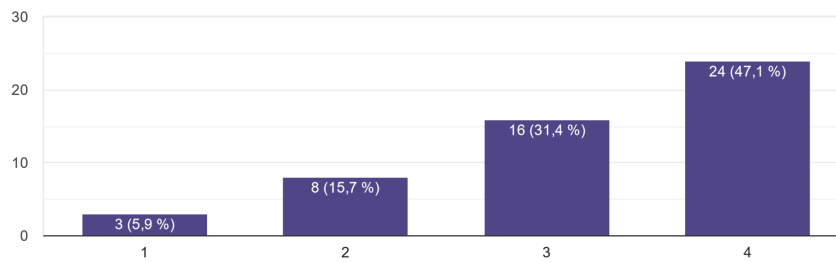
Percepció de les persones sobre l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral

La majoria de les respostes consideren que el consistori facilita els mecanismes de conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar, i és un dels àmbits més ben valorats pel que fa als esforços de l'Ajuntament per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



Consideres que l'Ajuntament facilita mecanismes de conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar?

51 respostes



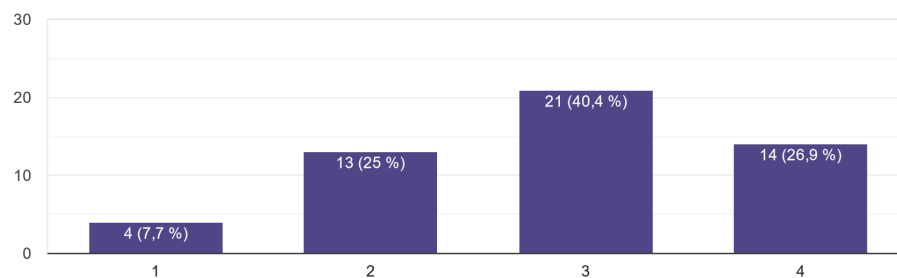
Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

Tot i això, en els grups de discussió i a les respostes a les preguntes obertes es posa de manifest que l'organització encara té reptes en la gestió i reorganització dels equips en casos de permisos de llarga durada, especialment pel que fa a la distribució de tasques i sobrecàrrega dels equips.

Per altra banda, segons les respostes del qüestionari, si bé un 67,3% declara conèixer les mesures de conciliació disponibles, es detecta que un percentatge significatiu (32,7%) puntua baix a aquesta pregunta:

Coneixes les mesures de conciliació disponibles?

52 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla



Resum de l'àmbit

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
L'Ajuntament aplica les mesures de conciliació de l'Estatut de l'Empleat Públic, i ofereix flexibilitat en el cas de necessitats de conciliació específiques del dia a dia.	Reorganització dels equips i les tasques en baixes o permisos de llarga durada, per tal de no sobrecarregar els equips.



8. Salut laboral

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut. Segons l'Organització Internacional del Treball, cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques.

La segregació de gènere és l'element clau per explicar la distribució desigual de l'exposició als perills laborals. Així, per exemple, a les activitats desenvolupades predominantment per les dones, els riscos més freqüents són els relacionats amb postures de treball inadequades, llargues jornades dempeus, treballs repetitius i exposició a agents químics i biològics, mentre que als treballs ocupats majoritàriament per homes predominen els riscos relacionats amb la manipulació d'objectes de pes elevat. Tenir en compte les desigualtats de gènere i saber com influeixen en els riscos laborals ens permetrà aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir, d'aquesta manera, a avançar en la igualtat al treball.

Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral

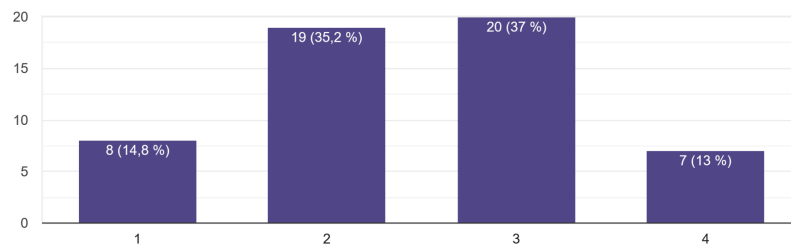
Els mecanismes de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Palamós no compten amb una planificació dels riscos psicosocials que incorporin la perspectiva de gènere.

En consonància, el coneixement - o la percepció de coneixement - dels riscos diferenciats als quals estan exposats homes i dones per part de les dones de la plantilla és moderat:



Tens coneixement dels riscos de salut específics de les dones?

54 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

Percepció de la plantilla sobre la salut laboral amb perspectiva de gènere

Tant en els qüestionaris com en els grups de discussió, s'han identificat dos grans reptes emergents en l'àmbit de la salut:

- **Salut menstrual, sexual i reproductiva:** atendre els processos de salut vinculat al cicle menstrual (fases cròniques de dolors aguts, endometriosis, menopausa...) i als processos de reproducció assistida
- **Salut mental i riscos psicosocials:** atendre simptomatologia i causes de l'estrés, ansietat i altres malestars emocionals derivats de l'exercici professional

Resum de l'àmbit

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
	Manca de perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals i, per tant, manca de mesures de protecció específica amb perspectiva de gènere Manifestació - per part de la plantilla - de la importància d'atendre els processos de salut menstrual, sexual i reproductiva, i de salut mental.



9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere

Totes les empreses de l'estat, així com els òrgans de l'administració pública, estan obligades a tenir un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

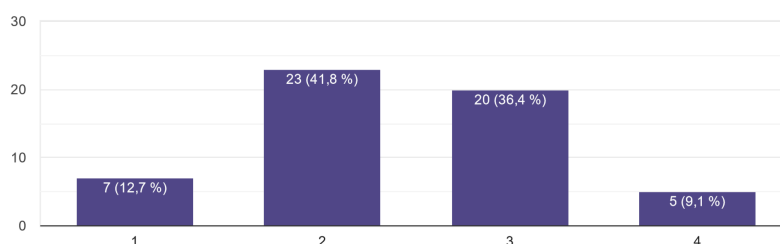
Un protocol d'aquestes característiques permet i facilita que les persones puguin sentir-se segures en el seu ambient laboral, sabent que no es toleren ni encobreixen aquestes actituds, que es prevé el seu desenvolupament i que, en cas de viure una situació d'aquest tipus, sabran on acollir, el camí que seguirà la seva denúncia, i les repercussions que això suposarà per a la persona agressora.

Mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual

L'Ajuntament de Palamós compta amb un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, però no està actualitzat per incorporar la dimensió LGBTI segons el Reial Decret 1026/2024.

Per altra banda, el coneixement de la plantilla sobre el protocol i com activar-lo, i sobre la proactivitat de l'ajuntament en la prevenció i abordatge es percep com a moderat-baix:

Consideres que l'Ajuntament vetlla per prevenir i abordar els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual?
55 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

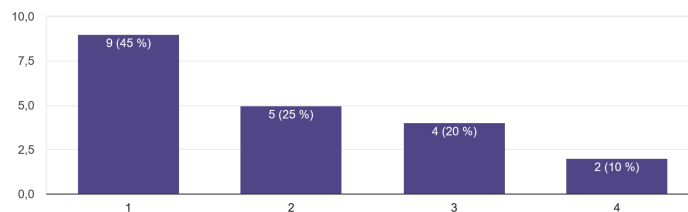
Identificació de situacions de sexisme i masclisme i grau de satisfacció en la gestió d'aquestes

Pel que fa a situacions de violències, agressions o d'assetjament sexual, les situacions que a l'enquesta s'han respost que se'n té més constància són:

- Sentir missatges, bromes o acudits masclistes (40%)
- Rebre o sentir missatges indesitjats sobre la indumentària o el físic (25%)

En preguntar per la satisfacció sobre la seva gestió, les respostes són les següents:

Si has marcat algunes violències a la pregunta anterior i l'has posada en coneixement d'altres membres de l'Ajuntament, creus que s'han abordat de manera satisfactòria?
20 respostes



Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla

El fet de tenir un protocol poc conegut, i poc actiu en matèria de prevenció, comporta que hi hagi una percepció de desatenció respecte aquestes qüestions, i la sensació que és una responsabilitat personal i no corporativa el vetllar per la seva precència i abordatge.

Resum de l'àmbit

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
Existència de protocol publicat al portal de l'empleat	Protocol desactualitzat en matèria LGBTI Desconeixement significatiu de la plantilla respecte el protocol



	Protocol poc actiu en la seva dimensió preventiva.
--	--

PLA D'ACCIONS

Eixos i objectius estratègics del I Pla d'Igualtat

Atenent als resultats de la diagnosi, la comissió negociadora del pla d'igualtat ha definit ha definit els següents eixos i objectius estratègics:

- **Eix estratègic 1: Cultura organitzativa conscient, compromesa i equitativa**
 - ◆ Crear una cultura organitzativa equitativa i igualitària
 - ◆ Garantir el desplegament i implementació del pla d'igualtat intern
- **Eix estratègic 2: Àrees que promouen la inclusió, en la composició i el tracte**
 - ◆ Garantir processos de selecció no discriminatoris per raó de gènere, i que promocionin una ocupació no estereotipada
 - ◆ Formar els i les caps d'àrea perquè puguin desplegar un lideratge inclusiu i transformador
- **Eix estratègic 3: Pla de formació amb perspectiva de gènere, a nivell de normativa laboral i polítiques públiques**
 - ◆ Disposar d'un pla de formació o de carrera que garanteixi la formació en matèria d'igualtat de gènere
- **Eix estratègic 4: Millores en la gestió de les tasques i els equips en les absències de llarga durada**
 - ◆ Repensar els mecanismes de substitució / distribució de les tasques / reorganització dels equips en absències de llarga durada
- **Eix estratègic 5: Manteniment de la transparència i l'anàlisi salarial**
 - ◆ Garantir que els llocs de treball estan valorats i remunerats de manera equitativa, incorporant la perspectiva de gènere i tenint en compte factors tradicionalment invisibilitzats
- **Eix estratègic 6: Salut laboral amb perspectiva de gènere**
 - ◆ Incorporar la perspectiva de gènere a la salut laboral
- **Eix estratègic 7: Ens compromet amb la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere**



- ◆ Actualitzar i donar a conèixer el protocol, en el marc de la cultura de la cura
- ◆ Desplegar activament el protocol, especialment l'àmbit de la prevenció



Mesures

	Responsable	Termini
Eix 1 Cultura organitzativa igualitària i equitativa		
1.1 Presentar el pla d'igualtat a tota la plantilla (intranet i valoració sessions presencials)	Àrea de recursos humans i comissió de seguiment del pla	2025
1.2 Definir una figura tècnica que faci el seguiment del desplegament i implementació del pla d'igualtat - Complementar-la amb la figura de tècnica d'igualtat (ampliar funcions quan es renovi licitació)	Àrea de recursos humans	2025
1.3 Informar anualment dels avenços en matèria d'igualtat a tota la plantilla	Agent d'igualtat i comissió de seguiment del pla	Anualment, primer trimestre de l'any
1.4 Avaluar el pla d'igualtat i els seus impactes sobre la plantilla quan aquest arribi al seu terme	Agent d'igualtat	2029
1.5 Consensuar, definir criteris llenguatge inclusiu, donar-los a conèixer i vetllar per la seva implantació	Agent d'igualtat i tècnica d'igualtat	2026
1.6 Diades 8M, 25N, 17J: implicar progressivament les àrees en les activitats que s'organitzin des d'igualtat	Agent d'igualtat i tècnica d'igualtat	Anualment
1.7 Incorporar la perspectiva de gènere a les contractacions públiques	Agent d'igualtat i tècnica d'igualtat	2027



Codi Validació: 9KZ8FXCARD52LY53FEWFVTCRY
 Verificació: https://palamos.eadministracio.cat/
 Document signat electrònicament des de la plataforma es Publico Gestiona | Pàgina 44 de 57

	Responsable	Termini
Eix 2 Composició, accés i promoció: Àrees que promouen la inclusió, en la composició i el tracte		
2.1 Vetllar per garantir el compliment normatiu en matèria de selecció	Àrea de recursos humans	Anualment
2.2 Oferir formació/assessorament sobre igualtat i lideratge inclusiu per als càrrecs de responsabilitat (caps d'àrea)	Àrea de recursos humans i agent d'igualtat	2026 i 2029
2.3 Facilitar informació sobre les mesures d'igualtat del pla i l'existència del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les noves incorporacions	Àrea de recursos humans	Anualment

	Responsable	Termini
Eix 3 Formació: Pla de formació amb perspectiva de gènere, a nivell de normativa laboral i polítiques públiques		
Formació obligatòria a tota la plantilla en matèria d'igualtat de gènere: - Èmfasi en les noves incorporacions (2 cops l'any) - Incorporar a la PRL (comitè seguretat i salut)	Àrea de recursos humans i i agent d'igualtat	2027 i 2028
Formació opcional en matèria d'igualtat de gènere més endavant, en funció de les necessitats detectades	Àrea de recursos humans i agent d'igualtat	2028
Recollir les dades de la formació que realitza la plantilla, desagregades	Àrea de recursos humans	Anualment, primer trimestre



per gènere i àrea, per fer-ne seguiment a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat	agent d'igualtat	
---	------------------	--

	Responsable	Termini
Eix 4 Conciliació i corresponsabilitat: Millores en la gestió de les tasques i els equips en les absències de llarga durada		
4.1 Dissenyar mesures per millorar la gestió de les tasques i equips en els permisos de conciliació amb planificació i anterioritat, fer-ne seguiment i avaluació.	Caps d'àrea amb el suport de l'àrea de recursos humans i i agent d'igualtat	2029

	Responsable	Termini
Eix 5 Equitat salarial: Manteniment de la transparència i l'anàlisi		
5.1 Elaborar anualment el registre salarial	Àrea de recursos humans i i agent d'igualtat	Anualment, primer trimestre
5.2 Analitzar anualment i fer seguiment dels resultats del registre salarial	Agent d'igualtat i comissió d'igualtat	Anualment, primer trimestre



Codi Validació: 9KZRFXCARD52LY53FEWFWTGRY
Verificació: <https://palamos.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 46 de 57

	Responsable	Termini
Eix 6 Salut Laboral		
6.1 Incorporació al plec de clàusules de la licitació, la incorporació de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals (reforçar-ho amb criteris de millora)	Àrea de recursos humans i agent d'igualtat	2026

	Responsable	Termini
Eix 7 Prevenció i abordatge de les violències masclistes		
7.1 Actualitzar el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe segons normativa vigent en matèria LGBTI	Àrea de recursos humans i agent d'igualtat	2027
7.2 Constituir i capacitar la comissió de seguiment del protocol	Agent d'igualtat	2027
7.3 Presentar i donar a conèixer el protocol a la plantilla, de manera bianual o quan hi hagi modificacions substancials	Àrea de recursos humans i agent d'igualtat	2027



Codi Validació: 9KZRFXCARD52LY53FEWFVFCRY
Verificació: <https://palamos.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 47 de 57

Cronograma

	2025	2026		2027		2028		2029
	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
Eix 1 Cultura organitzativa igualitària i equitativa								
1.1 Presentar el pla d'igualtat a tota la plantilla (intranet i valoració sessions presencials)	x							
1.2 Definir una figura tècnica que faci el seguiment del desplegament i implementació del pla d'igualtat - Complementar-la amb la figura de tècnica d'igualtat (ampliar funcions quan es renovi licitació)	x							
1.3 Informar anualment dels avenços en matèria d'igualtat a tota la plantilla			x		x		x	
1.4 Avaluar el pla d'igualtat i els seus impactes sobre la plantilla quan aquest arribi al seu terme							x	x
1.5 Consensuar, definir criteris llenguatge inclusiu, donar-los a conèixer i vetllar per la seva implantació		x	x					
1.6 Diades 8M, 25N, 17J: implicar progressivament les àrees en les	x	x	x	x	x	x	x	x



Codi Validació: 9KZ8FXCARD52LY53FEWFVTCRY
Verificació: https://palamos.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 48 de 57

activitats que s'organitzin des d'igualtat								
1.7 Incorporar la perspectiva de gènere a les contractacions públiques				x	x			

	2025	2026		2027		2028		2029
	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
Eix 2 Composició, accés i promoció: Àrees que promouen la inclusió, en la composició i el tracte								
2.1 Vetllar per garantir el compliment normatiu en matèria de selecció	x	x	x	x	x	x	x	x
2.2 Oferir formació/assessorament sobre igualtat i lideratge inclusiu per als càrrecs de responsabilitat (caps d'àrea)			x				x	
2.3 Facilitar informació sobre les mesures d'igualtat del pla i l'existència del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les noves incorporacions	x	x	x	x	x	x	x	x



Codi Validació: 9KZRFXCARDSD2LY53FEWFVTCRY
Verificació: <https://palamos.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 49 de 57

	2025	2026		2027		2028		2029
	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
Eix 3 Formació: Pla de formació amb perspectiva de gènere, a nivell de normativa laboral i polítiques públiques								
Formació obligatòria a tota la plantilla en matèria d'igualtat de gènere: - Èmfasi en les noves incorporacions (2 cops l'any) - Incentiu mèrits (10h) - Tenir en compte recursos gratuïts: consell comarcal, diputació, normalització lingüística - Incorporar a la PRL (comitè seguretat i salut)				x		x		
Formació opcional en matèria d'igualtat de gènere més endavant, en funció de les necessitats detectades						x		
Recollir les dades de la formació que realitza la plantilla, desagregades per gènere i àrea, per fer-ne seguiment a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat	x		x		x		x	



Codi Validació: 9KZRFXCARD52LY53FEWFWTCRY
Verificació: <https://palamos.eadministracio.cat>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 50 de 57

	2025	2026		2027		2028		2029
	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
Eix 4 Conciliació i corresponsabilitat: Millores en la gestió de les tasques i els equips en les absències de llarga durada								
4.1 Dissenyar mesures per millorar la gestió de les tasques i equips en els permisos de conciliació amb planificació i anterioritat, fer-ne seguiment i avaluació.			x	x	x	x	x	x

	2025	2026		2027		2028		2029
	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
Eix 5 Equitat salarial: Manteniment de la transparència i l'anàlisi								
5.1 Elaborar anualment el registre salarial		x		x		x		x
5.2 Analitzar anualment i fer seguiment dels resultats del registre salarial		x		x		x		x



Codi Validació: 9KZRFXCARDSELY53FEWFWTCRY
 Verificació: https://palamos.eadipmstracio.cat/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 51 de 57

	2025	2026		2027		2028		2029
	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
Eix 6 Salut Laboral								
6.1 Incorporació al plec de clàusules de la licitació (juliol 2026), la incorporació de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals (reforçar-ho amb criteris de millora)			x				(x)	

	2025	2026		2027		2028		2029
	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
Eix 7 Prevenció i abordatge de les violències masclistes								
7.1 Actualitzar el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe segons normativa vigent en matèria LGBTI				x				
7.2 Constituir i capacitar la comissió de seguiment del protocol				x				
7.3 Presentar i donar a conèixer el protocol a la plantilla, de manera bianual o quan hi hagi modificacions substancials	x				x			



Codi Validació: 9KZRFXCARD52LY5BFEWFWTCRY
 Verificació: https://palamos.eadministracio.cat/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 32 de 57

Aplicació, seguiment i avaluació del Pla

Objectius i finalitat

Després de l'aprovació del pla d'igualtat comença a comptar el període de vigència d'aquest, on s'han de desenvolupar totes les accions previstes, alhora que porta un control d'actuacions i resultats immediats, que respon als següents objectius:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al pla d'igualtat.
- Obtenir informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes al Pla: nivell d'execució, adequació de recursos emprats, compliment del cronograma...
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació i fer-ne els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si fos necessari.

Persones i òrgans que intervenen

- La comissió de seguiment del pla, designada per la comissió negociadora a la fase de disseny del pla, amb la composició i atribucions que s'hi estableixi. Aquest òrgan rebrà i analitzarà la informació relativa a l'execució d'accions, acordant-ne la revisió quan sigui necessari.
- La persona o persones designades com a responsables de les mesures previstes al pla, que seran les encarregades de la seva posada en marxa i les que disposaran de tota la informació al respecte.
- El departament de Recursos Humans que, per la seva posició estratègica i coneixement de l'empresa, serà de gran ajuda per a la implementació i seguiment del pla.
- La representació legal de les persones treballadores, a més de formar part de la comissió negociadora i l'òrgan de control, rebrà informació sobre el contingut del pla, execució de les mesures i la consecució dels objectius.

Composició de la comissió de seguiment, avaluació i revisió del Pla d'Igualtat

Els membres de la Comissió de Seguiment proposats per part de l'Ajuntament de Palamós són:

- Mauro Gea
- Anna Ribas
- Pere Deulofeu



Els membres de la Comissió de Seguiment proposats per part de les organitzacions de representació dels empleats de l'Ajuntament de Palamós son:

- CCOO – Alfons Garcia
- Intersindical – Sandra Mateu
- SIP-FEPOL – David Abella

La Comissió negociadora acorda designar com a membre encarregat d'impulsar el Pla d'Igualtat al senyor Mauro Gea.

Implantació del pla d'igualtat

Per facilitar aquesta tasca és convenient seguir les recomanacions següents:

- Comptar amb el compromís continuat de l'àrea de recursos humans , de manera que recolzi, activament, tant l'execució d'accions com la incorporació de la igualtat a la gestió l'ens..
- Fer partícip a la representació legal de les persones treballadores (RLT), proporcionant informació sobre l'execució i el resultat de les mesures adoptades i incorporant-la al seguiment.
- Disposar de persones amb formació i/o experiència en igualtat de oportunitats entre dones i homes.
- Facilitar els recursos, materials i humans, necessaris per a la posada en marxa de les accions.
- Complir el cronograma establert, sempre que sigui possible, actuant amb flexibilitat per incorporar modificacions en cas de necessitat.
- Tenir presents els objectius i indicadors de cada mesura per recopilar la informació necessària per al seguiment.
- Realitzar el seguiment de forma simultània a l'execució de les mesures, per evitar que es perdi informació.

Seguiment del pla d'igualtat

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. Amb ell es realitza el control i la verificació que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, serveix per detectar



desajustos i poder adoptar mesures correctores. Per facilitar aquesta tasca és convenient seguir les següents recomanacions:

- Supervisar la implementació de cada mesura de forma individualitzada a mitjançant la persona o departament responsable de la seva execució.
- Revisar els indicadors definits durant el disseny de mesures

Revisió del pla d'igualtat

En paral·lel amb l'execució i el seguiment de les mesures es procedirà també a la revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-ne alguna, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es durà a terme en els terminis previstos al propi pla o al reglament que reguli la comissió i funcions de la comissió de seguiment del mateix, i, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan es posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de igualtat que hagi servit de base per elaborar-la.
- Quan una resolució judicial condemni l'ens per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

Avaluació del pla

L'avaluació tanca el procés d'elaboració i d'implantació d'un pla d'igualtat. A partir de la informació i documentació recopilada en la implantació i seguiment, aquesta fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades.



Es tracta, en definitiva, de realitzar una anàlisi crítica del procés en conjunt, els objectius principals del qual són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer-ne el desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies, eines i estratègies emprades en la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats que requereixin la modificació de les mesures adoptades o el disseny de noves actuacions.

L'avaluació del pla és crucial en l'èxit de la incorporació de la igualtat entre dones i homes, ja que permet valorar, de forma crítica, allò actuat i definir les estratègies de futur. Respon, doncs, a tres qüestions bàsiques que es corresponen amb els eixos sobre els quals s'articula el procediment d'avaluació del pla. Són:

- *Què s'ha fet?* Avaluació de resultat
- *Com s'ha fet?* Avaluació de procés
- *Què heu aconseguit?* Avaluació d'impacte

Per facilitar aquesta tasca és convenient seguir les recomanacions següents:

- Establir i mantenir un sistema rigorós de recopilació i sistematització de la informació i documentació generada durant la implantació i seguiment.
- Obtenir informació sobre l'opinió i valoració que del pla fan la direcció, la plantilla i les persones que han participat en el disseny, implantació i seguiment.
- Definir els períodes en què es realitzarà l'avaluació del pla, tenint en compte que cal fer, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final.
- Elaborar una proposta de millora de les mesures incloses al pla per afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar les que ho requereixin en funció dels seus efectes.
- Redactar un informe que contingui la informació i valoració relatives a la avaluació del pla, incorporant les dades i anàlisi obtingudes de les diverses fonts emprades (fitxes de seguiments, informes de seguiments, qüestionaris d'avaluació emplenats per les comissions i/o persones participants en el procés). Aquest informe serà la base per a la realització d'un nou diagnòstic que desembocarà en l'actualització d'un nou pla.
- Informar la plantilla sobre el desenvolupament del pla en conjunt, consecució d'objectius, desenvolupament d'accions i sol·licitar-ne informació i valoració del procés



Procediment de modificació

El procés de modificació del pla d'igualtat té com a finalitat adaptar-lo a les necessitats i canvis que puguin sorgir en l'organització, així com millorar-ne l'eficàcia i l'eficiència. Tot i que la normativa legal o convencional no obligui a l'adequació del pla, és important abordar possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, revisió o avaluació d'aquest.

Per solucionar aquestes discrepàncies i garantir la seva resolució adequada, es proposa el següent procediment:

1. **Identificació de la discrepància:** Es detecta una possible discrepància en l'aplicació, seguiment, revisió o avaluació del pla d'igualtat.
2. **Anàlisi de la discrepància:** Es realitza un estudi aprofundit de la discrepància per comprendre les seves causes i impacte en la igualtat de gènere a l'organització.
3. **Comunicació interna:** Es notifica a les persones o departaments responsables de la discrepància, assegurant-se que tots els implicats siguin conscients de la situació i de la seva importància.
4. **Diàleg i negociació:** Es promou un diàleg constructiu entre les parts interessades per arribar a un acord sobre les mesures necessàries per abordar la discrepància. Aquest procés pot incloure la participació de representants del comitè.
5. **Aprovació de la modificació de les mesures.**

Aquest procediment busca assegurar una gestió efectiva de les discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació del pla d'igualtat, afavorint la participació, el diàleg i la presa de decisions consensuada. Això permetrà garantir un pla d'igualtat actualitzat i en línia amb les necessitats i objectius de l'organització en matèria d'igualtat de gènere.

