

Ajuntament de les Borges Blanques

**PLA D'IGUALTAT
EFECTIVA DE DONES I
HOMES**



2017-2021



Ajuntament
de les Borges Blanques



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

ÍNDEX

1. Introducció	03
2. Evolució de les polítiques d'igualtat d'oportunitats	03
3. Objectius i metodologia	05
4. Diagnosi: desenvolupament de l'estudi	06
5. Conclusions	18
6. Seguiment, avaluació i vigència	20



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

1. INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de les Borges Blanques, davant de la necessitat d'aplicar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, 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 de treball transversal que incorpora diverses àrees i competències municipals, i com a tal, el consistori 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.

Els plans constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi de diagnòsi prèvia d'aquesta situació. El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

El Pla d'igualtat és, doncs, un document clau que, a més de servir per a la planificació i la posada en marxa d'actuacions concretes, ha de 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/es als quals s'adreça.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril i el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Reial decret Legislatiu estatal 5/2015, de 30 d'octubre, són el marc jurídic que actualment garanteix l'aplicació de polítiques que no tan sols evitin desigualtats i discriminacions vers les dones dins de l'exercici de l'activitat laboral, sinó que remoguin les dificultats i obstacles que es puguin trobar en el seu desenvolupament professional.

2. EVOLUCIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

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'establí 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.

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.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

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 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 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 a garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el sector públic.

Pel que fa a l'àmbit local, l'actual marc jurídic i organitzatiu faculta per exercir competències complementàries a la resta d'administracions en l'àmbit de la promoció de la dona. Així ho especifica l'article 71.1.c del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Al mateix temps la disposició addicional setena, del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, preveu que les administracions públiques estan obligades a respectar la



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

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; també estableix l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

3. OBJECTIUS I METODOLOGIA

Els objectius del Pla són:

Objectiu General:

- Definir una estratègia per a fer efectives les polítiques internes en matèria d'igualtat de gènere entre dones i homes a l'Ajuntament de les Borges Blanques i utilitzar les eines i els recursos necessaris per 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.
- Potenciar el compromís de l'ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.

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 a 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 a 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 exempts d'esforç, i, simultàniament, prou flexible en el temps per a incorporar sempre objectius i actuacions amb voluntat de millora.

METODOLOGIA

INICI. S'inicien les tasques de recollida i tractament de les dades necessàries per elaborar una diagnosi, que han estat:

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.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

PLA D'ACCIÓ. Tenint en compte els resultats de la diagnosi, s'inicia un procés en el qual tenint en compte allò participat per les persones treballadores, s'estableixin les mesures que es considerin necessàries per a anar assolint la igualtat de gènere en l'Ajuntament de les Borges Blanques.

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.

4. DIAGNOSI: DESENVOLUPAMENT DE L'ESTUDI

La diagnosi ens permet elaborar una avaluació de la situació actual, en la que es troba la institució en termes de gènere, i necessària per poder iniciar aquest procés. Aquesta avaluació s'ha basat en dades quantitatives i qualitatives. S'han obtingut a través de les dades del propi Ajuntament així com les opinions mostrades pel personal de l'Ajuntament de les Borges Blanques, a través dels seus representants.

L'estudi que ens permetrà valorar l'estat en què es troba la igualtat dins l'entitat, i obtenir aquesta diagnosi, es desenvoluparà a partir de les diferents actuacions.

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.
Tan sols existeixen, dins de l'organització, 3 persones formades en matèria d'igualtat entre homes i dones.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

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.

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

El calendari d'aplicació d'aquestes mesures es realitzarà durant tota la vigència del pla.

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:

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: 2 contractacions per concurs públic i 3 sense concurs i amb caràcter d'urgència.

Dones: 2 contractacions per concurs públic i 6 sense concurs i amb caràcter d'urgència.

Personal Funcionari:

En interinatge:

Homes: 2 per concurs públic

Dones: Cap dona.

Fixe:

Home: 1 per promoció interna

Dones: 1 per promoció interna



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

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. 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 a 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 75 persones que formen la plantilla hi ha 42 dones que suposen un 56% del total de la plantilla i 33 homes que suposen un 44% 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 50% de la plantilla en aquest cas serien 37,5 persones i tant els homes com les dones estan molt a prop d'aquest nombre. La diferència entre ambdós sexes és de 9 dones més que homes que suposa un 12% de la plantilla.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

La composició dels llocs de treball consisteix en:

DEPARTAMENT	DONES	HOMES	% DONES	% HOMES	TOTAL
POLICIA LOCAL	1	8	11.12%	88.88%	9
URBANISME	1	1	50%	50%	2
MANTENIMENT INFRASTRUCTURES	0	5	0%	100%	5
NETEJA VIA PÚBLICA	4	2	66.67%	33.33%	6
JARDINERIA	1	4	20%	80%	5
MEDI AMBIENT	0	1	0	100%	1
LLAR D'INFANTS	7	0	100%	0	7
ESCOLES	0	1	0	100%	1
LA BORRASSA	0	1	0%	100%	1
BIBLIOTECA	4	0	100%	0	4
ESPAI MACIÀ	1	1	50%	50%	2
JOVENTUT/INFÀNCIA	3	0	100%	0%	3
EQUIPAMENTS ESPORTIUS	1	2	33,33%	66.67%	3
COMERÇ INDÚSTRIA	1	0	100%	0%	1
RÀDIO i TV BORGES	3	1	75%	25%	4
PERSONAL DE NETEJA	9	0	100%	0%	9
ADMINISTRACIÓ	7	5	58,33 %	41,66%	12

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 de les Borges Blanques.

4. FORMACIÓ

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.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

- 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 de les Borges Blanques 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, tot i que en l'àmbit de prevenció de riscos laborals, sí que existeix un responsable.

S'ha fet una anàlisi mitjançant una enquesta sobre la realització d'activitats formatives per part del personal, que detallem tot seguit:

- Jardineria: s'han fet formacions de diversos tipus tots referents a la seva àrea de treball.
- Neteja i Neteja de Via Pública: han rebut formació en matèria de prevenció de riscos laborals tot i que es detecta que caldria una major formació de les persones d'aquesta àrea.
- Brigada: Dins de la brigada tota la plantilla està ocupada per homes i han realitzat cursos específics per als seus llocs de treball, de carretoner, plataforma elevadora i aplicadors de fitosanitaris entre d'altres.
- Esports: Tots els integrants d'aquest sector han realitzat formacions sobre DEA per poder atendre a esportistes i/o persones del públic que ho puguin necessitar en algun moment determinat.
- Escola Bressol: Tota la plantilla de l'escola Bressol ha rebut la mateixa formació, han realitzat activitats formatives a través del Centre de Recursos Pedagògics. El personal d'aquesta àrea han realitzat cursos específics sobre els jocs, la psicomotricitat, la música, el llenguatge i el dol, tots ells per a nens/es de zero a tres anys d'edat.
- Escola: En aquest departament hi ha un treballador, que és el conserge de l'escola i té accés a la formació però no n'ha fet cap durant l'últim any.
- Administració, Comerç, Urbanisme i Espai Macià: Són els departaments que accedeixen més habitualment a la realització d'activitats formatives, perquè reben més informació sobre les accions, ja que tot el personal administratiu disposa d'una adreça de correu electrònic on directament des de la Diputació de Lleida reben la informació de les accions formatives.
- Policia Local: En aquest departament el personal rep informació sobre formació a través de la plataforma de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya i d'UGT. La plantilla ha realitzat formació en matèria policial.

D'aquest anàlisi es mostra que no hi ha hagut 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.

Hem detectat que hi ha una dificultat, i és que hi ha un gran nombre de personal que no tenen correu electrònic corporatiu.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

En matèria de prevenció de riscos laborals sols s'han efectuat formacions relacionades amb la seguretat en el lloc de treball i prevenció d'accidents. No s'ha fet cap tipus de formació o jornada informativa sobre violència de gènere, etc.

Propostes d'acció:

Oferir als 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 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.

El calendari d'implementació es durà a terme durant la vigència del pla.

La comissió de valoració 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 treballadors/es per categoria professional.

Anàlisi:

CATEGORIA PROFESSIONAL	DONA	HOME	DIFERÈNCIA %
A1	4553,28	3693,32	18,89
A2	2043,67	2345,61	12,87
B	1999,14	0	
C1	2069,29	1997,02	3,49
C2	1256,84	1622,62	22,54
D1	1175,81	1308,46	10,14
E1	1529,6	1129,53	26,16
E2	1385,86	1310,33	5,45
MITJA TOTAL	2002,05	1915,27	4,33



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

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.

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.

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

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.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

CLASSIFICACIÓ	NOMBRE D'HOMES	NOMBRE DE DONES	% D'HOMES	% DE DONES	TOTAL
FUNCIONARIS	12	6	16.00%	8.00%	24%
FUNCIONARIS FIXES	8	5	10.67%	6.67%	17,34%
FUNCIONARIS INTERINS	4	1	5.33%	1.33%	6.66%
LABORALS	21	36	28.00 %	48.00%	76%
LABORALS FIXES	6	17	8.00%	22.67%	30.67%
LABORALS TEMPORALS	15	19	20.00%	25.33%	45.33%

Amb aquestes dades també podem observar les següents dades:

- El 24% de la plantilla de l'Ajuntament, són funcionaris.
- El 76% de la plantilla de l'Ajuntament, són personal laboral.
- El 52% de la plantilla de l'Ajuntament estan amb contractes temporals.
- El 48% de la plantilla de l'Ajuntament estan amb contractes fixes o indefinits.

Dels resultats anteriors es desprèn que hi ha el doble de funcionaris homes que dones. 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.

Seguretat i salut laboral

L'Ajuntament de les Borges Blanques promou la seguretat i la salut dels treballadors/es mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos laborals. Així mateix realitza proves mèdiques a tot el seu personal, llevat que expressament ho rebutgi i ofereix a tot el personal els equips de protecció individual (EPIS)

Propostes d'acció:

Executar processos selectius també per accés a la condició de personal laboral 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.

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



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

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

Pel que fa a la política de salut laboral, cal continuar amb les mateixes accions seguint observant la igualtat de gènere.

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

La persona responsable d'implantar aquesta mesura és el treballador encarregat de l'Activitat Preventiva.

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'ha analitzat els permisos i llicències sol·licitats pel personal durant l'any 2016 i hem observat que no s'ha demanat cap permís de maternitat, només hi ha dues dones que gaudeixen del permís per flexibilitat horària, i s'ha concedit un permís per trasllat de domicili a una dona i dos permisos per matrimoni, a un de cada gènere.

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 també s'han concedit permisos per a la realització de tasques sindicals i de representació tant a homes com a dones.

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.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

Propostes d'acció:

Continuar aplicant el principi d'igualtat de gènere en la concessió dels permisos que faci l'Ajuntament de les Borges Blanques.

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 determinarà la persona responsable de dur a terme aquestes mesures.

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

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:

- 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 de les Borges Blanques no disposa d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual.

No hi ha hagut cap tipus de queixes i/o denúncies per assetjament durant l'any 2016.

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

Propostes d'acció:

Elaborar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual, per adoptar les mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors/es. Una vegada estigui confeccionat, comunicar 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.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

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

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

El calendari d'aquestes mesures serà durant la vigència del pla.

La comissió de valoració 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 treballadors/es les accions que s'han realitzat aplicant la igualtat de gènere en el seu lloc de treball.

Anàlisi 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 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 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.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

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.

El calendari d'aquestes mesures serà durant la vigència del pla.

La comissió de valoració 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.

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.

Anàlisi de resultats:

El nombre legal de persones que integra el Ple de l'Ajuntament és de 13, 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 trimestral i sessions extraordinàries en els casos en què la importància i/o la urgència de l'assumpte a tractar així ho requereixi.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

De les 13 persones que integren el Ple municipal, 8 són homes i 5 són dones, cosa que representa un 61.53% d'homes i un 38.47% de dones.

Les candidatures electorals de les Borges Blanques, 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 integrada per vuit persones d'acord amb allò que estableix la legislació de règim local. És un òrgan col·legiat amb les funcions d'assistència a l'Alcalde 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.

De les 8 persones que integren la Junta de Govern Local, 4 són dones (1a tinent d'alcalde i 3a tinent d'alcalde i dues regidores) i 4 són homes (l'alcalde, 2n tinent d'alcalde i dos regidors), cosa que representa una paritat absoluta.

La representació legal dels treballadors/es està formada per 3 dones i 2 homes que representa el 60% de dones i el 40% de homes. Tot i que el nombre de dones i homes és diferent es considera que hi ha una equitat, ja que en cap cas es podrà arribar a la igualtat del 50% donat que pel nombre de treballadors/es que té l'Ajuntament de les Borges Blanques, sols li correspon 5 representants.

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.

Mantenir l'equitat en la representació legal dels treballadors/es.

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

5. CONCLUSIONS

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

S'ha detectat que dins de la plantilla hi ha una manca d'informació sobre matèries d'igualtat entre homes i dones, per la qual cosa es realitzarà formació específica als caps de cada departament i s'impartiran jornades informatives a tot el personal en matèria d'igualtat.

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.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

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, ja que la diferència entre ambdós sexes és de 9 dones més que homes, que suposa un 12% de la plantilla. 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 a priori sols es detecta una diferència de la mitja total d'un 4,33% però 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 el 76% del total de la plantilla estan 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 hi ha el doble de funcionaris homes que dones. 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 treballadors/es mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos laborals.

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 durant l'any 2016 però caldrà elaborar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual per adoptar les mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors/es, 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 ús. També es revisaran tots els documents a nivell intern i extern per tal d'eliminar aquells estereotips sexistes que hi puguin haver.



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

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.

6. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I VIGÈNCIA

El seguiment del desenvolupament i implementació d'aquest pla d'igualtat es farà mitjançant la Comissió de seguiment aprovada per Junta de Govern local amb data 19 d'abril de 2017 i constituïda pels següents membres:

En representació de l'equip de Govern; Sra. Núria Palau, regidora de recursos humans i Sra. Ester Vallés, regidora de benestar.

En representació dels treballadors/es municipals: Joan Cornudella i Dolors Martin de Comissions Obreres i Gonçal Martínez, Purificació Hernández i Mireia Hernández d'UGT.

Secretària de la Comissió: Silvia Mansilla, tècnica municipal

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.

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 les Borges Blanques 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.

Per al seguiment i avaluació de cada mesura, s'ha d'emprar el model següent:



Ajuntament
de les Borges Blanques

Carrer Carme, 21
25400 Les Borges Blanques (Lleida)
CIF P2507000D

FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀMBIT D'ACTUACIÓ			
Nom de l'acció			
Persones responsables			
Termini d'execució	Curt termini	Mig termini	Llarg termini
Data informe			

Desenvolupament de l'acció				
Activitats desenvolupades durant el període				
Assoliment d'objectius	Alt	Mig	Baix	Nul
Nivell d'execució de l'acció	Alt	Mig	Baix	Nul
Observacions: (en cas de no desenvolupament de l'acció indicar el motiu: manca recursos humans, manca recursos materials, manca de temps, manca de participació, altres)				