



AJUNTAMENT DE MONTGAI

PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE MONTGAI

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. EVOLUCIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I MARC NORMATIU
3. OBJECTIUS I METODOLOGIA
4. DIAGNOSI
5. CONCLUSIONS
6. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I VIGÈNCIA

S'ANNEXA A AQUEST PLA D'IGUALTAT EL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. L'Ajuntament de Montgai, conscient de la necessitat d'aplicar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, es compromet institucionalment en allò que li correspon a les seves competències polítiques i de gestió vers les polítiques d'igualtat de gènere, aconseguint d'aquesta manera potenciar la integració de la perspectiva de gènere en qualsevol àmbit, per tot això, ha dissenyat aquest Pla d'igualtat, que pretén ser un instrument de planificació i prioritització de les actuacions en matèria d'igualtat de gènere, és a dir, una eina transversal que incorpora diverses àrees i competències municipals.

El Pla d'Igualtat ha d'esdevenir un full de ruta per treballar dins un marc conceptual comú i establir la metodologia de treball que faci possible que aquesta perspectiva de gènere sigui present en l'acció pública, així com una eina per avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització municipal; així com preveure el seguiment i l'avaluació posterior del camí recorregut en aquesta matèria i ha de poder mesurar l'impacte o els efectes del mateix en les condicions de vida dels treballadors i treballadores als quals s'adreça.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015 establerta per les administracions públiques catalanes.

Les formes de discriminació envers les dones són presents, fins i tot als ens locals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem. Les anàlisis més acurades ens mostren sovint unes discriminacions indirectes que situen les dones en categories més baixes, els homes en els llocs de direcció i presa de decisió, trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones i continuen assumint encara la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats d'equilibrar la vida personal i professional.

Així doncs, el treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats. Inicialment s'exposa l'evolució de les polítiques d'igualtat d'oportunitats i el marc normatiu existent, es descriuen els objectius i la metodologia utilitzada al llarg del



AJUNTAMENT DE MONTGAI

procés de treball. Seguidament es detalla la Diagnosi, i finalment s'hi incorpora un sistema de seguiment, avaluació i vigència d'aquest Pla d'Igualtat.

2. EVOLUCIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I MARC NORMATIU

Des del Tractat de Roma de 1957 la Unió Europea ha treballat i ha apostat per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A l'article 110 del Tractat s'establia que qualsevol país que volgués ser membre de la CEE havia de garantir la igualtat entre treballadores i treballadors, i l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per la mateixa feina.

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE).

Per l'altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "(...) amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per prevenir o compensar avantatges en la carrera professional".

En els darrers anys s'han anat desenvolupant diferents accions per la igualtat entre les dones i els homes, com el Pla de treball per la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010) que és la continuació de l'estratègia marc sobre la igualtat entre homes i dones (2001-2005), de la qual en fa balanç, incrementant les activitats existents i proposant-n'hi d'altres i l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015.

A nivell de l'Estat espanyol el 9 de desembre de 1931 es promulgà la Constitució de la República, la qual reconegué per primer cop el sufragi universal femení, la capacitat civil de la dona i el dret al divorci, en termes anàlegs a l'actual Constitució de 27 de desembre de 1978.

Mitjançant Llei de 21 d'octubre de 1937, les Corts de la República van convalidar i donar força de Llei al Decret del Ministeri de Justícia de 3 de febrer d'aquell any, que



AJUNTAMENT DE MONTGAI

va fer efectiva la capacitat civil de la dona i especialment de la casada prevista per la Constitució.

Posteriorment s'aprovà la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, adreçada a obtenir la igualtat efectiva entre dones i homes amb l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular les que afecten a les dones.

Altres lleis importants en matèria d'igualtat d'homes i dones a l'Estat espanyol que cal tenir presents són les següents:

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores;
- Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern;
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la
- Llei 15/2005, de 8 de juliol, per la qual es modifiquen el Codi Civil i la Llei d'Enjudiciament Civil en matèria de separació i divorci.

L'equitat de gènere ha estat reconeguda en l'ordenament jurídic català.

En primer lloc destaca la Llei de 19 de juny de 1934, de capacitat jurídica dels cònjuges i de la dona, la qual va ser pionera en fer efectiva la igualtat civil entre homes i dones prevista per la Constitució, 3 anys abans que ho aprovessin les Corts de la República.

Així mateix, l'Estatut de Catalunya aprovat per Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, recull en els seus articles 19 i 53 la perspectiva de gènere propugnant que estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans.

També la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, incorpora en el seu capítol III, mecanismes per garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el sector públic. Aquesta llei, introdueix al seu preàmbul mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple.

Per la seva banda el Text Refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

Per últim cal anomenar l'Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. Entre d'altres, s'hi destaca:

Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.

Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.

Art 7.2e: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

3. OBJECTIUS I METODOLOGIA

Els objectius del Pla son:

- Definir una estratègia per fer efectives les polítiques internes en matèria d'igualtat de gènere entre dones i homes a l'Ajuntament de Montgai i utilitzar les eines i els recursos necessaris per tal d'eliminar els estereotips i obstacles que dificulten el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies.
- Integar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament.
- Potenciar el compromís de l'Ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.
- Determinar els obstacles i barreres que fan difícil que es doni la igualtat de gènere.

L'aplicació d'aquest Pla d'igualtat es basa en adoptar mesures específiques en les àrees polítiques d'actuació en l'àmbit de la representativitat, l'accés, la selecció i contractació de personal quan la normativa ho permeti, en la formació, promoció i desenvolupament professionals, les condicions laborals, en les mesures en relació amb la conciliació de la vida personal i familiar, en la comunicació, la imatge i l'ús de llenguatge no sexista, en la prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual i la cultura organitzacional, entre altres. L'elaboració del pla d'igualtat és un procés que implica decisions en diferents àmbits, en el polític, en l'assignació de mitjans, si fos el cas, o en el treball basat en la potenciació de la transversalitat i horitzontalitat.

Aquest pla ha de ser una referència àgil pels diferents departaments municipals per desenvolupar en qualsevol moment actuacions amb perspectiva de gènere i polítiques d'igualtat d'oportunitats i, per l'altra, ser una guia per definir actuacions a desenvolupar a curt termini en el mateix sentit, volem que sigui un document útil per la seva viabilitat, en l'execució de les accions, segurament no exemptes d'esforç i, simultàniament, prou flexible en el temps per incorporar sempre objectius i actuacions amb voluntat de millora.

En referència a la metodologia:



AJUNTAMENT DE MONTGAI

INICI. S'inicien les tasques de recollida i tractament de les dades necessàries per elaborar una diagnosi.

AVALUACIÓ I DIAGNOSI. En aquesta fase es realitza la recollida i el tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi, es busca obtenir un mapa de la situació en què es troba l'Ajuntament pel que fa a la igualtat de gènere, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. La Diagnosi de Gènere pretén identificar els punts forts i els punts a millorar per tal de conduir l'Ajuntament de Montgai cap a la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes que hi treballen.

PLA D'ACCIÓ. Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.

REDACCIÓ, IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ. Finalitzat el dibuix de la situació de la igualtat de gènere a l'Ajuntament, s'aniran executant aquelles accions que inclou el Pla d'Igualtat, fent el seguiment i control de les accions que s'hagin dissenyat.

L'aprovació definitiva del document es fa al Ple Municipal.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

4. DIAGNOSI

La Diagnosi de Gènere és l'anàlisi de l'organització municipal des d'una perspectiva de gènere on s'hi reflecteix el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes poden conduir a l'Ajuntament cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

En la diagnosi s'hi defineixen el conjunt de punts forts (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i el conjunt de punts a millorar (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta– de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per dissenyar el Pla d'Acció.

1. CULTURA I GESTIÓ DE L'ORGANITZACIÓ:

Objectius específics:

Millorar la qualitat de la situació de la igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament.
Difondre continguts específics d'igualtat entre dones i homes.

Indicadors:

- Avaluar si les imatges corporatives i el llenguatge corporatiu transmeten estereotips sexistes.
- Quantitat de jornades i seminaris que es realitzen en matèria informativa d'igualtat entre homes i dones.
- Quantitat de persones formades dins de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes.

Anàlisi de resultats:

Les imatges corporatives i el llenguatge corporatiu no transmeten estereotips sexistes.
No s'han realitzat jornades ni seminaris en matèria informativa d'igualtat entre dones i homes.
No existeixen, dins de l'organització, persones formades en matèria d'igualtat entre homes i dones.

Propostes d'acció:

Es mantindran les imatges corporatives i el llenguatge corporatiu, ja que en cap cas transmeten estereotips sexistes.
S'impartiran jornades informatives en matèria d'igualtat entre dones i homes.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

Es formaran a les persones responsables de cada àrea de l'Ajuntament en matèria d'igualtat entre homes i dones.

La comissió de valoració determinarà la persona responsable de dur a terme aquesta mesura.

2. ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Objectius específics:

L'objectiu de l'àmbit és garantir una igualtat d'oportunitats real en les ofertes d'ocupació, els processos i mecanismes de selecció i les contractacions realitzades.

Indicadors:

- Criteris i proves per a la selecció de personal preestablerts.

Anàlisi de resultats durant el 2018 i fins el 25.10.2018, data en què es sotmet a aprovació aquest Pla d'Igualtat:

Fins ara, s'han seguit processos selectius per accedir a la condició de personal funcionari i laboral, tal com es pot constatar a continuació:

Personal Laboral Temporals

Homes: 0 contractacions per concurs públic i 4 sense concurs i amb caràcter d'urgència i 0 amb concurs

Dones: 0 contractacions per concurs públic, 3 sense concurs i amb caràcter d'urgència i 1 amb concurs

Personal Funcionari:

- En interinatge:

Homes: 0 per concurs públic

Dones: 1 per concurs públic

- Fix:

Homes: 1 0 per promoció interna

Dones: 2 0 per promoció interna

Càrrecs electes:

Homes: 0

Dones: 1

Propostes d'acció:

Executar i aprovar processos selectius també tenint en compte per accés a la condició de personal laboral fix. Aprovar ofertes públiques d'ocupació, quan la legislació pressupostària ho permeti, de cara a la cobertura de vacants mitjançant contractació de funcionaris de carrera. Tot això dut a terme observant el principi d'igualtat entre home i dona.

El calendari d'aquestes mesures és durant tota la durada del pla, és a dir, s'ha d'executar en qualsevol nou ingrés que es pugui preveure durant la vigència del pla.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

La seva aplicació efectiva, doncs, dependrà del moment en què s'hagin de fer les contractacions corresponents o es puguin aprovar ofertes públiques.

La persona responsable d'implantar la mesura és l'alcalde, que és l'òrgan competent per contractar i nomenar funcionaris.

3. PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALLS

Objectiu específic:

Millorar l'ocupabilitat i l'ocupació entre dones i homes pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball.

Indicadors:

- Nombre de dones i homes que componen la plantilla.
- Nombre d'homes i dones distribuïts en els diferents departaments.

Anàlisi de resultats:

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

D'un total de 13 persones que formen la plantilla hi ha 8 dones que suposen un 61,54% del total de la plantilla i 5 homes que suposen un 38,46% d'aquesta.

Amb aquestes dades generals podem comprovar que hi ha força equilibri entre dones i homes contractats en la plantilla de l'Ajuntament, ja que el 100% de la plantilla en aquest cas serien 13 persones i tant els homes com les dones estan molt a prop d'aquest nombre. La diferència entre ambdós sexes és de 3 dones més que homes que suposa un 23,08% de la plantilla.

La composició dels llocs de treball consisteix en:

DEPARTAMENT	DONES	HOMES	%DONES	%HOMES	TOTAL
Oficines	5	2	71,43 %	28,57 %	7
Neteja	1		100 %	%	1
Llar infants	1		100 %	%	1
Fires	1		100 %	%	1
Brigada municipal		3	0 %	100 %	3
TOTAL					13

Es fa constar que els socorristes aquest any 2018 s'han contractat a través del Consell Comarcal i, per aquest motiu,

Propostes d'acció:

Tot i tenir una presència equilibrada en tots els llocs de treball, caldria establir mesures d'acció positiva en qualsevol dels departaments de l'Ajuntament.

El calendari d'aquestes mesures és durant tota la durada del pla.

4. FORMACIÓ



AJUNTAMENT DE MONTGAI

Objectius específics:

L'objectiu de l'àmbit és garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a les accions formatives, suprimint aquelles barreres i obstacles que impedeixen accedir a les diferents accions formatives o que ens impedeixen seguir un determinat itinerari formatiu.

Indicadors:

- Participació de les dones i dels homes en cursos o activitats formatives.
- Participació en la formació segons el nivell professional.
- Horaris en què s'imparteixen les accions formatives.
- Analitzar si tot el personal està assabentat de les accions formatives que es duen a terme.

Anàlisi de resultats:

S'ha detectat que al no haver-hi cap responsable de formació dins la plantilla de l'Ajuntament que controli els cursos i formacions que realitza el personal, no es pot detectar si s'ha aplicat el principi d'igualtat de gènere en les formacions.

Propostes d'acció:

Oferir als/a les treballadors/es de l'Ajuntament la possibilitat de realitzar cursos en matèria d'igualtat de gènere, tenint en compte la conciliació familiar en la realització d'aquests.

Comunicar a tots els/les treballadors/es l'existència dels cursos oferts per la Diputació de Lleida i l'Associació Catalana de Municipis entre d'altres.

Oferir a tot el personal la possibilitat de demanar la realització de cursos adreçats a la millora de la seva capacitat professional o als seus interessos personals.

Realitzar formació específica pel que fa a la igualtat de gènere i que totes les persones integrants de la plantilla en siguin coneixedores.

La comissió de valoració / L'alcaldia determinarà la persona responsable de dur a terme aquesta mesura.

5. IGUALTAT RETRIBUTIVA

Objectius específics:

L'objectiu de l'àmbit és complir el principi d'igualtat de remuneració entre home i dona en els llocs de treball.

Indicadors:

- Es valora la retribució dels/de les treballadors/es per categoria professional.

Anàlisi de resultats:

Els resultats ens mostren diferències entre homes i dones, donades pels complements específics de cada lloc de treball, perillositat, disponibilitat i l'antiguitat que suposa un pes important dins del salari.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

Si partim de la mitjana total entre totes les categories, podem observar la diferència de sous entre homes i dones.

Propostes d'acció:

Es realitzarà un estudi més exhaustiu, tenint en compte els complements salarials de cada lloc de treball i l'antiguitat, en el qual es pugui visualitzar quin és el principi d'igualtat en la remuneració.

Es farà una valoració de les tasques que realitzen els treballadors/es segons el seu lloc de treball i es proposaran aquelles mesures d'acció positives que extingeixin la discriminació per raó de sexe, en el cas que fos necessari.

La comissió de valoració determinarà la persona responsable de dur a terme aquesta mesura.

6. CONDICIONS DE TREBALL

Objectius específics:

L'objectiu de l'àmbit és que el personal rebi un tracte igualitari en referència als tipus de contractes, la política de seguretat i salut laboral i les condicions físiques dels llocs de treball.

Indicadors:

- Analitzar si hi ha cap diferència per raó de sexe en referència als tipus de contractes o vincle laboral.
- Analitzar si hi ha cap diferència per raó de sexes en referència a la política de seguretat i salut laboral, les condicions físiques dels llocs de treball, etc.

Anàlisi de resultats:

Tipologia de contracte o de vincle laboral.

Podem observar les següents dades:

- 1 persona (1 Dona) de la plantilla de l'Ajuntament és funcionària.
- 11 persones (6 Dones i 5 Homes) de la plantilla de l'Ajuntament, són personal laboral.
- 1 persona (1 Dona) de la plantilla de l'Ajuntament és càrrec electe.

- 8 persones (4 Dones i 4 Homes) de la plantilla de l'Ajuntament estan amb contractes temporals.
- 3 persones (2 Dones i 1 Home) de la plantilla de l'Ajuntament estan amb contractes fixes o indefinits.

Dels resultats anteriors es desprèn que hi ha 1 funcionària que és una dona. També podem comprovar que hi ha un major nombre de dones amb contractació laboral tot i que cal destacar que la majoria d'homes amb contracte laboral estan amb caràcter temporal. La situació es pot considerar força paritària.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

7. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

Objectius específics:

Els objectius de l'àmbit són la implantació de mesures per aconseguir una organització eficient del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Indicadors:

- Permisos i llicències i condicions de flexibilitat horària.
- Enquesta realitzada al personal de l'Ajuntament.

Anàlisi de resultats:

S'han analitzat els permisos i llicències sol·licitats pel personal durant l'any 2017 i hem observat que no s'ha demanat cap permís de maternitat ni de paternitat, no hi ha cap persona que gaudeixi del permís per flexibilitat horària, i tampoc s'ha concedit cap permís per trasllat de domicili a cap dona ni a cap persona i cap permís per matrimoni, a cap dels gèneres.

Es concedeix de forma molt habitual a la totalitat del personal, tant homes com dones, permisos per visites mèdiques d'ascendents i descendents, anar a tutories d'aquests, assistència a exàmens i no s'han concedit permisos per a la realització de tasques sindicals i de representació ni a homes com a dones perquè no hi ha representació sindical.

Es conclou que hi ha permisos que són concedits tant a homes com a dones i per tant, s'entén que aquests permisos no vénen determinats per raó de gènere, sinó per les necessitats personals i laborals del treballador o treballadora de l'Ajuntament.

Propostes d'acció:

Continuar aplicant el principi d'igualtat de gènere en la concessió dels permisos que faci l'Ajuntament de Montgai.
Compatibilitzar les reunions laborals amb la vida personal i familiar.

Realitzar una enquesta al personal per elaborar un estudi sobre necessitats de conciliació.

La comissió de valoració o l'Alcaldia determinarà la persona responsable de dur a terme aquestes mesures.

8. PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectius específics:

L'objectiu d'aquest àmbit és prevenir i evitar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, disposar d'un protocol i de mecanismes per prevenir i actuar davant d'aquestes situacions.

Indicadors:



AJUNTAMENT DE MONTGAI

- Existència d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual.
- Existència de queixes i/o denúncies per assetjament.
- Percepció de discriminació i detecció d'actituds sexistes.

Anàlisi de resultats:

L'Ajuntament disposa d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual.

No hi ha hagut cap tipus de queixes i/o denúncies per assetjament.

No es percep cap símptoma de discriminació ni tampoc es detecten actituds sexistes.

Propostes d'acció:

Revisar el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual, per adoptar, en el cas que sigui necessari, mesures específiques, negociades amb la representació legal dels/de les treballadors/es.

Una vegada estigui revisat i s'hagin fet les modificacions en el cas que siguin necessàries, informar de la seva existència mitjançant el correu electrònic corporatiu de tot el personal, o per escrit a qui no en tingui, així com informar i explicar el seu contingut, per tal que tothom conegui el procediment a seguir.

Contribuir activament en la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant els/les treballadors/es i informant dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.

Realitzar una formació sobre el protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual.

La comissió de valoració / L'alcaldia determinarà la persona responsable de dur a terme aquestes mesures.

9. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ

Objectius específics:

L'objectiu d'aquest àmbit és aconseguir un ús no sexista del llenguatge en la comunicació interna i externa (documents, publicacions, pàgines web, publicitat, etc.)

Indicadors:

- Avaluar si en els documents estratègics de l'organització es troba la igualtat entre dones i homes.
- L'ús de llenguatge no sexista en els documents externs, publicacions, pàgines web, publicitat, etc.
- Saber si s'ha comunicat als/a les treballadors/es les accions que s'han realitzat aplicant la igualtat de gènere en el seu lloc de treball.

Anàlisis de resultats:

Basant-se en els següents documents interns; sol·licitud de llicència, carta informativa dirigida al personal, invitacions al personal a diferents actes organitzats per l'Ajuntament, instància genèrica i document de pagament de dietes i desplaçaments, hem pogut detectar que hi ha algun estereotip sexista en algun document com per



AJUNTAMENT DE MONTGAI

exemple en la sol·licitud de llicències, en la qual sols figura “treballador” i no la forma que preveu la igualtat treballador/a.

Pel que fa als documents externs avaluats; publicacions de notícies al Facebook, contingut de la pàgina web, pregons, notificacions, decrets i publicacions, l'Ajuntament utilitza generalment llenguatge no sexista en aquests documents externs, tot i que també s'ha detectat algunes expressions que caldrà que s'adaptin a la igualtat de gènere.

Els/les treballadors/es han estat consultats per a l'elaboració d'aquest pla d'igualtat i les seves valoracions s'han tingut en compte per l'elaboració d'aquest.

Propostes d'acció:

Revisar tots els documents de comunicació i organització interna per tal d'eliminar aquells estereotips sexistes que hi puguin haver.

Utilitzar llenguatge no sexista en els documents administratius així com en les publicacions, pàgina web i publicitat.

Comunicar aquest compromís a les persones que redactin decrets, acords de Ple, felicitacions, pregons, notícies, etc. (personal d'oficina i empresa de comunicació).

Posar aquest Pla d'igualtat en coneixement del personal, per tal que tothom s'hi senti implicat i per aquesta raó cal fer-ne difusió interna, a través del tauler d'anuncis i del correu electrònic.

Oferir formació a la plantilla en matèria d'igualtat i, específicament, a les persones encarregades d'elaborar documents.

Establir els criteris per a una comunicació escrita i oral no discriminatòria i adoptar una guia sobre llenguatge no sexista, de les diferents que hi ha a l'abast, i facilitar-la a les persones que fan treball administratiu i de comunicació, perquè en facin ús.

La comissió de valoració /L'alcaldia determinarà la persona responsable de dur a terme aquestes mesures.

10. ACTUACIONS EN ELS ÒRGANS DE GOVERN I REPRESENTACIÓ

Objectius específics:

Els objectius en aquest àmbit és analitzar la representació de dones i homes en els òrgans de govern de l'Ajuntament i dels representants sindicals, si s'escau.

Indicadors:

- Dones i homes que participen en el Ple.
- Dones i homes que participen en la Junta de Govern.
- Dones i homes que componen la representació sindical.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

Anàlisi de resultats:

El nombre legal de persones que integra el Ple de l'Ajuntament és de 7, d'acord amb el que estableix la Llei orgànica 5/1985, de règim electoral general. El Ple és l'òrgan col·legiat de govern i exerceix funcions d'aprovació de les actuacions institucionals de la corporació municipal en el marc de la normativa sobre règim local. El Ple celebra sessions ordinàries amb una periodicitat bimestral i sessions extraordinàries en els casos en què la importància i/o la urgència de l'assumpte a tractar així ho requereixi.

De les 7 persones que integren el Ple municipal, 3 són homes i 4 són dones, cosa que representa un 42,86% d'homes i un 57,14% de dones.

Les candidatures electorals de Montgai, pel seu nombre d'habitants, no estan subjectes a la Llei orgànica 3/2007. Per tant, són els partits polítics els qui, lliurement, formen les candidatures.

La Junta de Govern Local és un òrgan col·legiat amb les funcions d'assistència a l'alcaldia en l'exercici de les seves atribucions i també exerceix les atribucions que l'alcaldia o el ple li delegui i les que li siguin atribuïdes directament per les lleis. Les sessions no són públiques excepte quan es tracti d'assumptes delegats pel Ple. Fins a la data, no existeix Junta de Govern Local a l'Ajuntament de Montgai.

Propostes d'acció:

Intentar que en el moment de la formació del Ple i de les Comissions s'assoleixi l'equilibri en tots els Òrgans de Govern i Comissions.

El calendari i la persona responsable d'aquestes mesures anirà en funció de la convocatòria i els resultats de les corresponents eleccions.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

5. CONCLUSIONS

Una vegada estudiades amb deteniment totes les dades podem concloure que l'Ajuntament de Montgai utilitza les imatges corporatives i un llenguatge corporatiu correctes.

Pel que fa a l'accés a l'ocupació no es detecta cap tipus de discriminació per raó de sexe en els processos i mecanismes de selecció i les contractacions realitzades, tot i que durant la vigència del pla caldrà anar observant el principi d'igualtat entre home i dona i aplicar-ho en tots els nous processos de selecció.

En referència a la participació igualitària en els llocs de treball hem observat que hi ha força equilibri entre dones i homes contractats en la plantilla de l'Ajuntament. Tot i tenir una presència equilibrada en tots els llocs de treball, caldria establir mesures d'acció positiva en qualsevol dels departaments de l'Ajuntament.

Pel que fa a l'accés a la formació específica en matèria d'igualtat no s'ha detectat cap tipus de discriminació per raó de sexe en la formació, tot i que el principi d'igualtat s'ha de mantenir en qualsevol dels cursos de formació que es duguin a terme, així com caldrà una formació específica pel que fa a la igualtat de gènere i que tots els integrants de la plantilla siguin coneixedors. En matèria de prevenció de riscos laborals s'ha detectat la necessitat de realitzar formacions relacionades amb la seguretat del lloc de treball en matèria d'assetjament sexual i o violència de gènere.

En referència a la igualtat retributiva caldrà fer un estudi més exhaustiu de les retribucions, tenint en compte els complements salarials de cada lloc de treball i l'antiguitat per poder visualitzar si realment existeix el principi d'igualtat en la remuneració i es proposaran aquelles mesures d'acció positiva que extingeixin la discriminació per raó de sexe, en el cas de que fos necessari.

Hem pogut observar que la major part de la plantilla està amb contractes laborals i que hi ha un major nombre de dones amb aquest tipus de contracte tot i que cal destacar que la majoria d'homes estan amb caràcter temporal. Hem pogut veure que només hi ha una funcionària i que és una dona. En aquest àmbit caldrà executar processos selectius i aprovar ofertes públiques d'ocupació, quan la legislació pressupostària ho permeti, amb la finalitat de cobrir vacants mitjançant contractació fixa o funcionaris de carrera, tenint en compte en tot moment el principi d'igualtat de gènere.

S'ha pogut comprovar que l'Ajuntament promou la seguretat i salut laboral dels/de les treballadors/es mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos laborals.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

Pel que fa a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, no s'ha registrat cap tipus de queixa i/o denúncies, però caldrà elaborar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual per adoptar les mesures específiques, així com informar al personal de la seva existència i explicar el seu contingut, perquè tothom conegui el procediment a seguir.

En referència al llenguatge i la comunicació s'ha detectat que en alguns documents tant interns com externs existeix algun estereotip sexista per aquest motiu l'ajuntament adoptarà una guia sobre llenguatge no sexista i la facilitarà a totes aquelles persones que fan treball administratiu i de comunicació, perquè en facin us. També es revisaran tots els documents a nivell intern i extern per tal d'eliminar aquells estereotips sexistes que hi puguin haver.

Finalment, hem pogut observar que en els òrgans de govern i en la representació legal dels treballadors existeix un equilibri entre homes i dones. Durant la vigència d'aquest pla s'intentarà mantenir aquesta equitat.



AJUNTAMENT DE MONTGAI

6. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I VIGÈNCIA

El seguiment del desenvolupament i implementació d'aquest pla d'igualtat es farà mitjançant una Comissió de seguiment o, fins a la seua creació, per l'Alcaldia .

L'avaluació ens permetrà la detecció d'obstacles i necessitats i si calgués també el reajustament de les accions. Aquesta s'anirà duent a terme en diferents moments establerts per la Comissió o, fins a la seua creació, per l'Alcaldia.

Transcorregut un any aproximadament de vigència del pla es farà una valoració dels èxits i els impediments que han anat sorgint, i una última avaluació i final, en finalitzar la vigència d'aquest Pla d'igualtat, per valorar la implementació de cada acció i que ha d'aportar una visió concreta dels resultats obtinguts amb la finalitat de conèixer el nivell de compliment de les accions a desenvolupar.

Aquest Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Montgai tindrà una vigència de quatre anys, període en el qual s'hauran d'implementar les mesures proposades. Finalitzat aquest període la comissió impulsarà l'avaluació i la diagnosi d'aquest Pla d'igualtat, per determinar si els objectius i mesures proposades i totes les accions previstes, han estat acomplerts o que n'hagin sorgit de noves accions per dur a terme que requereixin l'elaboració d'un nou Pla d'igualtat.

S'ANNEXA A AQUEST PLA D'IGUALTAT EL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.