

Diagnòstic prèvia sobre igualtat a l'Ajuntament de Llucmajor

Índex

1. Presentació3
2. Dades de personal4
 - 2.1 Dades descriptives dels empleats i empleades4
 - 2.2 Tipus de relació amb l'administració5
 - 2.3 Segregació horitzontal8
 - 2.4 Segregació vertical i retribucions11
 - 2.5 Responsabilitats14
3. Informació qualitativa16
 - 3.1 Desenvolupament de la sessió16
 - 3.2 Organització i política d'igualtat d'oportunitats17
 - 3.3 Formació17
 - 3.4 Situacions d'especial protecció18
 - 3.5 Comunicació: llenguatge i imatge18
 - 3.6 Conciliació19
 - 3.7 Altres19
 - 3.8 Conclusions20
4. Anàlisi de dades de personal21
 - 4.1 Càrregues familiars i satisfacció amb horari de treball i opcions de conciliació22
 - 4.2 Cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes24
 - 4.3 Àmbits prioritaris en vista a treballar a un Pla d'Igualtat26
 - 4.4 Formació28
 - 4.5 Conciliació31
 - 4.6 Situacions d'especial protecció34
 - 4.7 Comunicació: llenguatge i imatge36
 - 4.8 Satisfacció general37
5. Annex39

1. Presentació

Abans de realitzar un Pla que ordeni la situació d'igualtat entre dones i homes a un Ajuntament és necessari un coneixement específic de la situació. Per a aconseguir aquesta fita, s'ha fet una aproximació metodològica quantitativa i qualitativa, on el personal de l'Ajuntament –autèntic protagonista- ha tengut un paper central.

La diagnosi s'ha fonamentat en tres tècniques: anàlisi de dades, enquesta i grup de discussió.

- S'han analitzat dades de la relació de llocs de treball que ha proporcionat l'Ajuntament.
- Qüestionari de 30 preguntes que varen respondre 47 persones .
- Es varen fer dos grups de discussió on hi va participar una representació del personal de l'Ajuntament. En aquestes sessions es tractaren aspectes qualitatius que ajudaren a aprofundir el diagnòstic.

Les conclusions obtingudes mitjançant aquest anàlisi ajudaran a perfilar el Pla d'Igualtat.

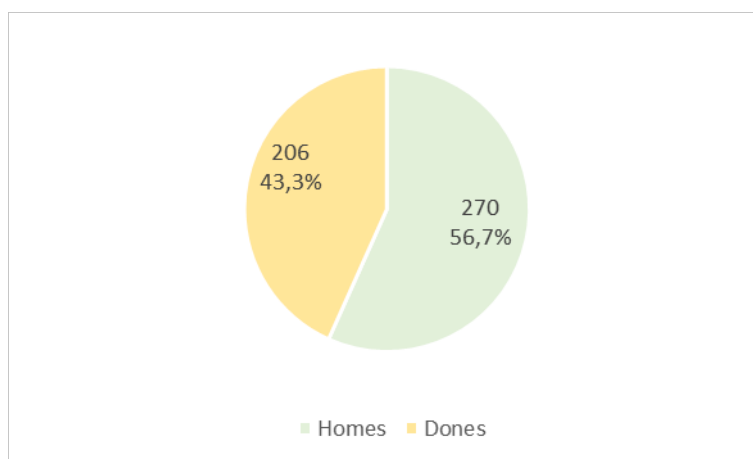
2. Dades de personal

A partir de les dades proporcionades pel mateix Ajuntament de Lluçmajor, en aquesta part s'analitzen les possibles diferències existents entre homes i dones en referència a edat, tipus de relació amb l'administració, segregació horitzontal i vertical, responsabilitats i retribucions. Les dades corresponen a 31 d'octubre de 2017, moment en el qual les persones que formen part de l'entitat ascendeixen a 476.

2.1 Dades descriptives dels empleats i empleades

A la data assenyalada, les 206 dones representen el 43,3 % del personal objecte d'estudi, un percentatge que correspondria a una situació paritària¹. Així doncs, els 270 homes suposen el 56,7%, tal i com queda reflectit al gràfic següent.

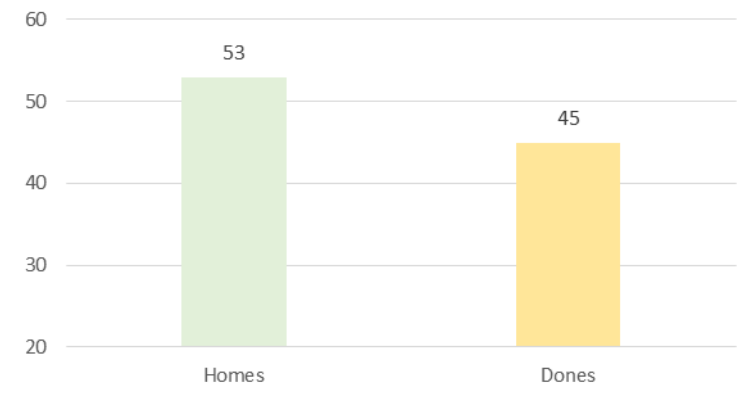
Gràfic 1. Presència d'homes i dones a l'Ajuntament de Lluçmajor



L'edat mitjana dels homes és de 53 anys, vuit per damunt de la mitjana d'edat de les dones (45 anys).

¹ La situació paritària estipulada seria aquella on qualsevol dels dos sexes representa un mínim d'un 40% i un màxim d'un 60%.

Gràfic 2. Edat mitjana segons sexe



2.2 Tipus de relació amb l'administració

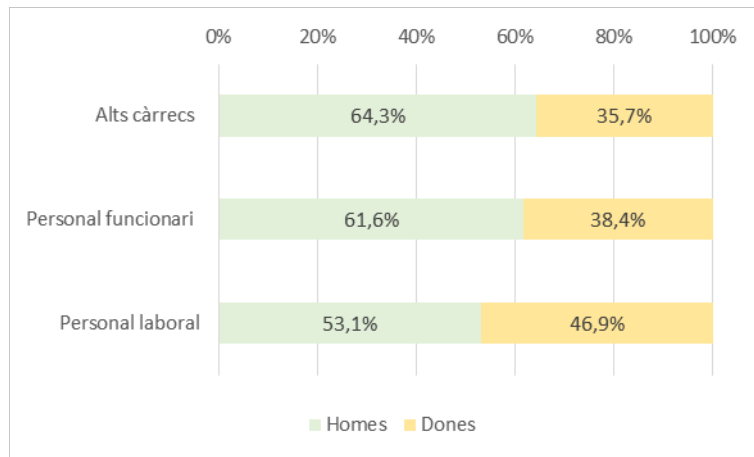
A continuació es presenta la distribució del personal per sexe i tipus de relació amb l'administració (personal funcionari, personal laboral i alts càrrecs). Segons les dades facilitades, més de la meitat del personal té la categoria de laboral (58,2%), mentre que el personal funcionari suposa el 38,9%. La resta són alts càrrecs (2,9%).

Quant a les diferències segons sexe, només existeix paritat a una de les categories, concretament la de personal laboral, on les dones representen el 47,0%. En el cas del personal funcionari, elles tot just són el 38,4%, un percentatge encara més baix a la subcategoria de personal funcionari de carrera, on el percentatge de dones baixa fins al 34,7%. En el cas dels alts càrrecs es reproduïx la situació de no partit: elles són el 35,7% (Gràfic 3).

Taula 1. Distribució del personal empleat de l'Ajuntament de Lluçmajor a 31-10-2017, segons sexe i tipus de relació amb l'administració

	Dades totals			Percentatges verticals		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total	476	270	206	100,0%	100,0%	100,0%
Alts càrrecs	14	9	5	2,9%	3,3%	2,4%
Personal funcionari	185	114	71	38,9%	42,2%	34,5%
Personal funcionari de carrera	118	77	41	24,8%	28,5%	19,9%
Personal funcionari interí	67	37	30	14,1%	13,7%	14,6%
Personal laboral	277	147	130	58,2%	54,4%	63,1%
Personal laboral fix	38	20	18	8,0%	7,4%	8,7%
Personal laboral temporal	115	58	57	24,2%	21,5%	27,7%
Personal laboral interí	90	46	44	18,9%	17,0%	21,4%
Personal laboral indefinit	34	23	11	7,1%	8,5%	5,3%

Gràfic 3. Percentatge de dones i homes segons tipus de relació amb l'administració



Entre les categories amb més de 10 persones, només hi ha una on les dones suposen més de la meitat dels empleats/empleades: funcionari interí per necessitat no permanent en programa temporal. Tot i que elles són el 81,8%, es tracta d'una dada poc rellevant en tant que aquesta categoria només agrupa a 11 persones.

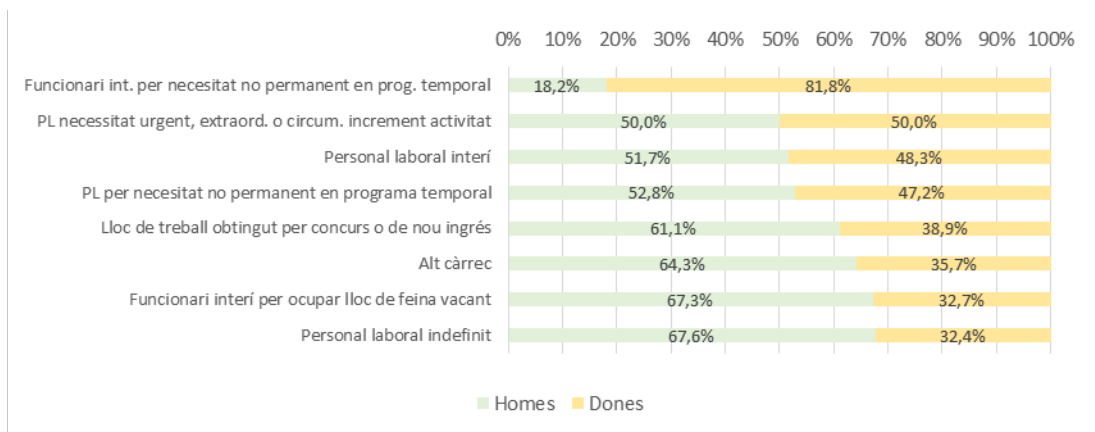
A tres categories hi ha equilibri entre dones i homes: són el personal laboral per necessitat urgent, interí o necessitat no permanent.

Elles suposen menys del 40% de les persones que han accedit al seu lloc de treball mitjançant concurs o nou ingrés, alt càrrec, personal funcionari interí per ocupar lloc de feina vacant o personal laboral indefinit.

Taula 2. Distribució del personal empleat de l'Ajuntament de Lluçmajor a 31-10-2017, segons sexe i forma d'ocupació

	Dades totals			Percentatges verticals		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total	476	270	206	100%	100%	100%
Alt càrrec	14	9	5	2,9%	3,3%	2,4%
Lloc de treball obtingut per concurs o de nou ingrés	144	88	56	30,3%	32,6%	27,2%
Destinació provisional per ingrés o reingrés	1	1	0	0,2%	0,4%	0,0%
Adscripció provisional	5	2	3	1,1%	0,7%	1,5%
Comissió de serveis	3	3	0	0,6%	1,1%	0,0%
Comissió de serveis de personal extern	3	3	0	0,6%	1,1%	0,0%
Funcionari interí per ocupar lloc de feina vacant	49	33	16	10,3%	12,2%	7,8%
Funcionari interí en lloc amb reserva de titular	2	2	0	0,4%	0,7%	0,0%
Funcionari interí per necessitat no permanent en programa temporal	11	2	9	2,3%	0,7%	4,4%
Funcionari interí per necessitat urgent, extraordinària o circumstancial d'increment d'activitat	5	0	5	1,1%	0,0%	2,4%
Contracte de relleu	9	8	1	1,9%	3,0%	0,5%
Personal laboral indefinit	34	23	11	7,1%	8,5%	5,3%
Personal laboral interí	89	46	43	18,7%	17,0%	20,9%
Personal laboral per substitució	3	0	3	0,6%	0,0%	1,5%
Personal laboral per substitució de personal laboral en situació de llicència o reserva	8	0	8	1,7%	0,0%	3,9%
Personal laboral per necessitat no permanent en programa temporal	72	38	34	15,1%	14,1%	16,5%
Personal laboral per necessitat urgent, extraordinària o circumstancial d'increment d'activitat	24	12	12	5,0%	4,4%	5,8%

Gràfic 4. Percentatge de dones i homes a les principals formes d'ocupació (categories amb més de 10 persones).



2.3 Segregació horitzontal

Tal i com s'ha expressat als grups i a l'enquesta, hi ha àrees masculinitzades i d'altres, feminitzades. Aquesta situació queda molt bé reflectida al Gràfic 5: la presència relativa de les dones fluctua entre el 100% i el 11,6%.

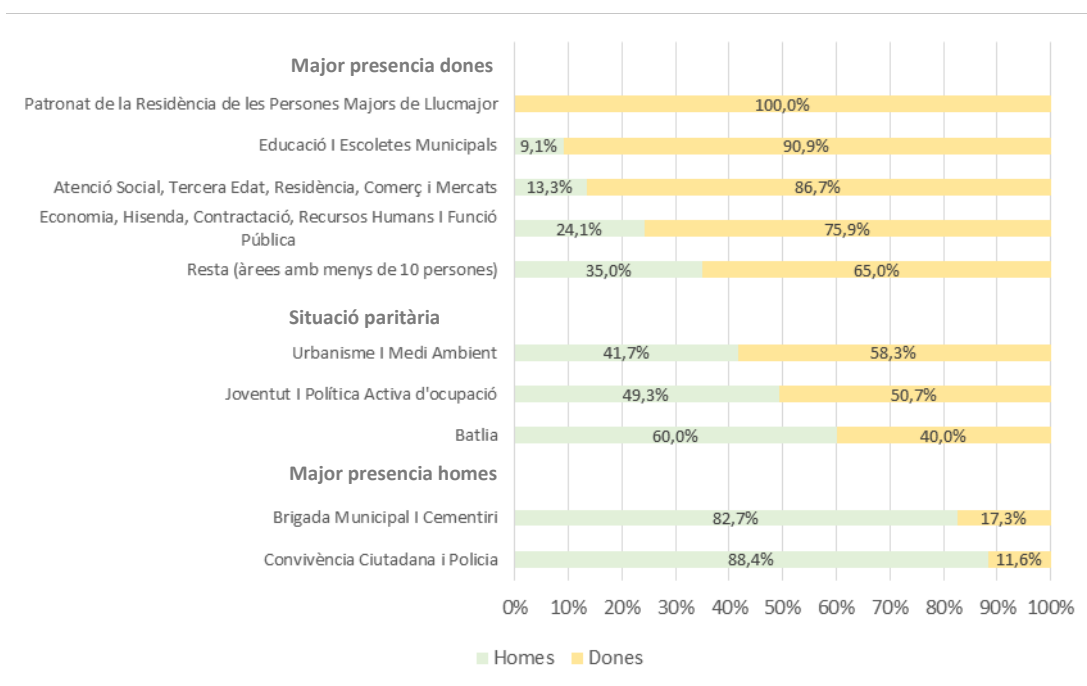
En un primer grup d'àrees amb major presència de dones trobem el Patronat de la Residència de Persones Majors (100% de dones), Educació i Escoles Municipals (90,9%), Atenció social, Tercera Edat, Residència, Comerç i Mercats (86,7%) i Economia, Hisenda, Contractació, Recursos Humans i Funció Pública (65,0%).

Les tres àrees que tindrien una situació paritària són Urbanisme i Medi Ambient (58,3%), Joventut i Política Activa d'Ocupació (50,7%) i Batlia (40,4%)².

Finalment, Brigada Municipal i Cementiri i Convivència Ciutadana i Policia tenen una representació molt minsa de dones: 17,3% i 11,6%, respectivament.

Es pot parlar, doncs, d'una alta segregació horitzontal.

Gràfic 5. Distribució de dones i homes segons àrees municipals. Àrees amb més de 10 persones



Si s'observen les dades amb major detall segons òrgan, les diferències s'accentuen: dels 12 òrgans amb més de 12 persones, només a un hi ha una situació paritària: el Servei d'Orientació Laboral,

² Les àrees amb menys de 10 persones (Cultura, Festes i Fires; Innovació, Comunicació, Àrea d'Atenció Ciutadana a S'Arenal, Mobilitat i Transport; Esports, Participació Ciutadana i Cooperació; i Turisme i Atencions als Ciutadans a Urbanitzacions) s'han agrupat a la categoria "Resta" que, en conjunt, alberga un 65,0% de dones.

amb un 47,7% de dones. Les 11 categories restant es poden consultar a la taula següent. A més a més, la **Taula 23** de l'Annex completa aquesta informació.

Taula 3. Òrgans de més de 10 persones segons presència de dones

Baixa presència de dones	Situació paritària	Alta presència de dones
Jardineria i camins (0,0%) Àrea de seguretat (4,4%)	Servei d'orientació laboral (47,7%)	Escoletes municipals (100%)
Brigada municipal i cementiri (20,0%)		Patronat de la Residència de les Persones Majors de Lluçmajor (100%)
Manteniment de l'entorn urbà (20,8%) Unitat de suport (27,3%)		Urbanisme i medi ambient (80,0%)
Compres i magatzem, conservació de dependències municipals i conserges (28,6%) Òrgan de govern (36,4%)		Economia, hisenda, contractació, recursos humans i funció pública (70,6%)

La segregació horitzontal segueix present quan s'analitzen les categories. Centrant l'anàlisi de les 15 categories que concentren a 10 o més persones, només a dues (TAE superior i Titulat universitari de grau mitjà: professor/professora d'adults) es dona una situació paritària. Aquelles on la presència de dones és o molt baixa o molt elevada es recullen a la **Taula 4**, i les dades específiques, a les **Taula 6** i **Taula 5**.

Taula 4. Òrgans de més de 10 persones segons presència de dones

Baixa presència de dones	Situació paritària	Alta presència de dones
Personal especialitzat: xofer (0%)	Subescala tècnica superior de l'administració especial (tae superior) (60,0%)	Tècnic/a de grau bàsic: auxiliar administratiu/iva (76,5%)
Escala bàsica del cos de policia local - oficial/a (0%)	Titulat universitari de grau mitjà: professor/a d'adults (60,0%)	Subescala auxiliar de l'administració general (80,6%) Personal subaltern: personal de neteja (87,0%)
Personal especialitzat: oficial 1ª (4,8%)		Subescala administrativa de l'administració general (92,9%)
Personal subaltern: peó (9,0%)		Tècnic/a de grau bàsic: auxiliar educador/a (100%)
Escala bàsica del cos de policia local – policia (13,2%)		Tècnic/a de grau bàsic: tècnic/a auxiliar d'infermeria (100%)
Sense cos ni categoria (35,7%)		Tècnic/a de grau mitjà: educador/a (100%)

Taula 5. Distribució del personal laboral segons sexe i cos-categoria

	Dades absolutes			Percentatges verticals		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total personal laboral	130	147	277	63,1%	54,4%	58,2%
Titulat universitari superior o assimilat: orientador/a professional	1	1	2	0,5%	0,4%	0,4%
Titulat universitari superior o assimilat: tècnic/a superior	3	2	5	1,5%	0,7%	1,1%
Titulat universitari de grau mitjà: assistent/a social	1	0	1	0,5%	0,0%	0,2%
Titulat universitari de grau mitjà: d.u.i.	3	0	3	1,5%	0,0%	0,6%
Titulat universitari de grau mitjà: professor/a d'adults	6	4	10	2,9%	1,5%	2,1%
Tècnic/a de grau mitjà: administratiu/iva	4	3	7	1,9%	1,1%	1,5%
Tècnic/a de grau mitjà: educador/a	26	0	26	12,6%	0,0%	5,5%
Tècnic/a de grau mitjà: tècnic/a d'informació turística	9	0	9	4,4%	0,0%	1,9%
Tècnic/a de grau mitjà: agent de desenvolupament turístic	1	0	1	0,5%	0,0%	0,2%
Tècnic/a d'oficis: encarregat/ada	1	2	3	0,5%	0,7%	0,6%
Tècnic/a d'oficis: capatàs/assa	0	2	2	0,0%	0,7%	0,4%
Personal especialitzat: oficial 1 ^a especialista	0	3	3	0,0%	1,1%	0,6%
Personal especialitzat: oficial 1 ^a	1	20	21	0,5%	7,4%	4,4%
Personal especialitzat: cuiner/a	1	0	1	0,5%	0,0%	0,2%
Personal especialitzat: xofer	0	11	11	0,0%	4,1%	2,3%
Personal especialitzat: agent mediambiental	0	3	3	0,0%	1,1%	0,6%
Personal especialitzat: jardiner/a	0	5	5	0,0%	1,9%	1,1%
Personal especialitzat: encarregat/ada de manteniment a extingir	0	1	1	0,0%	0,4%	0,2%
Tècnic/a de grau bàsic: auxiliar administratiu/iva	13	4	17	6,3%	1,5%	3,6%
Tècnic/a de grau bàsic: informador/a juvenil	0	1	1	0,0%	0,4%	0,2%
Tècnic/a de grau bàsic: auxiliar educador/a	10	0	10	4,9%	0,0%	2,1%
Tècnic/a de grau bàsic: tècnic/a auxiliar d'infermeria	11	0	11	5,3%	0,0%	2,3%
Personal auxiliar: oficial 2 ^a	0	7	7	0,0%	2,6%	1,5%
Personal auxiliar: peó especialista d'oficis	1	8	9	0,5%	3,0%	1,9%
Personal auxiliar: treballador/a familiar	8	0	8	3,9%	0,0%	1,7%
Personal auxiliar: cuiner/a 2 ^a	2	0	2	1,0%	0,0%	0,4%
Personal auxiliar: ajudant/a de jardineria	0	3	3	0,0%	1,1%	0,6%
Personal subaltern: conserge	1	3	4	0,5%	1,1%	0,8%
Personal subaltern: peó	6	61	67	2,9%	22,6%	14,1%
Personal subaltern: marmitó/ona	1	0	1	0,5%	0,0%	0,2%
Personal subaltern: personal de neteja	20	3	23	9,7%	1,1%	4,8%

Taula 6. Distribució del personal funcionari segons sexe i cos-categoria

	Dades absolutes			Percentatges verticals		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total personal funcionari	185	114	71	38,9%	42,2%	34,5%
Comeses especials de la subescala de serveis especials de l'a.e	3	1	2	0,6%	0,4%	1,0%
Escala bàsica del cos de policia local - oficial/a	12	12	0	2,5%	4,4%	0,0%
Escala bàsica del cos de policia local - policia	91	79	12	19,1%	29,3%	5,8%
Escala científica	1	1	0	0,2%	0,4%	0,0%
Escala executiva del cos de policia local - inspector/a	2	2	0	0,4%	0,7%	0,0%
Escala executiva del cos de policia local - subinspector/a	1	1	0	0,2%	0,4%	0,0%
Personal d'oficis de l'administració especial - oficial/a	1	1	0	0,2%	0,4%	0,0%
Subescala administrativa de l'administració general	14	1	13	2,9%	0,4%	6,3%
Subescala auxiliar de l'administració general	31	6	25	6,5%	2,2%	12,1%
Subescala de secretaria amb categoria entrada i habilitació nacional	1	1	0	0,2%	0,4%	0,0%
Subescala d'intervenció - tresoreria amb categoria superior i habilitació nacional	2	0	2	0,4%	0,0%	1,0%
Subescala tècnica auxiliar de l'administració especial	3	3	0	0,6%	1,1%	0,0%
Subescala tècnica de l'administració general (tag)	6	0	6	1,3%	0,0%	2,9%
Subescala tècnica mitja de l'administració especial (tae mitjà)	7	2	5	1,5%	0,7%	2,4%
Subescala tècnica superior de l'administració especial (tae superior)	10	4	6	2,1%	1,5%	2,9%

2.4 Segregació vertical i retribucions

En aquest apartat s'analitza la distribució del personal municipal per sexe i grups de nivell professional. Els grups de nivell professional ens permeten determinar tant la titulació requerida per a l'accés a l'ocupació pública com l'estructura retributiva de les denominades retribucions bàsiques.

Les diferències de pes dones/homes segons classificacions professionals és una constant. A la vista de les dades analitzades relatives a la distribució del personal per sexe i grup de classificació professional, podem afirmar que el personal, quant a sexe i grup, es troba en una situació de representació equilibrada en el grup A2, sobrerrepresentació femenina en el grup A1 i C1, en superar el 60%, concretament s'aconsegueix el 70,0% i 77,1% respectivament. Aquesta situació de sobrerrepresentació s'inverteix, en el referit al grup C1, grup en el qual els homes suposen el 79,2% sobre el total.

Taula 7. Distribució del personal segons sexe i grup o nivell

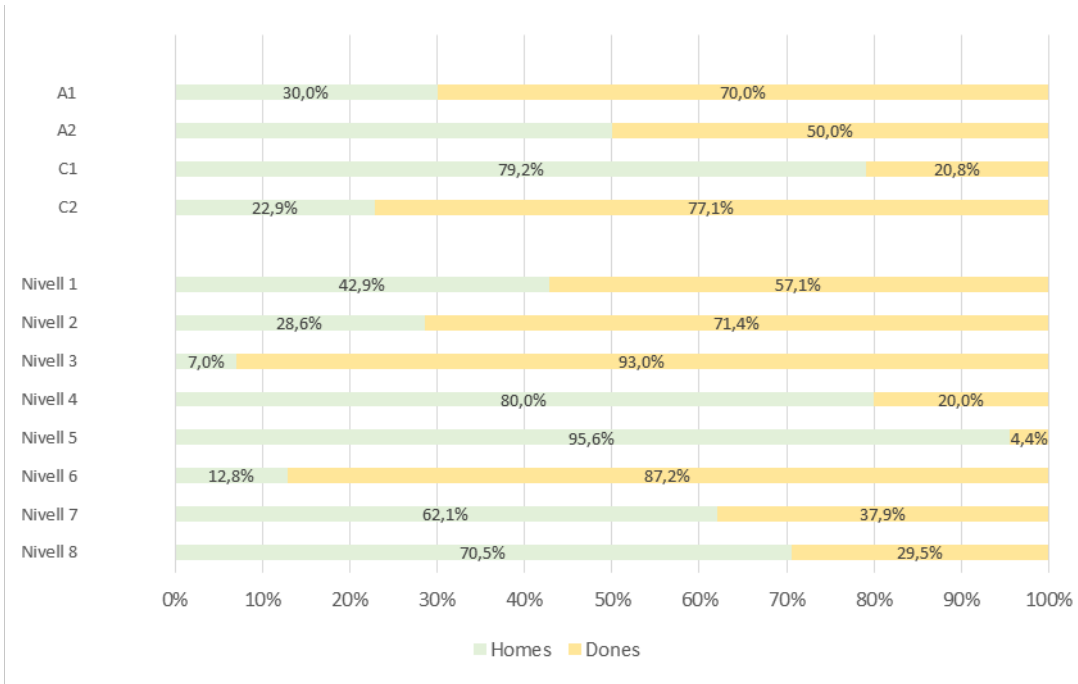
	Dades absolutes			Percentatges verticals		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total	476	270	206	100%	100%	100%
No inclou grup/nivell	14	9	5	2,9%	3,3%	2,4%
A1	20	6	14	4,2%	2,2%	6,8%
A2	10	5	5	2,1%	1,9%	2,4%
C1	120	95	25	25,2%	35,2%	12,1%
C2	35	8	27	7,4%	3,0%	13,1%
Nivell 1	7	3	4	1,5%	1,1%	1,9%
Nivell 2	14	4	10	2,9%	1,5%	4,9%
Nivell 3	43	3	40	9,0%	1,1%	19,4%
Nivell 4	5	4	1	1,1%	1,5%	0,5%
Nivell 5	45	43	2	9,5%	15,9%	1,0%
Nivell 6	39	5	34	8,2%	1,9%	16,5%
Nivell 7	29	18	11	6,1%	6,7%	5,3%
Nivell 8	95	67	28	20,0%	24,8%	13,6%

No existeix una tendència clara respecte a ocupar un grup o nivell de major rang en funció del sexe. Entre el personal funcionari, si bé és cert que les dones són majoria entre el personal del grup A1 (són el 70,0%), també ho són en el grup de menor rang (C2), on representen tres quartes parts de les persones del grup.

Tampoc es pot parlar de tendència marcada pel sexe en quant al personal laboral: elles són majoria als nivells 2, 3 i 6, mentre que ells ho són als nivells 4, 5, 7 i 8.

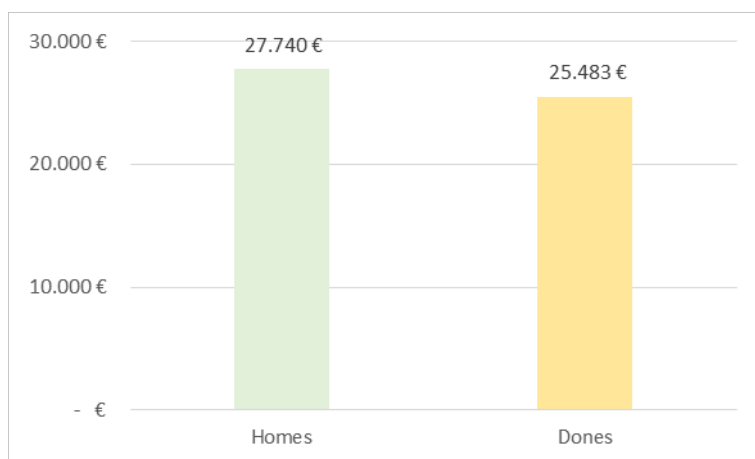
Només podem parlar de situació paritària al grup A2 i al nivell 1.

Gràfic 6. Distribució de dones i homes segons grup i nivell



En la mitjana de retribucions brutes anuals de dones i homes de l'Ajuntament de Lluçmajor s'aprecia una bretxa salarial no ajustada de 2.257,32 €. Les dones cobren de mitjana un 8,1% menys que els homes, si bé cal assenyalar que les dades disponibles no han permet tenir en compte diferents variables, com ara antiguitat, forma d'ocupació, nivell del lloc, grup o nivell a l'hora d'establir comparacions.

Gràfic 7. Mitjana de retribucions brutes anuals segons sexe



2.5 Responsabilitats

La base de dades de personal ens permet tenir informació sobre persones que ocupen un lloc singularitzat, entès com aquell que per la seva denominació i contingut es diferencien dels restants llocs del departament, és a dir, que tenen unes característiques pròpies.

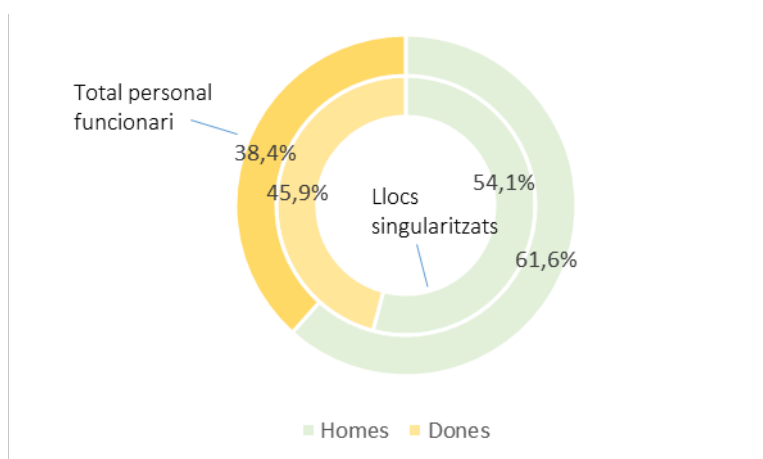
A data 31 d'octubre de 2017, un total de 61 funcionaris i funcionàries estaven ocupant un lloc singularitzat. La xifra suposa un 33,0% sobre el funcionariat de l'Ajuntament de Lluçmajor, percentatge que presenta importants diferències entre homes i dones. Tot i rebre de mitjana un salari brut inferior, en aquesta ocasió, elles presenten una major proporció que els homes: 39,4% vs. 28,9%.

A aquesta diferència de 10,5 punts percentuals cal afegir la diversa natura dels càrrecs ocupats. Així com entre les dones una gran majoria és Cap de negociat (29,6% del total de funcionàries, o tres quartes parts dels llocs singularitzats ocupats per dones), una categoria que només ocupa el 2,6% del personal funcionari. En el cas dels llocs singularitzats ocupats per homes, una alta proporció (quasi la meitat dels llocs) correspon a Oficial de Policia Local, categoria que ostenta el 12,3% del personal funcionari.

Taula 8. Personal funcionari que ocupa llocs singularitzats segons lloc ocupat i sexe

	Dades absolutes			Percentatges verticals		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total personal funcionari	185	114	71	100%	100%	100%
Total persones que ocupen llocs singularitzats	61	33	28	33,0%	28,9%	39,4%
Secretari/ària corporació	1	1	0	0,5%	0,9%	0,0%
Interventor/a	1	0	1	0,5%	0,0%	1,4%
Tresorer/a	1	0	1	0,5%	0,0%	1,4%
Coordinador/a	2	1	1	1,1%	0,9%	1,4%
Cap de servei	3	1	2	1,6%	0,9%	2,8%
Cap de secció	5	3	2	2,7%	2,6%	2,8%
Cap de negociat	24	3	21	13,0%	2,6%	29,6%
Inspector/a en cap	1	1	0	0,5%	0,9%	0,0%
Inspector/a	1	1	0	0,5%	0,9%	0,0%
Subinspector/a	2	2	0	1,1%	1,8%	0,0%
Oficial policia local	14	14	0	7,6%	12,3%	0,0%
Encarregat/ada	4	4	0	2,2%	3,5%	0,0%
Capatàs/assa	2	2	0	1,1%	1,8%	0,0%

Gràfic 8. Personal funcionari i persones amb llocs singularitzats segons sexe



3. Informació qualitativa

El passat dilluns 30 d'octubre de 2017 s'ha dur a terme el desenvolupament de 2 sessions grupals amb el personal laboral i funcionariat de l'Ajuntament de Lluçmajor. L'objectiu d'aquesta sessió és discutir sobre diferents línies que a continuació es desenvolupen i recollir de primera mà les diferents inquietuds, preocupacions o propostes per poder incorporar-les al Diagnòstic de la realitat de l'Ajuntament.

Les sessions es van desenvolupar en diferents horaris (12.30-13.30 i 13.30-14.30) de manera que el personal pogués participar sense que la totalitat de la plantilla s'absentés del seu lloc de treball. A la primera sessió van participar 8 persones, de les quals 3 eren homes i 5 dones, i en la segona sessió només 2 persones, 1 home i 1 dona. Cal destacar la baixa participació, a causa de la poca representació d'un nombre tan reduït, tenint en compte la plantilla total del personal de l'esmentat municipi. Pel que fa a l'heterogeneïtat de les persones participants, podem dir que hi va haver representació de diferents serveis i persones amb diferent antiguitat.

3.1 Desenvolupament de la sessió

La sessió es va desenvolupar mitjançant la utilització de 2 dinàmiques.

En primer lloc, una dinàmica introductòria anomenada "Usos del temps", en la qual cada participant havia de omplir una fitxa amb la representació de l'ús de temps que fa al llarg dels diferents dies de la setmana i les diferents hores del dia, en base a 5 categories:

- Descans
- Temps dedicat a necessitats i cures personals
- Temps d'estudis, treball i desenvolupament professional
- Cures de la llar i / o d'altres persones (menors o persones dependents)
- Oci i temps lliure

Aquesta dinàmica i els resultats obtinguts de manera immediata serveixen per reflexionar sobre la doble jornada de les dones i la seva dedicació a les cures d'altres persones i de la llar, així com la major part de temps dedicat a oci en cas dels homes.

En segon lloc, i després d'introduir l'objectiu de la sessió, es porta a terme la segona dinàmica. Per a aquesta, en el cas del primer grup, es va dividir al grup gran en 2 grups de 4 persones, en el cas del segon torn es va treballar amb el grup alhora, per la seva reduït nombre. En tots dos casos es demanava que es reflexionés al voltant de les categories que desenvolupem a continuació, i de cadascuna d'elles, es havia d'identificar: Aspectes positius, negatius i propostes de millora.

Els resultats apareixen en el següent apartat sense fer distinció de si van ser propostes d'un grup o un altre.

3.2 Organització i política d'igualtat d'oportunitats

Aspectes negatius:

- Hi ha diferències en el nombre d'homes i dones en les regidories i en les direccions dels serveis, existint una major representació d'homes.
- Hi ha convocatòries d'ocupació que defineixen el gènere de la persona sol·licitada, com ara per al lloc de "treballadora familiar".
- Hi ha llocs de treball feminitzats i altres masculinitzats, com és el cas de les brigades i els equips de neteja, respectivament.
- Hi ha subjectivitat en el nomenament de caps / es, impedit que hi hagi una igualtat d'accés.

Aspectes positius:

- No hi ha diferències salarials en els diferents llocs de treball.
- Hi ha igualtat en l'accés a la majoria dels llocs de treball.
- Es compleixen les polítiques d'igualtat d'oportunitats per a totes les edats.

Propostes de millora:

- No es recullen propostes de millora.

3.3 Formació

Aspectes negatius:

- Hi ha molt poca formació i informació de la que existeix. Es destaca que durant anys la formació proporcionada per l'ajuntament ha estat inexistent.
- La formació ha de realitzar fora de l'horari laboral, sense que siguin valorades la càrrega de temps com a jornada laboral.
- Hi ha diferències entre àrees, existint sectors en què la formació es reconeix i es retribueix i en altres no.
- La formació depèn de la motivació individual.

Aspectes positius:

- Hi ha igualtat de gènere en l'accés a la formació.
- Hi ha ajudes econòmiques per accedir a determinades formacions, com ara idiomes.

Propostes de millora:

- Que es proposi més formació i més diversa.
- Que hi hagi millores en l'accés a aquesta formació.
- Que hi hagi un pla de formació municipal dins del propi ajuntament.
- Oferir promoció laboral o salarial a aquelles persones que realitzin formació, com a reconeixement a la seva major qualificació.

3.4 Situacions d'especial protecció

Aspectes negatius:

- Desinformació de l'existència del protocol d'assetjament laboral, per al qual s'ha realitzat formació amb molt poca participació.
- Les mediacions en cas d'assetjament laboral es realitzen per part de persones del mateix ajuntament, dificultant l'objectivitat de les decisions.
- El comitè de salut laboral té dificultats per trobar persones adequades que puguin resoldre situacions d'assetjament.

Aspectes positius:

- Hi ha un protocol d'assetjament laboral que inclou l'assetjament sexual, per al qual s'ha realitzat formació i al qual es pot accedir a través del portal de les persones treballadores (intranet). I en els casos necessaris s'aplica.

Propostes de millora:

- Oferir més informació del protocol, perquè les persones que formen part de l'ajuntament coneguin el procediment.

3.5 Comunicació: llenguatge i imatge

Aspectes negatius:

- No s'han recollit aspectes negatius.

Aspectes positius:

- Hi ha un tracte igualitari i no sexista, tant internament com de cara a l'exterior.
- Hi ha una evolució favorable en aquest sentit.
- Es realitzen concursos per a l'elaboració de cartells municipals en festes o fires, permetent que la imatge aquest cuidada i avaluada.

Propostes de millora:

- No es recullen propostes de millora.

3.6 Conciliació

Aspectes negatius:

- Hi ha diferències en la flexibilitat horària dins el propi ajuntament, i hi ha àrees que no compten amb els mateixos avantatges. Com a exemple, les brigades no compten amb la flexibilitat que s'ofereixen a altres serveis.
- Hi ha cossos que en cas d'assistència sanitària han de descomptar dels seus dies moscosos.
- En determinats llocs de treball hi ha dificultats per poder disposar dels dies de vacances segons les preferències de la persona treballadora.

Aspectes positius:

- Es compleixen les mesures de conciliació establertes per llei.
- Hi ha flexibilitat horària de 2 hores en moltes de les àrees.

Propostes de millora:

- Que hi hagi més flexibilitat per a totes les àrees, sense distinció.

3.7 Altres

Aspectes negatius:

- No totes les persones tenen adreça de correu electrònic corporativa, dificultant que puguin accedir a informació que es distribueix per correu electrònic.
- En les brigades de treball exterior no hi ha banys que permetin fer un ús íntim. Tot i que les persones per regla general vénen uniformades de casa, tindrien dificultats per fer-ho en el seu lloc de treball, a causa d'aquesta falta d'espai.

Aspectes positius:

- Hi ha igualtat de tracte cap a persones amb diverses orientacions sexuals, sense que es facin distincions dins de l'ajuntament.

Propostes de millora:

- Augment salarial de les persones treballadores.

3.8 Conclusions

Com a conclusions a les sessions grupals, hem de ressaltar que la reduïda participació fa que no pugui accedir-se a l'opinió d'una mostra representativa del total de persones que formen part de l'ajuntament, tot i que les persones que han participat han estat participatives i col·laboratives, aportant idees de cadascun dels àmbits tractats.

Com a conclusió general, tot i que la desigualtat d'accés als diferents llocs de treball no és un tema que preocupi per ser palpable, si s'han identificat alguns llocs en què predominen més homes o dones. Igual que s'han fet explícites algunes diferències entre diferents serveis dins de la pròpia administració.

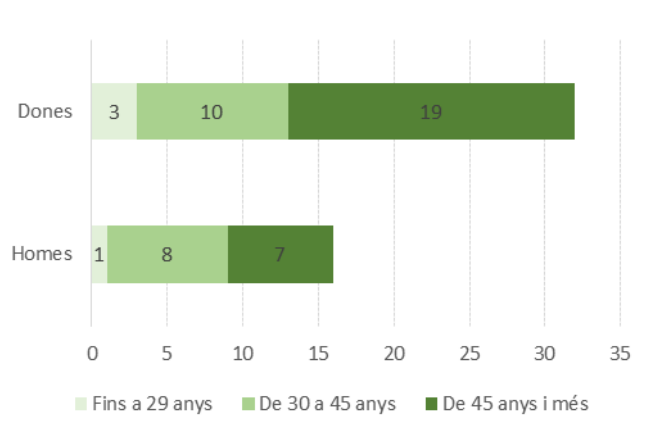
4. Anàlisi de dades de personal

En aquest capítol s'aporten les principals dades obtingudes mitjançant un qüestionari al personal del l'Ajuntament, que varen contestar 47 persones, bona part de les quals (32, el 68,1%) són dones. 7 de cada 10 enquestes recollides correspon a personal funcionari.

Taula 9. Persones que han respost l'enquesta de personal segons tipus de relació amb l'administració i sexe

	Total	Homes	Dones
Total	47	15	32
Funcionari/funcionària	33	9	24
Personal laboral	12	5	7
NC	2	1	1

Gràfic 9. Persones que han respost l'enquesta de personal segons grup d'edat



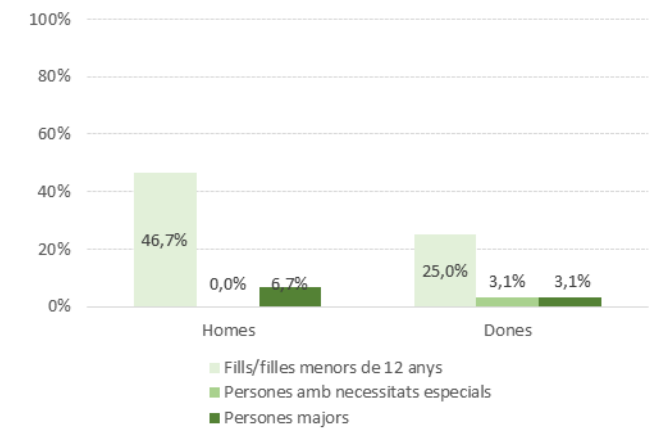
El qüestionari, de 30 preguntes, estava estructurat en sis àmbits: càrregues familiars, política d'igualtat d'oportunitats, formació, conciliació, situacions d'especial protecció i comunicació. En els següents apartats presentem els resultats de l'enquesta, ara ja presentats en percentatges³.

³ Com és habitual, no totes les preguntes varen ser respostes per tothom. Així doncs, els percentatges que presentem s'han calculat eliminant aquells casos on no es va donar cap resposta a la pregunta en qüestió.

4.1 Càrregues familiars i satisfacció amb horari de treball i opcions de conciliació

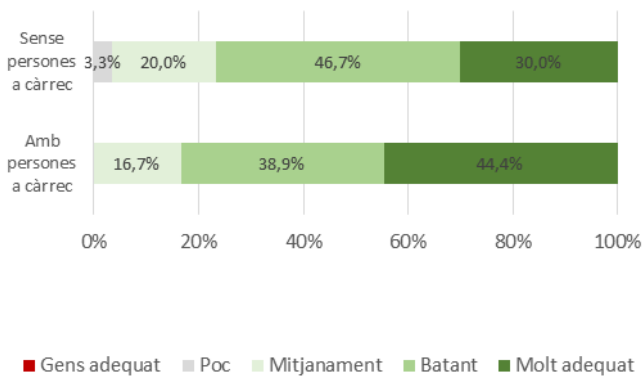
Conviure amb infants, persones dependents i/o persones majors a càrrec requereix de majors dificultats a l'hora de conciliar. En al cas de les persones que varen respondre a l'enquesta, el 37,5% conviu amb persones a càrrec (fills/filles menors de 12 anys, persones amb necessitats especials o persones majors). En aquest cas, ells tenen més càrregues familiars que elles: així com el 50,0% dels homes enquestats sí afirmen tenir càrregues, és una situació en a que només es troben el 31,3% de les dones. Això sí: en ambdós casos la càrrega més comú són els menors de 12 anys. Un 6,7% dels homes conviu amb persones majors i un 6,2% de dones, amb persones amb necessitats especials o gent gran.

Gràfic 10. Persones que conviuen amb fills/filles menors de 12 anys, persones amb necessitats especials i/o persones majors, segons sexe.

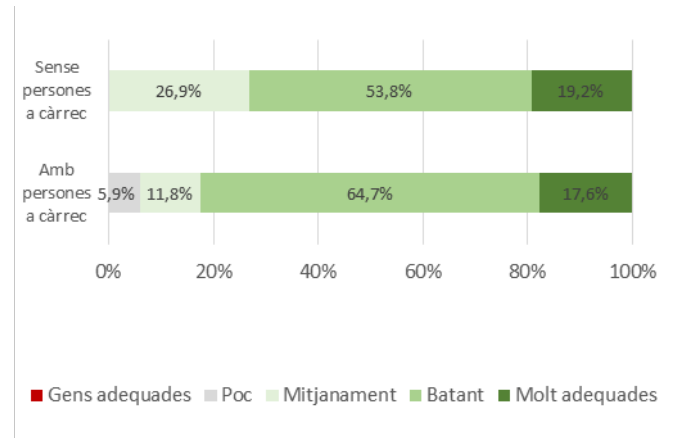


La variable tenir o no tenir persones a càrrec guarda un petit efecte sobre l'opinió que es té sobre l'horari de treball i les opcions de conciliació. Per una part, les persones amb persones a càrrec valoren més positivament el seu horari de treball (un 44,4% el considera molt adequat, front al 30,0% dels empleats i empleades sense persones a càrrec). D'altra banda, però, hi ha menor satisfacció entre empleats amb persones a càrrec sobre les opcions de conciliació: un 5,9% les considera poc adequades.

Gràfic 11. L'horari de treball em resulta... (segons càrregues)

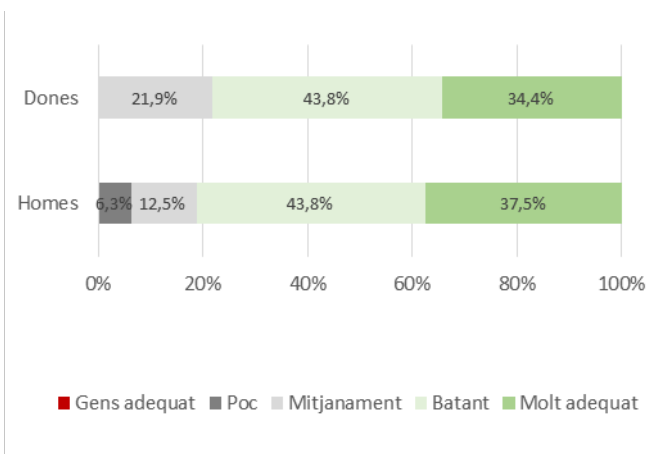


Gràfic 12. Les opcions de conciliació em resulten... (segons càrregues)

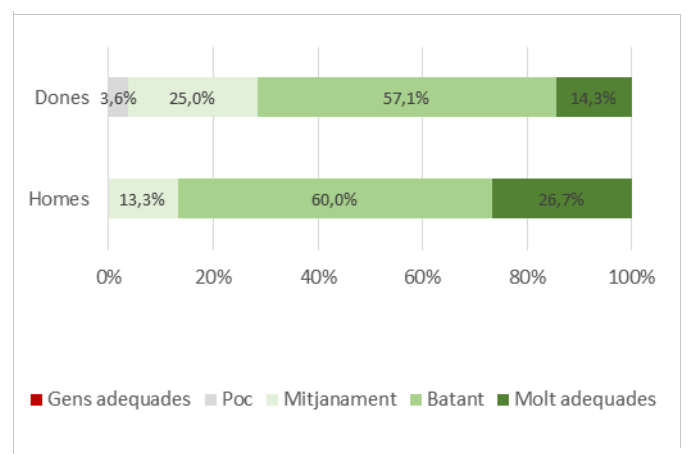


Hi ha diferències en aquest aspecte en funció del sexe? Sí, però poques. Tal i com es pot observar al Gràfic 13 i al Gràfic 14, els homes tenen, en general, una opinió més crítica sobre l'adequació de l'horari de treball però una millor sobre les opcions de conciliació tenint en compte les seves necessitats familiars.

Gràfic 13. L'horari de treball em resulta... (segons sexe)



Gràfic 14. Les opcions de conciliació em resulten... (segons sexe)



Donades les dades sense una tendència clara, ens podem aventurar en la hipòtesi que la satisfacció sobre horari de treball i opcions de conciliació depenen del lloc ocupat i les circumstàncies específiques de cada cas.

4.2 Cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

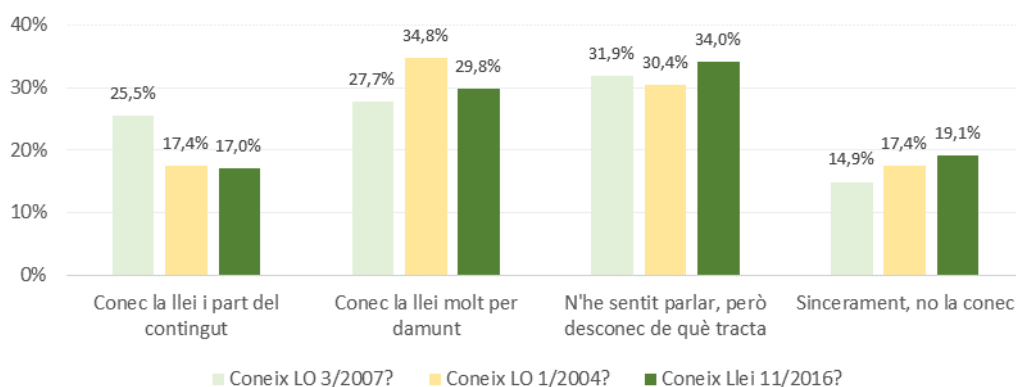
El marc jurídic en igualtat és molt ampli, però hi ha tres lleis específiques que afecten especialment el nostre àmbit. Es tracta de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la llei balear 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Segons les respostes recavades, en general hi ha un lleuger però general coneixement d'aquestes lleis. En concret, entre un 15% i un 19% no té cap coneixement d'aquestes lleis, i un volum considerable (variable entre el 30% i el 34%) n'han sentit parlar però desconeixen de què es tracta i uns percentatges similars (entre 28% i 35%) coneixen la llei molt per damunt. Una de cada quatre persones coneix almenys part del contingut de la llei 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes. Quant a les altres dues lleis (1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la llei autonòmica 11/2016, d'igualtat de dones i homes) només en tenen aquest nivell de coneixement el 17% de les persones enquestades. (Gràfic 15).

D'altra banda, i tal i com s'observa a la Taula 10, sobta l'alt percentatge de dones que no en tinguin el menor coneixement sobre aquestes lleis.

Si bé el coneixement de les lleis no és imprescindible a l'hora de realitzar una feina, sí que és important que les persones treballadores estiguin familiaritzades amb els drets que se'n desprenen. La protecció a víctimes de violència de gènere n'és un exemple molt clar. D'altra banda, i donades les dinàmiques informals d'intercanvi d'informació, és un plus el fet que hi hagi, al menys, una minoria de persones que tinguin un major coneixement respecte al paradigma de protecció que suposen les lleis d'igualtat citades. En el cas de l'atenció a víctimes de violència de gènere, és essencial que tant el personal de serveis d'atenció social com la Policia en coneguin les lleis relacionades.

Gràfic 15. Coneixement de lleis d'igualtat i violència de gènere



Taula 10. Coneixement de lleis d'igualtat i violència de gènere segons sexe

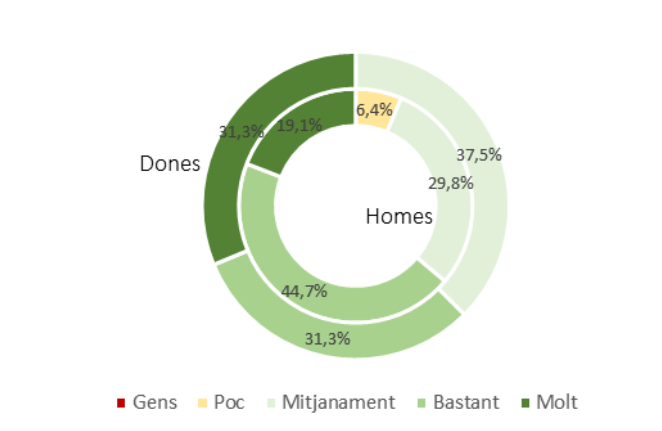
	Coneix la LO 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes?		Coneix la LO 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere?		Coneix la Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes?	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Conec la llei i part del contingut	25,0%	25,8%	6,7%	22,6%	13,3%	18,8%
Conec la llei molt per damunt	37,5%	22,6%	46,7%	29,0%	40,0%	25,0%
N'he sentit parlar, però desconec de què tracta	31,3%	32,3%	40,0%	25,8%	40,0%	31,3%
Sincerament, no la conec	6,3%	19,4%	6,7%	22,6%	6,7%	25,0%

Font: enquesta al personal

Una majoria de persones (63,8% d'homes i 62,5% de dones) considera que en el dia a dia el seu entorn laboral té molt o bastant en compte la igualtat entre dones i homes. Els comentaris recollits al respecte (Taula 11) apunten en la direcció de que en el seu entorn no han viscut cap diferència, que l'accés i les retribucions a l'Administració compleixen el principi d'igualtat. Ens sembla especialment revelador el comentari segons el qual *llevat que els caps són generalment homes, tots tenim els mateixos sous i condicions laborals*. A l'hora d'interpretar aquestes dades cal tenir en compte que és un fet comú que les possibles diferències passin desapercebudes entre les persones implicades.

A l'altre costat, les persones que han opinat que la igualtat es té mitjanament en compte consideren que cal realitzar canvis entre la població, que actualment no existeix cap Pla d'Igualtat, perquè es té la percepció de que no s'ha arribat a una igualtat efectiva, per la distribució de feines, perquè molts dels caps són homes i perquè les mesures de conciliació són poques, especialment entre els homes.

Gràfic 16. Opinió sobre si es té en compte la igualtat entre dones i homes en el dia a dia del seu entorn



Taula 11. Opinió sobre si, en general, es té en compte la igualtat entre dones i homes en el dia a dia del seu entorn laboral

Es té mitjanament en compte
A dia d'avui s'ha de millorar i mentalitzar a la població
No conec cap pla impulsat des de l'Ajuntament sobre igualtat entre dones i homes però tampoc tenc constància que hi hagi discriminacions per raó de sexe a l'Ajuntament
Pel que jo veig no s'ha arribat a una igualtat efectiva
Per la distribució de feines. Perquè molts de caps són homes
Per què considero que hi ha poques mesures de conciliació, sobretot amb els homes
S'Ajuntament de Lluçmajor és bastant masclista
Es té bastant en compte
Perquè no conec cap cas en sentit contrari
En general, no veig diferències
Es dona normalitat al tema
No he presenciat discriminacions. Però desconec a altres àmbits com Policia Local o bé personal de serveis sí és possible que existeixi
No hi ha tractament diferenciat a l'hora de fer/assignar tasques, retribucions, responsabilitats, etc.
Perquè el sexe del personal és variat
Perquè llevat que els caps són generalment homes, tots tenim els mateixos sous i condicions laborals
Perquè mai m'he sentit tractada de manera diferent pel fet de ser dona
Perquè no tenc companys masculins al meu voltant
Es té molt en compte
Faig feina amb un grup de dones, totes estem respectades en el nostre entorn
Igualtat en l'accés a la funció pública
Les administracions són les que més compleixen les lleis en aquests aspectes
No existeixen cap diferència entre uns i altres
No he notat cap diferència
No hi ha cap tipus de discriminació per aquesta raó
Perquè se pot demostrar

4.3 Àmbits prioritaris en vista a treballar a un Pla d'Igualtat

Al qüestionari es va demanar que s'assenyalessin, d'una llista de 10 àmbits, els tres que es consideraven prioritaris a l'hora de realitzar el Pla d'Igualtat. El Gràfic 17 i la Taula 12 especifiquen quins són els àmbits que es considera més important tractar a un pla d'igualtat. Els tres àmbits on es creu que s'hauria de treballar prioritàriament (més del 40% els ha assenyalat com a prioritaris) són:

- Accés i promoció
- Organització del temps de treball
- Mesures de conciliació

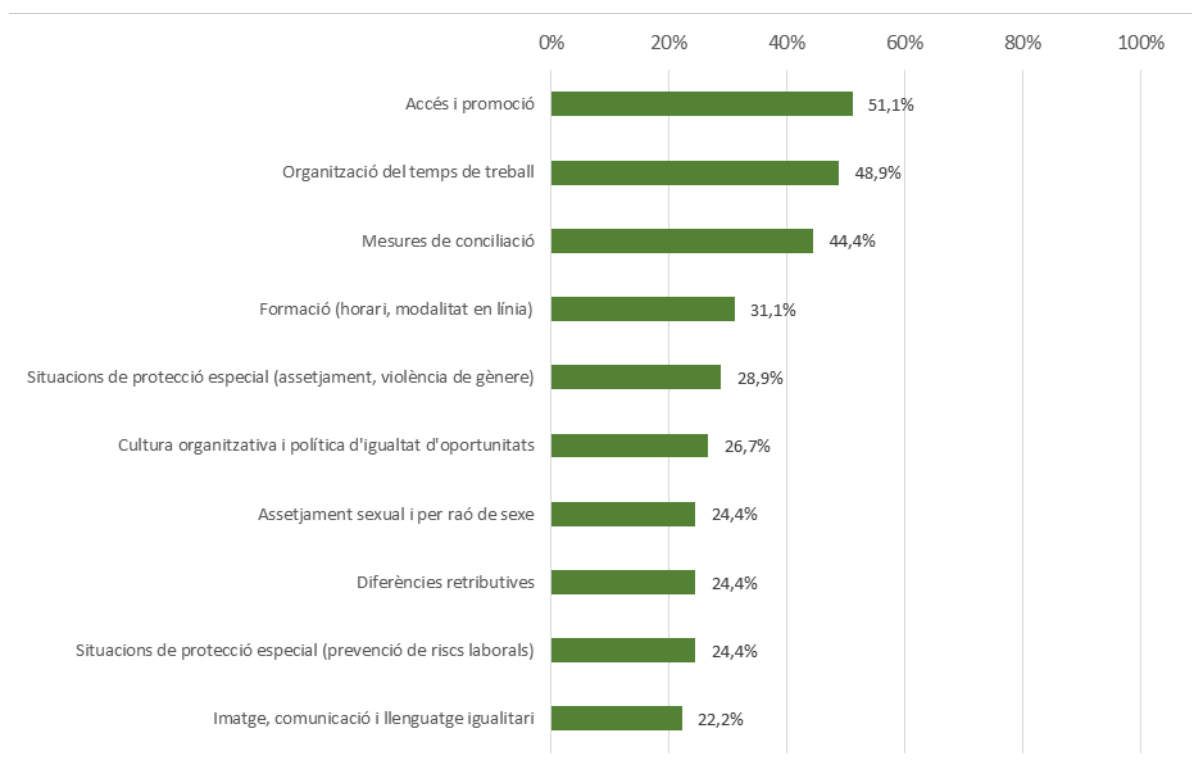
Es dona una importància relativa als següents aspectes, que al voltant del 25-30% ha considerat prioritaris:

- Formació
- Situacions de protecció especial (prevenció de riscos laborals)
- Cultura organitzativa i política d'igualtat

Finalment, els aspectes que menys d'una de cada quatre persones considera prioritari abordar són:

- Assetjament sexual i per raó de sexe
- Diferències retributives
- Situacions de protecció especial (assetjament, violència de gènere)
- Imatge, comunicació i llenguatge igualitari

Gràfic 17. Àmbits prioritaris en vista a treballar el Pla d'Igualtat



A grans trets homes i dones tenen una opinió semblant. Tot i així, trobam alguna diferència important: elles donen molta més importància a millorar l'organització del temps de treball, a les mesures de conciliació, a les diferències retributives i a la prevenció de riscos laborals, mentre que ells donen una major importància a la imatge, comunicació i llenguatge igualitari i a l'assetjament sexual i per raó de sexe. En canvi, ells atribueixen més importància a temes d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Taula 12. Àmbits prioritaris en vista a treballar un Pla d'Igualtat segons sexe

	Homes	Dones
Accés i promoció	50,0%	51,7%
Organització del temps de treball	43,8%	51,7%
Mesures de conciliació	37,5%	48,3%
Formació (horari, modalitat en línia)	31,3%	31,0%
Situacions de protecció especial (assetjament, violència de gènere)	31,3%	27,6%
Cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats	25,0%	27,6%
Assetjament sexual i per raó de sexe	31,3%	20,7%
Diferències retributives	18,8%	27,6%
Situacions de protecció especial (prevenció de riscos laborals)	12,5%	31,0%
Imatge, comunicació i llenguatge igualitari	25,0%	20,7%

4.4 Formació

Els empleats i empleades de l'Ajuntament de Lluçmajor tenen diferents punts de partida en relació a la formació. Simplificant, de cada 10 persones una no té més formació que l'exigida al seu lloc de feina, cinc han fet cursos no universitaris -que majoritàriament sumen més de 100 hores - i quatre compten amb estudis universitaris no exigits al lloc de feina.

Les diferències entre homes i dones són substancials: ells tenen major nivell de formació de l'exigida per a la feina però elles acumulen més hores de formació no universitària.

Taula 13. Formació d'utilitat a l'hora de realitzar la feina no exigida per a ocupar el seu lloc, segons sexe

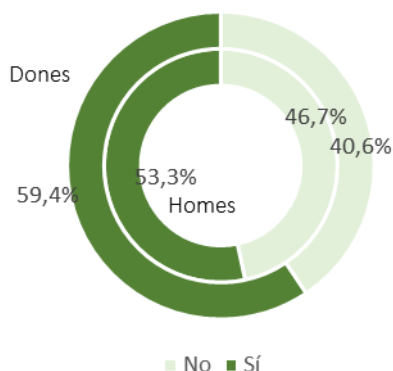
	Total	Homes	Dones
Total	100%	100%	100%
No, no tenc cap altra formació	10,9%	7,1%	12,5%
Sí, he fet algun curs/cursos no universitaris fins a un total de 100 hores de formació	8,7%	21,4%	3,1%
Sí, he fet cursos no universitaris que sumen més de 100 hores de formació	39,1%	21,4%	46,9%
Sí, compt amb estudis universitaris (postgrau, màster, diplomatura, etc.) no exigits al meu lloc de feina	41,3%	50,0%	37,5%

Concretant sobre si s'ha rebut formació en el darrer any, el 59,9% de les dones i el 53,3% dels homes s'ha format.

Tenint en compte les dades sobre formació anteriors, resulta que dues de cada tres persones amb formació superior a l'exigida i/o amb més de 100 hores de formació no universitària s'han format en el darrer any. Presumiblement, això incrementa la bretxa de formació, ja que trobam

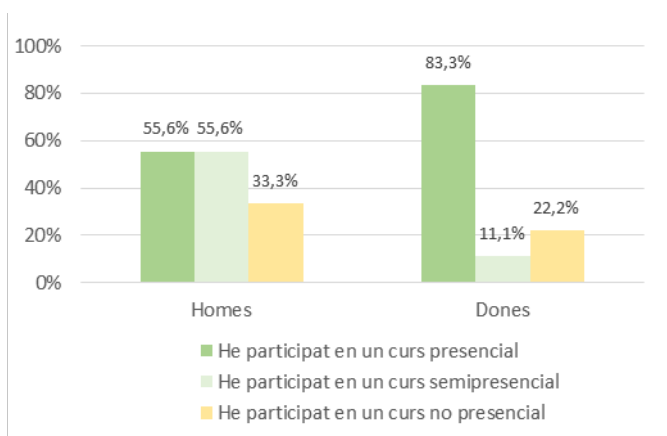
per una part persones sense formació més enllà de la requerida i per l'altra, persones amb major formació i que, a més a més, continuen formant-se.

Gràfic 18. Participació a cursos de formació durant els darrers 12 mesos

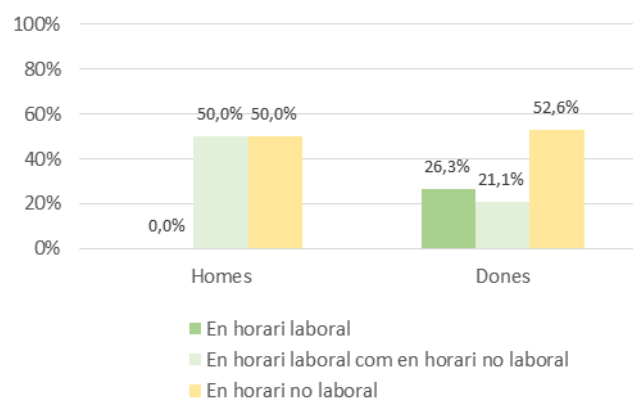


Quant a la tipologia de formació realitzada en el darrer any, homes i dones presenten algunes diferències. Elles han apostat més per cursos presencials que els homes (83,3% vs. 55,6% dels homes que realitzaren formació), fet que guarda relació amb què cap homes hagi realitzat la formació en horari exclusivament laboral, modalitat que sí han gaudit el 26,3% de les dones formades.

Gràfic 19. Tipologia de curs/cursos realitzats, segons sexe. Percentatge sobre total de persones que han realitzat formació

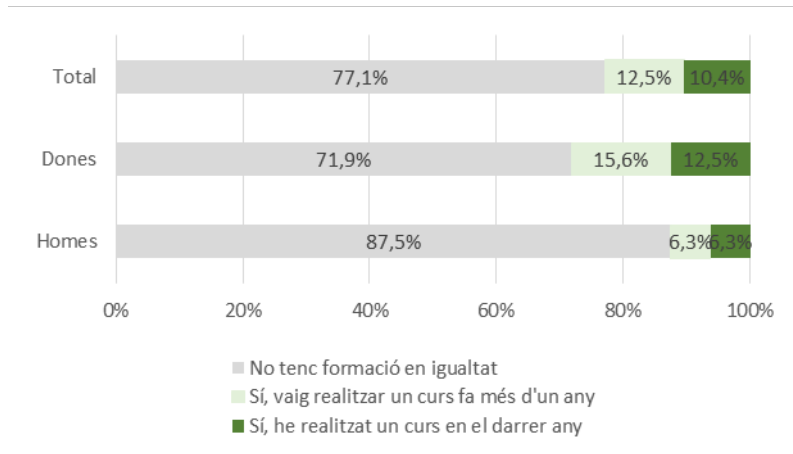


Gràfic 20. Horari de realització del curs/cursos segons sexe. Percentatge sobre total de persones que han realitzat formació



Ara passam a una formació més concreta: la formació en igualtat. Quasi una quarta part d'homes i dones compta amb aquesta formació. En conjunt, el 10,4% de la plantilla s'ha format en el darrer any i el 12,5%, fa més temps. Així, el 77,1% no compta amb formació en igualtat. Aquest percentatge s'incrementa considerablement en el cas dels homes, fins al 87,5%. Recordem que la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes estableix a l'article 25 sobre capacitat del personal al servei de les administracions públiques que "han d'adoptar les mesures necessàries per assegurar al seu personal una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes".

Gràfic 21. Formació en igualtat segons moment de realització i sexe



Ja per acabar l'apartat de formació, presentam a la **Taula 14** les propostes realitzades. S'han organitzat en dues categories: opcions per a facilitar la formació i propostes concretes. En el primer grup cal destacar els comentaris sobre la possibilitat de realitzar cursos al mateix municipi o en línia, incrementar la flexibilitat i *tolerància* per a realitzar-los dins horari laboral i adequar-los a les necessitats específiques de formació. Encara que no es tracta específicament d'un tema de formació, pensem important destacar la proposta de realitzar protocols d'actuació en totes les àrees, tant per informar als ciutadans com per agilitzar el funcionament intern.

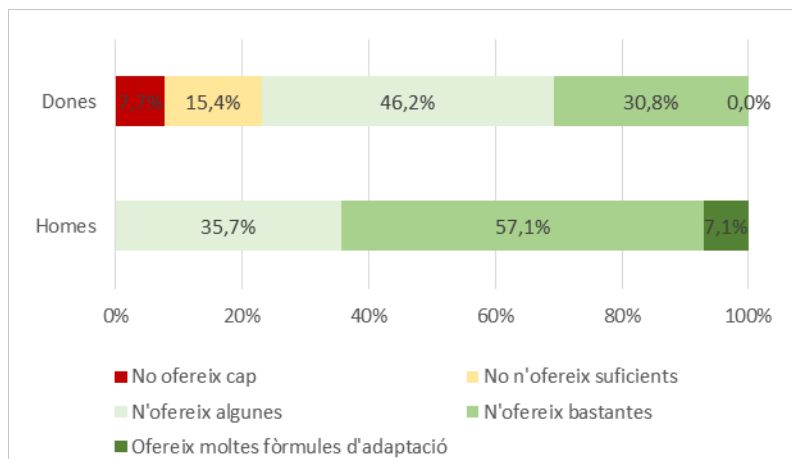
Taula 14. Opinions sobre possibles millores i cursos d'utilitat a realitzar, segons visió sobre necessitat

Opcions que faciliten la formació
Fer els cursos a Lluçmajor o on-line
Sí. Augment d'oferta de cursos i major flexibilitat i tolerància per realitzar-los dins l'horari laboral
Sempre és necessària la formació i per tant seria important adequar-la a les necessitats dels llocs de feina. Els cursos a ofertar seria important adequar-los a les necessitats de formació de cada lloc o especialitat de la tasca que s'ha de dur a terme
Realització de cursos referents al departament que ocupa cada funcionari
Protocols d'actuació en totes les àrees, tant per informar als ciutadans com per agilitzar el funcionament intern. Canals de comunicació efectius.
Promovent cursos lliures de formació
Propostes concretes
Sí, per conscienciar el personal de la problemàtica existent i de la manera de fer-hi front, seria bo fer formació en matèria d'igualtat
Sí, informàtica
Sobre privilegis masculins
Sí. Hi ha un dèficit molt greu de formació. Formació lingüística i informàtica
Sí, seria important i necessari. Crec que els homes no són conscients dels privilegis que tenen pel fet de ser homes, com tampoc són conscients (homes i moltes dones) del masclisme imperant en la societat

4.5 Conciliació

Les dones tenen menor satisfacció en allò que respecta a les fórmules d'adaptació de la jornada laboral. Concretament, un 7,7% opina que no n'ofereix cap, percentatge al qual cal afegir un 15,4% de dones que opinen que n'ofereix poques; no hi ha cap homes que tengui aquesta mateixa opinió. En la mateixa línia, un 64,2% dels homes opina que s'ofereixen bastantes o moltes, front al 30,8% de les dones.

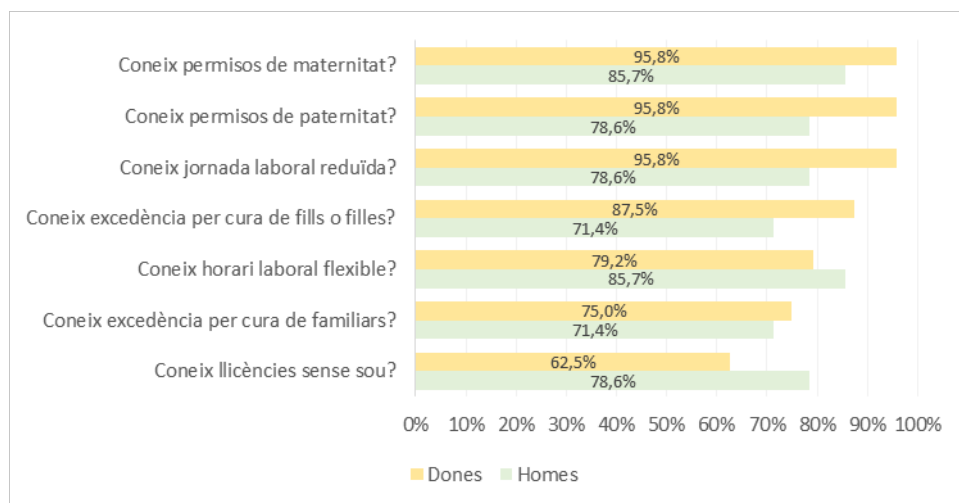
Gràfic 22. Opinió sobre les fórmules d'adaptació de la jornada laboral



Quant a la denegació de mesures de conciliació, no n'hi ha hagut cap cas.

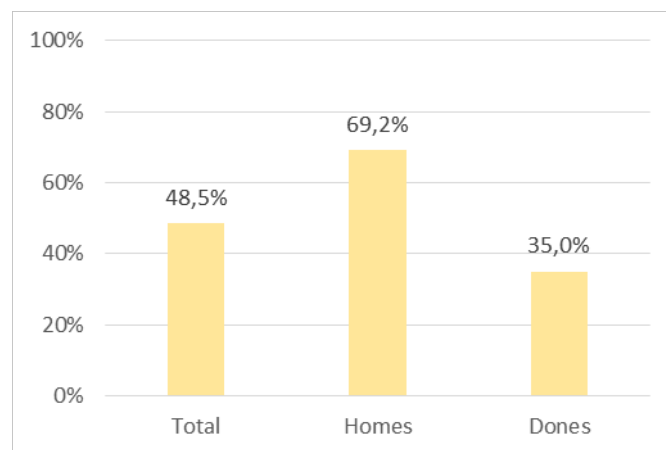
En conjunt, hi ha un bon coneixement de les mesures de conciliació, si bé n'hi ha dues (excedència per cura de familiars i llicències sense sou) que una quarta part de les persones entrevistades o més afirma no conèixer. En general, les dones tenen major coneixement de les mesures, fins i tot de les mesures de paternitat.

Gràfic 23. Coneixement de les mesures de conciliació segons sexe



És rellevant l'alt percentatge de dones però especialment d'homes que, quan se'ls hi demana si l'Ajuntament podria fer millores que facilitassin la conciliació de la vida familiar i laboral, afirmen que sí: és el cas del 69,2% dels homes i el 35,0% de les dones. (Gràfic 24). Davant la pregunta de possibles millores, hi ha diverses propostes, algunes tal vegada no factible com ara donar més llocs de feina a la gent del poble. La més repetida és la d'incorporar la possibilitat del teletreball, fer que podria anar de la ma de treballar per objectius i no per horaris. Altres propostes foren flexibilitzar els dies de permís en casos de malaltia de fills o familiars directe, fomentar mesures de conciliació parental i major flexibilitat horària. (Taula 15)

Gràfic 24. Percentatge de persones que opinen que l'Ajuntament podria fer alguna millora que facilitàs la conciliació de la vida familiar i laboral, segons sexe



Taula 15. Opinió sobre possibles millores a implementar per tal de facilitar la conciliació

Comunicació/informació
Donar més llocs de feina a la gent del poble, per tenir una millor estabilitat
En casos de malaltia de fills o familiars directes (cònjuge, pares) s'haurien de poder flexibilitzar els dies segons la gravetat
Fer d'intermediari
Fomentar mesures de conciliació parental
Major flexibilitat horària. Perseguir objectius i no compliment d'horaris.
Sempre es pot millorar però ara no veig la necessitat de cap mesura addicional
Tot se pot millorar
Teletreball (4 persones)

La Taula 16 mostra un 32,5% de persones que consideren que el fet d'acollir-se a algunes mesures de conciliació podria suposar algun inconvenient. En aquest punt es donen diferències clau entre dones i homes: un 8,3% dels homes enquestats sí creu que suposaria algun problema, una opinió que comparteix el 42,9% de les dones. En la gran majoria dels casos (58,3%) les dones consideren que acollir-se a mesures de conciliació podria suposar un impediment per a la promoció laboral. Altres inconvenients serien que el seu entorn laboral no ho veïés amb bons ulls o perdre alguns privilegis. A la categoria d'altres es varen mencionar inconvenients derivats de la falta de personal, com ara desatendre al públic en etapes puntuals.

Taula 16. Opinió sobre si podria ser un inconvenient acollir-se a mesures de conciliació, segons sexe, i possibles inconvenients

	Total	Homes	Dones
Total	100%	100%	100%
No suposaria cap inconvenient	67,5%	91,7%	57,1%
Sí que suposaria algun inconvenient	32,5%	8,3%	42,9%
Possibles inconvenients (percentatge sobre total de persones que creuen que sí que suposaria algun inconvenient)			
Podria ser un impediment per a la meua promoció laboral	53,85%	0,00%	58,33%
No crec que el meu entorn laboral ho veïés amb bons ulls	30,77%	0,00%	33,33%
Podria perdre alguns "privilegis" laborals	23,08%	100,00%	16,67%
Altres inconvenients	23,08%	0,00%	25,00%

4.6 Situacions d'especial protecció

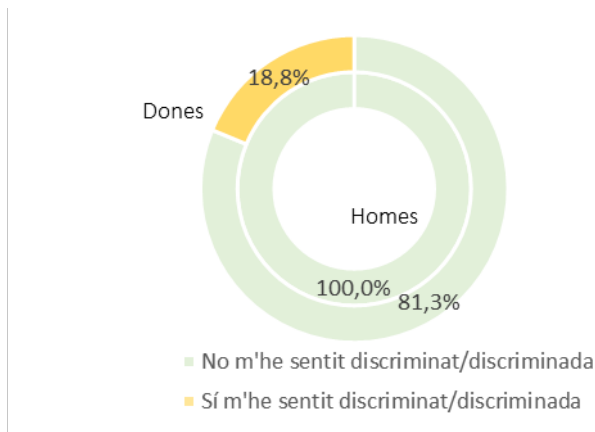
En general, els riscos laborals associats al lloc de feina són coneguts, però hi ha un 20,0% d'homes i un 29,0% de dones que afirmen que no els coneix. Unes proporcions elevades, tenint en compte la legislació existent.

Taula 17. Coneixement dels riscos laborals associats al lloc de feina, segons sexe

	Total	Homes	Dones
Total	100%	100%	100%
Sí	73,9%	80,0%	71,0%
No	26,1%	20,0%	29,0%

Cap home va respondre a l'entrevista haver-se sentit discriminat per raó de sexe i/o orientació sexual. El 18,8% de les dones –quasi una de cada cinc-, sí. Els motius són diversos: menor valoració professional, menys sou per a una mateixa categoria laboral, tracte verbal discriminatori, major dificultat en sectors masculinitzats i sense ajudes paer atendre a la família. Sens dubte el futur Pla haurà de tenir en compte aquestes respostes.

Gràfic 25. Persones que s'han sentit en els darrers tres anys discriminades a l'Ajuntament de Lluçmajor per raó de sexe i/o orientació sexual



Taula 18. Motiu pel qual les persones afirmen haver-se sentit discriminades

Menor valoració professional (2 casos)
Menys sou per a una mateixa categoria professional
Tracte verbal discriminatori
Més dificultats en sectors masculinitzats/feminitzats
Sense ajudes per atendre família

En línia amb la pregunta anterior, tampoc cap homes afirma haver sofert en els darrers tres anys assetjament sexual o per raó de sexe i d'orientació sexual al seu lloc de treball a l'Ajuntament de Lluçmajor. El 16,6% de les dones, sí. L'assetjament és realitzat principalment per persones usuàries dels serveis (13,3% dels casos), però també per part de personal de l'Ajuntament (6,6%)⁴.

Recordem que quan es va demanar sobre els principals àmbits que havia de tenir en compte el Pla d'Igualtat, l'assetjament sexual i per raó de sexe es situava en el cinquè lloc de la llista. A més a més, la Llei 11/2016 estableix la necessitat d'arbitrar protocols d'actuació:

Les administracions públiques han d'arbitrar protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.

Els protocols d'actuació han d'incloure les indicacions que s'han de seguir davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Taula 19. Percentatge de persones que consideren que en els darrers tres anys ha sofert alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe i d'orientació sexual en el seu lloc de treball a l'Ajuntament, segons sexe

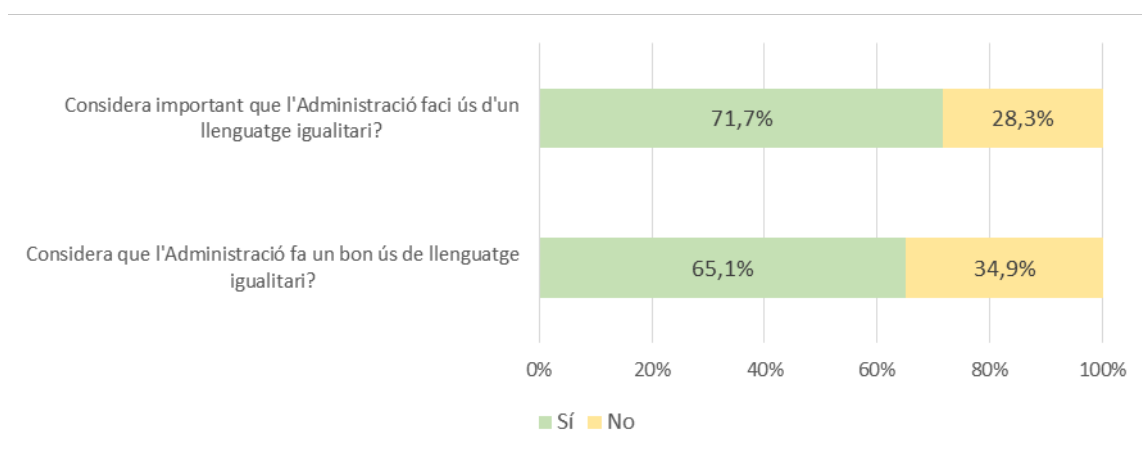
	Total	Homes	Dones
Total	100%	100%	100%
No	88,6%	100,0%	83,3%
Sí, per part de personal de l'Ajuntament	2,3%	0,0%	3,3%
Sí, per part de persones usuàries dels serveis	6,8%	0,0%	10,0%
Sí, per part del personal de l'Ajuntament i de persones usuàries del servei	2,3%	0,0%	3,3%

⁴ Els percentatges inclouen les respostes de persones que afirmaren haver patit assetjament per part de personal de l'Ajuntament com per persones usuàries.

4.7 Comunicació: llenguatge i imatge

No tothom opina que és necessari fer un bon ús del llenguatge igualitari a l'Ajuntament: concretament, una de cada quatre persones té aquesta opinió. Dit això, s'opini que és necessari o s'opini que no ho és, dues de cada tres persones considera que a l'Ajuntament se'n fa un bon ús. Una de cada tres opina el contrari.

Gràfic 26. Opinió sobre importància i ús del llenguatge igualitari a l'Ajuntament



Quant a les diferències entre homes i dones, elles donen menor importància a l'ús d'un llenguatge igualitari, però també són més crítiques respecte al seu bon ús.

Taula 20. Opinió sobre importància i ús del llenguatge igualitari a l'Ajuntament, segons sexe

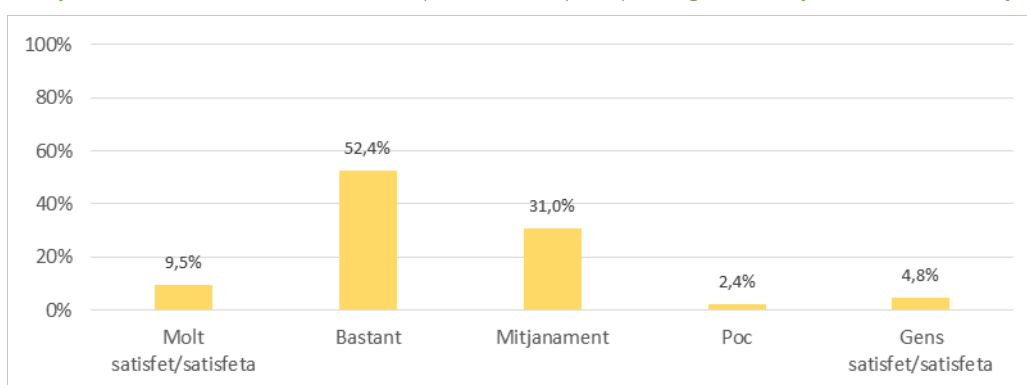
	Total	Homes	Dones
Considera important que l'Administració faci ús d'un llenguatge igualitari?			
Sí	71,7%	80,0%	67,7%
No	28,3%	20,0%	32,3%
Considera que l'Administració fa un bon ús del llenguatge igualitari?			
Sí	65,1%	73,3%	60,7%
No	34,9%	26,7%	39,3%

4.8 Satisfacció general

Les dues darreres preguntes del qüestionari tractaven sobre satisfacció general i comentaris o suggeriments sobre igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament. La puntuació és bona però no arriba a l'excel·lència. De cada 10 persones, una li atorga la nota màxima (es troba molt satisfeta), cinc es consideren bastant satisfetes i tres, mitjanament satisfetes. De la resta, un 2,4% del total es troba poc satisfeta i el doble (4,8%), gens satisfeta.

De forma general, elles tenen una opinió més crítica al respecte (Taula 21).

Gràfic 27. Grau de satisfacció vers el compliment de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Lluçmajor



Taula 21. Grau de satisfacció vers el compliment de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Lluçmajor segons sexe

	Total	Homes	Dones
Total	100%	100%	100%
Molt satisfet/satisfeta	9,5%	7,1%	10,7%
Bastant satisfet/satisfeta	52,4%	71,4%	42,9%
Mitjanament satisfet/eta	31,0%	14,3%	39,3%
Poc satisfet/eta	2,4%	0,0%	3,6%
Gens satisfet/eta	4,8%	7,1%	3,6%

Taula 22. Comentaris o suggeriments sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Lluçmajor

A l'Ajuntament no he notat en cap moment que hi hagi desigualtat

Crec que hi ha molta feina a fer però es té en comú de fer progressos dins aquesta matèria

L'ús del llenguatge igualitari no me sembla una passa endavant per a una (real) igualtat d'oportunitats. No ho considero important. Si ho són mesures que tinguin a veure amb la conciliació familiar i també en la igualtat de retribucions, pel que fa en aquest darrer punt, emperò, no me consta que pel fet de ser dona, a l'Ajuntament, les retribucions siguin més baixes. És una opinió personal. I igual no estic ben informada.

Moure favoritisme

Només exposar que degudes a les circumstàncies de crisis viscudes els darrers anys s'han perdut molts de llocs de feina, i per tant els desplaçaments inclouen unes despeses importants a la llar. Seria interessant poder recuperar més llocs de feina per als majors de 50 anys i menors de 30 que acaben els seus graus, i no es poden independitzar degut a les despeses de la vida quotidiana

Quant al llenguatge igualitari, crec que es fa un ús adequat però hi ha marge de millora (bastant)

Tot el que concerneix al món simbòlic, així com a interpel·lar més als homes i utilitzar més llenguatge igualitari

5. Annex

Taula 23. Distribució del personal empleat de l'Ajuntament de Lluçmajor a 31-10-2017, segons sexe, regidoria i òrgan

	Dades absolutes			Percentatges verticals			Percentatges horitzontals		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
TOTAL	476	270	206	100,00%	100,00%	100,00%	100%	56,7%	43,3%
Convivència Ciutadana i Policia	121	107	14	25,40%	39,60%	6,80%	100%	88,4%	11,6%
Convivència ciutadana i policia / prefectura	2	2	0	0,40%	0,70%	0,00%	100%	100,0%	0,0%
Staff / gabinet comandament i gestió de recursos	5	3	2	1,10%	1,10%	1,00%	100%	60,0%	40,0%
Suport administratiu	2	0	2	0,40%	0,00%	1,00%	100%	0,0%	100,0%
Àrea de seguretat	90	86	4	18,90%	31,90%	1,90%	100%	95,6%	4,4%
Unitat de suport	22	16	6	4,60%	5,90%	2,90%	100%	72,7%	27,3%
Brigada Municipal I Cementiri	104	86	18	21,80%	31,90%	8,70%	100%	82,7%	17,3%
Brigada municipal i cementiri	15	12	3	3,20%	4,40%	1,50%	100%	80,0%	20,0%
Manteniment de l'entorn urbà	53	42	11	11,10%	15,60%	5,30%	100%	79,2%	20,8%
Obres menors i cementiri	9	9	0	1,90%	3,30%	0,00%	100%	100,0%	0,0%
Jardineria i camins	12	12	0	2,50%	4,40%	0,00%	100%	100,0%	0,0%
Compres i magatzem, conservació de dependències municipals i conserges	14	10	4	2,90%	3,70%	1,90%	100%	71,4%	28,6%
Inspecció de serveis	1	1	0	0,20%	0,40%	0,00%	100%	100,0%	0,0%
Joventut I Política Activa d'ocupació	71	35	36	14,90%	13,00%	17,50%	100%	49,3%	50,7%
Joventut i política activa d'ocupació	4	0	4	0,80%	0,00%	1,90%	100%	0,0%	100,0%
Joventut	2	1	1	0,40%	0,40%	0,50%	100%	50,0%	50,0%
Servei d'orientació laboral	65	34	31	13,70%	12,60%	15,00%	100%	52,3%	47,7%
Educació I Escoles Municipals	44	4	40	9,20%	1,50%	19,40%	100%	9,1%	90,9%
Educació i escoles municipals	5	2	3	1,10%	0,70%	1,50%	100%	40,0%	60,0%
Escoles municipals	34	0	34	7,10%	0,00%	16,50%	100%	0,0%	100,0%
Educació (professors adults)	5	2	3	1,10%	0,70%	1,50%	100%	40,0%	60,0%
Economia, Hisenda, Contractació, Recursos Humans I Funció Pública	29	7	22	6,10%	2,60%	10,70%	100%	24,1%	75,9%
Economia, hisenda, contractació, recursos humans i funció pública	17	5	12	3,60%	1,90%	5,80%	100%	29,4%	70,6%
Economia i hisenda	5	1	4	1,10%	0,40%	1,90%	100%	20,0%	80,0%
Contractació	5	1	4	1,10%	0,40%	1,90%	100%	20,0%	80,0%
Recursos humans i funció pública	2	0	2	0,40%	0,00%	1,00%	100%	0,0%	100,0%
Patronat de la Residència de les Persones Majors de Lluçmajor	28	0	28	5,90%	0,00%	13,60%	100%	0,0%	100,0%

Patronat de la Residència de les Persones Majors de Lluçmajor	28	0	28	5,90%	0,00%	13,60%	100%	0,0%	100,0%
---	----	---	----	-------	-------	--------	------	------	--------

Taula 3. Continuació

Urbanisme i Medi Ambient	24	10	14	5,00%	3,70%	6,80%	100%	41,7%	58,3%
Urbanisme i medi ambient	15	3	12	3,20%	1,10%	5,80%	100%	20,0%	80,0%
Cadastre	1	1	0	0,20%	0,40%	0,00%	100%	100,0%	0,0%
Medi ambient	8	6	2	1,70%	2,20%	1,00%	100%	75,0%	25,0%
Batlia	20	12	8	4,20%	4,40%	3,90%	100%	60,0%	40,0%
Batlia	4	2	2	0,80%	0,70%	1,00%	100%	50,0%	50,0%
Òrgan de govern	11	7	4	2,30%	2,60%	1,90%	100%	63,6%	36,4%
Grups polítics	3	2	1	0,60%	0,70%	0,50%	100%	66,7%	33,3%
Secretaria general tècnica	1	1	0	0,20%	0,40%	0,00%	100%	100,0%	0,0%
Registre general	1	0	1	0,20%	0,00%	0,50%	100%	0,0%	100,0%
Atenció Social, Tercera Edat, Residència, Comerç i Mercats	15	2	13	3,20%	0,70%	6,30%	100%	13,3%	86,7%
Atenció social, tercera edat, residència, comerç i mercats	3	1	2	0,60%	0,40%	1,00%	100%	33,3%	66,7%
Serveis socials	5	0	5	1,10%	0,00%	2,40%	100%	0,0%	100,0%
Treballadors/es familiars	6	0	6	1,30%	0,00%	2,90%	100%	0,0%	100,0%
Mercats	1	1	0	0,20%	0,40%	0,00%	100%	100,0%	0,0%
Turisme i Atencions als Ciutadans a Urbanitzacions	8	1	7	1,70%	0,40%	3,40%	100%	12,5%	87,5%
Turisme i atencions als ciutadans a urbanitzacions	4	1	3	0,80%	0,40%	1,50%	100%	25,0%	75,0%
Població	2	0	2	0,40%	0,00%	1,00%	100%	0,0%	100,0%
Atenció als ciutadans	2	0	2	0,40%	0,00%	1,00%	100%	0,0%	100,0%
Cultura, Festes i Fires	6	2	4	1,30%	0,70%	1,90%	100%	33,3%	66,7%
Cultura, festes i fires	2	0	2	0,40%	0,00%	1,00%	100%	0,0%	100,0%
Normalització lingüística	1	0	1	0,20%	0,00%	0,50%	100%	0,0%	100,0%
Biblioteca	3	2	1	0,60%	0,70%	0,50%	100%	66,7%	33,3%
Esports, Participació Ciutadana i Cooperació	3	2	1	0,60%	0,70%	0,50%	100%	66,7%	33,3%
Esports, participació ciutadana i cooperació	2	1	1	0,40%	0,40%	0,50%	100%	50,0%	50,0%
Esports	1	1	0	0,20%	0,40%	0,00%	100%	100,0%	0,0%
Innovació, Comunicació, Àrea d'Atenció Ciutadana a S'Arenal, Mobilitat i Transport	3	2	1	0,60%	0,70%	0,50%	100%	66,7%	33,3%
Innovació, comunicació, àrea d'atenció ciutadana a s'Arenal, mobilitat i Transports	3	2	1	0,60%	0,70%	0,50%	100%	66,7%	33,3%

Índex de taules

Taula 1. Distribució del personal empleat de l'Ajuntament de Lluçmajor a 31-10-2017, segons sexe i tipus de relació amb l'administració	5
Taula 2. Distribució del personal empleat de l'Ajuntament de Lluçmajor a 31-10-2017, segons sexe i forma d'ocupació	7
Taula 3. Òrgans de més de 10 persones segons presència de dones	9
Taula 4. Òrgans de més de 10 persones segons presència de dones	9
Taula 5. Distribució del personal laboral segons sexe i cos-categoria	10
Taula 6. Distribució del personal funcionari segons sexe i cos-categoria	11
Taula 7. Distribució del personal segons sexe i grup o nivell	12
Taula 8. Personal funcionari que ocupa llocs singularitzats segons lloc ocupat i sexe	14
<i>Taula 9. Persones que han respost l'enquesta de personal segons tipus de relació amb l'administració i sexe</i>	<i>21</i>
<i>Taula 10. Coneixement de lleis d'igualtat i violència de gènere segons sexe</i>	<i>25</i>
Taula 11. Opinió sobre si, en general, es té en compte la igualtat entre dones i homes en el dia a dia del seu entorn laboral	26
Taula 12. Àmbits prioritaris en vista a treballar un Pla d'Igualtat segons sexe	28
Taula 13. Formació d'utilitat a l'hora de realitzar la feina no exigida per a ocupar el seu lloc, segons sexe	28
Taula 14. Opinió sobre possibles millores i cursos d'utilitat a realitzar, segons visió sobre necessitat	30
<i>Taula 15. Opinió sobre possibles millores a implementar per tal de facilitar la conciliació</i>	<i>33</i>
<i>Taula 16. Opinió sobre si podria ser un inconvenient acollir-se a mesures de conciliació, segons sexe, i possibles inconvenients</i>	<i>33</i>
<i>Taula 17. Coneixement dels riscos laborals associats al lloc de feina, segons sexe</i>	<i>34</i>
<i>Taula 18. Motiu pel qual les persones afirmen haver-se sentit discriminades</i>	<i>34</i>
<i>Taula 19. Percentatge de persones que consideren que en els darrers tres anys ha sofert alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe i d'orientació sexual en el seu lloc de treball a l'Ajuntament, segons sexe</i>	<i>35</i>
<i>Taula 20. Opinió sobre importància i ús del llenguatge igualitari a l'Ajuntament, segons sexe</i>	<i>36</i>
<i>Taula 21. Grau de satisfacció vers el compliment de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Lluçmajor segons sexe</i>	<i>37</i>
<i>Taula 22. Comentaris o suggeriments sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Lluçmajor</i>	<i>38</i>
Taula 23. Distribució del personal empleat de l'Ajuntament de Lluçmajor a 31-10-2017, segons sexe, regidoria i òrgan	39

Índex de gràfics

Gràfic 1. Presència d'homes i dones a l'Ajuntament de Lluçmajor.....	4
Gràfic 2. Edat mitjana segons sexe	5
Gràfic 3. Percentatge de dones i homes segons tipus de relació amb l'administració	6
Gràfic 4. Percentatge de dones i homes a les principals formes d'ocupació (categories amb més de 10 persones).....	7
Gràfic 5. Distribució de dones i homes segons àrees municipals. Àrees amb més de 10 persones	8
Gràfic 6. Distribució de dones i homes segons grup i nivell.....	13
Gràfic 7. Mitjana de retribucions brutes anuals segons sexe	13
Gràfic 8. Personal funcionari i persones amb llocs singularitzats segons sexe	15
Gràfic 9. <i>Persones que han respost l'enquesta de personal segons grup d'edat</i>	21
Gràfic 10. Persones que conviuen amb fills/filles menors de 12 anys, persones amb necessitats especials i/o persones majors, segons sexe.....	22
Gràfic 11. L'horari de treball em resulta... (segons càrregues)	23
Gràfic 12. Les opcions de conciliació em resulten... (segons càrregues)	23
Gràfic 13. L'horari de treball em resulta... (segons sexe).....	23
Gràfic 14. Les opcions de conciliació em resulten... (segons sexe)	23
Gràfic 15. Coneixement de lleis d'igualtat i violència de gènere	24
Gràfic 16. Opinió sobre si es té en compte la igualtat entre dones i homes en el dia a dia del seu entorn.....	25
Gràfic 17. Àmbits prioritaris en vista a treballar el Pla d'Igualtat.....	27
Gràfic 18. Participació a cursos de formació durant els darrers 12 mesos.....	29
Gràfic 19. Tipologia de curs/cursos realitzats, segons sexe. Percentatge sobre total de persones que han realitzat formació	29
Gràfic 20. Horari de realització del curs/cursos segons sexe. Percentatge sobre total de persones que han realitzat formació	29
Gràfic 21. Formació en igualtat segons moment de realització i sexe.....	30
Gràfic 22. Opinió sobre les fórmules d'adaptació de la jornada laboral	31
Gràfic 23. <i>Coneixement de les mesures de conciliació segons sexe</i>	31
Gràfic 24. Percentatge de persones que opinen que l'Ajuntament podria fer alguna millora que facilités la conciliació de la vida familiar i laboral, segons sexe	32
Gràfic 25. Persones que s'han sentit en els darrers tres anys discriminades a l'Ajuntament de Lluçmajor per raó de sexe i/o orientació sexual	34
Gràfic 26. Opinió sobre importància i ús del llenguatge igualitari a l'Ajuntament.....	36
Gràfic 27. Grau de satisfacció vers el compliment de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Lluçmajor	37