

II PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE LES BORGES BLANQUES

2022 - 2025



Ajuntament de les Borges Blanques

Elaborat per

genera | FEMINISMES
TRANSFORMACIÓ



Índex de continguts

Introducció

- Marc conceptual i normatiu del pla d'igualtat
- Presentació de l'organització
- Objectius del pla d'igualtat de les Borges Blanques
- Pla de treball i metodologia

La diagnosi per àmbits

- Cultura i gestió organitzativa
- Condicions laborals
- Accés a l'organització
- Formació interna i contínua
- Promoció i desenvolupament professional
- Retribució
- Temps de treball i corresponsabilitat
- Comunicació no sexista
- Salut laboral
- Prevenició i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Pla d'acció

- Cultura i gestió organitzativa
- Condicions laborals
- Accés a l'organització
- Formació interna i contínua
- Promoció i desenvolupament professional



Retribució

Temps de treball i corresponsabilitat

Comunicació no sexista

Salut laboral

Prevenició i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Seguiment i avaluació



Introducció

Marc conceptual i normatiu del pla d'igualtat

Malgrat els avenços en els drets de les dones durant els últims segles en tots els àmbits de la vida personal, social i comunitària, el treball per la igualtat real encara té molt camí per a recórrer. Des de tots els sectors, es fa necessària l'adopció d'una perspectiva de gènere que ens permeti posar de manifest l'encara persistent biaix androcèntric de la realitat, i visibilitzar l'existència de les discriminacions i violències imperants en totes les relacions estructurals que es donen en el si de les nostres societats. Els ens locals, que sempre han estat pioners, com a ens de proximitat, en quant a serveis a les dones, tenen la potencialitat d'actuar com a referents en aquesta tasca, i el pla d'igualtat és una de les eines que ho fan possible.

Un pla d'igualtat és un conjunt de mesures creades en una empresa, entitat o òrgan de l'administració que persegueixen l'objectiu de canalitzar un procés vers l'equitat de gènere en el si de la seva organització interna, contribuint així a la igualtat real i efectiva de la societat en general. Es tracta, doncs, de la materialització d'un procés d'anàlisi i creació col·lectiva que ha de contribuir a la sensibilització i la millora de les condicions de la igualtat d'oportunitats en el si de l'ens, a partir d'un treball coherent i que compti amb la implicació de les i els que el realitzen.

El marc jurídic català i espanyol estableixen el deure dels ajuntaments, com a administració local, a disposar d'un pla d'igualtat intern, que quedarà enmarcat jurídicament a partir de les lleis i preceptes legals que es presenten a continuació:

- La llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes
- La llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Els principis de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya



- L'article 14 de la Constitució Espanyola, del principi d'igualtat efectiva i no discriminació per raó de sexe
- Llei 7/1985 de Bases de Règim Local (Article 25 i 28)
- Llei 7/2007 del 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Objectius del pla d'igualtat de l'Ajuntament de les Borges Blanques

A nivell general, s'espera que el procés de creació, implementació i avaluació del pla d'igualtat permeti a l'Ajuntament de les Borges Blanques assolir els següents objectius, que suposaran un avanç en l'assoliment de la igualtat efectiva entre homes i dones;

- Donar coherència a les estratègies i polítiques de foment de la igualtat de gènere per part de l'ajuntament, fent èmfasi en la credibilitat i compromís de l'ens en aquest sentit.
- Procurar l'acompliment del principi d'igualtat efectiva en el si de la gestió interna, garantint així el ple desenvolupament de les potencialitats de totes les persones que conformen la organització.
- Adoptar la igualtat d'oportunitats com a principi regidor de les relacions externes, contribuint d'aquesta manera a la millora dels indicadors d'equitat de gènere en tot l'entorn.

Les desigualtats de gènere es creen i reproduïxen tant a partir de mecanismes formals com informals, i és per això que el fet de visibilitar les polítiques, procediments, normes no escrites, conductes i estereotips que sustenten realitats contràries a l'equitat permet posar de manifest la necessitat de generar canvis que permetin una implementació de la perspectiva de gènere real i efectiva.

Pla de treball i metodologia

El pla d'igualtat que recull aquest informe ha estat realitzat en 4 fases diferenciades, que es presenten a continuació. La metodologia s'especifica en cada una de les fases.



Fase 1: Redacció de l'informe de diagnosi a partir de la recollida i anàlisi de dades

La diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats ha permès analitzar l'estructura, el funcionament i l'organització de l'Ajuntament de les Borges Blanques, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, a partir de dades quantitatives i qualitatives. Les fonts d'informació han estat:

- La base de dades de personal
- La documentació oficial
- 4 entrevistes a informants clau
- Enquestes de percepció enviades al personal

A partir de la informació recollida s'ha realitzat un informe diagnòstic, que estableix els punts forts i els aspectes a millorar en el context de cada àmbit, i que s'ha presentat a la Comissió d'Igualtat per a la seva aprovació. Una sessió realitzada amb metodologia participativa ha permès establir uns objectius debatuts i consensuats per la mateixa comissió partint de l'anàlisi realitzat que dona lloc a la següent fase.

Fase 2: Creació del pla d'accions de millora

A partir dels objectius obtinguts en l'anterior sessió participativa, s'ha establert el pla d'accions de millora, operativitzant els mateixos i concretant-ne les mesures, especificant-ne la temporalitat (curt, mig, llarg termini), els recursos necessaris, les persones responsables de fer-la possible i altres informacions que apareixen recollides al text del pla.

En aquesta sessió de treball, s'han posat en pràctiques tècniques de grup en pro de la cooperació per tal d'aconseguir un pla d'accions que reculli les potencialitats de totes les persones que componen la comissió d'igualtat.

Fase 3: Implementació

El període d'implementació de les mesures establertes en aquest pla serà de quatre anys a partir de l'aprovació del mateix en el ple, tot i que el desenvolupament d'aquestes caldrà ser revisat de forma anual.



Fase 4: Seguiment i avaluació

Es preveu un sistema d'avaluació continua per tal de realitzar un seguiment de com s'estan desenvolupant els objectius del pla, així com una avaluació final i d'impacte en finalitzar el període d'implementació d'aquest que haurà de permetre readaptar mecanismes susceptibles de modificar-se per tal d'assolir una equitat de gènere real.

Informe de diagnosi de la situació de la igualtat entre homes i dones de l'ajuntament de les Borges Blanques

La diagnosi ens permet posar de relleu els punts forts i febles en termes d'igualtat efectiva en el si de la organització; els punts forts ens permeten reconèixer i donar valor a les potencialitats i oportunitats amb què comptem, i els febles ens ajuden a fer palesos els reptes que encara ens queden per encarar, els obstacles i resistències que hem de treballar amb decisió partint de les fortaleeses que ens descriuen com a ens.

Dades de l'ens:

Núm. de persones en plantilla: 85 persones, 43 dones i 42 homes.

Càrrec de la persona responsable de la realització de la diagnosi: Tècnica de promoció econòmica,

Perfil de les persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi: Tècnica de promoció econòmica, l'Alcaldessa, la Regidora d'Igualtat i el Representant dels treballadors.

L'informe que trobareu a continuació ha estat realitzat prenent com a base les àrees estipulades per llei, i validat pels membres de la Comissió creada per a facilitar la implementació del PIO. Concretament, s'ha estructurat en relació a 10 àrees diferenciades.



Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa d'una organització ens parla dels valors, procediments i creences de referència que sustenten la seva pràctica diària. Conèixer-la ens permet comprendre tant els compromisos com les resistències amb què podrà trobar-se la implementació del pla d'igualtat, així com establir els mecanismes necessaris per a eliminar els obstacles i aprofitar les fortaleses.

- Objectiu general de l'àmbit: incloure la perspectiva de gènere en la cultura i gestió organitzativa de l'ens, establint-la com a valor de referència de la pràctica diària i els diversos aspectes formals.

Si i parem atenció al **treball previ en igualtat** de l'Ajuntament de les Borges Blanques cal posar de relleu que existeix un pla d'igualtat previ elaborat per la tècnica de promoció econòmica que també s'encarrega de l'àrea d'igualtat. La mateixa tècnica també ha realitzat el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Tot i això, aquestes iniciatives han tingut poc seguiment per part de la resta de personal de l'ens.

L'ajuntament de les Borges Blanques compta amb una **Regidoria d'Igualtat** que posa de manifest el reconeixement polític que es vol donar a aquesta matèria, dotant l'àrea d'igualtat d'un pressupost concret i part de la dedicació de la tècnica de promoció econòmica i igualtat.

Des d'aquesta mateixa regidoria s'han impulsat diverses accions per la prevenció i abordatge de les violències masclistes de cara a la ciutadania: es realitzen projectes en diferents centres educatius i s'impulsen campanyes de sensibilització. Així doncs, existeix una conscienciació notòria per part d'aquesta àrea que es tradueix en accions visibles per la igualtat entre homes i dones.

El resultat són projectes com Escoles Segures: prevenció integral de les violències finançat a través de la dotació municipal del Pacto de Estado contra la Violència de Género. S'ha aprovat el Protocol de Prevenció de violències sexuals en espais d'oci, i una campanya de sensibilització contra la violència pel 25 de Novembre amb la població de les Borges Blanques com a protagonista.



Pel que fa a la **gestió organitzativa i relacions laborals**, cal destacar que actualment no es contempla la igualtat entre dones i homes en la documentació relativa als processos de selecció, contractació i promoció, i que en la majoria de documentació del consistori aquesta variable no es té en compte.

El mateix ens compta amb un conveni col·lectiu que regula alguns aspectes en matèria d'igualtat d'oportunitats i conciliació, però els tracta de manera puntual i sense incorporar la perspectiva de les cures.

Per altra banda, actualment no s'informa a les empreses ni proveïdors/es de la necessitat d'adherir-se al principi de la igualtat de dones i homes, ni es té en compte el posicionament en igualtat de gènere a l'hora de contractar serveis i proveïdors. Tampoc es requereix el compliment normatiu en matèria de dones i homes amb les empreses amb què es col·labora ni s'inclou cap paràgraf sobre aquest tema en les licitacions.

Pel que fa a **estructures i participació** existeixen dos espais de participació pels treballadors/es: el comitè de treballadors - compostat per 3 persones representants, dos homes i una dona- i la comissió d'igualtat que regeix aquest pla.

En relació a la **comunicació i imatge corporativa**, l'Ajuntament de les Borges Blanques compta amb una guia de comunicació i llenguatge no sexista, però analitzant l'ús de les xarxes socials, la cartelleria i les diferents ofertes i publicacions es pot observar com l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu és desigual, i en algunes ocasions poc cuidat.

Al mateix temps, la insitució es manifesta en favor de les diades més assenyalades per la visibilització de la diversitat sexual, la igualtat de les dones i l'eradicació de tot tipus de violències.

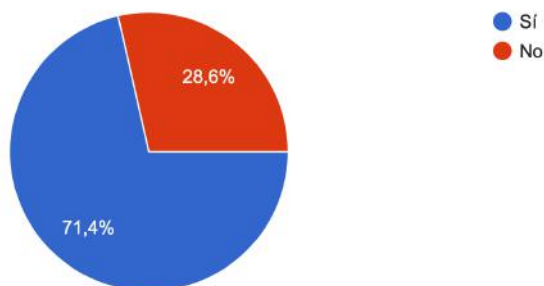
Alhora, si parlem de l'existència de comportaments contraris al valor de la igualtat és necessari recalcar que no hi ha constància de la percepció de què



en alguna ocasió s'hagin produït a l'Ajuntament dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

Pel que fa a la percepció de l'estat de la igualtat de gènere i la necessitat d'un pla d'igualtat, val a dir que en les respostes del personal de l'ens que ha respost l'enquesta ¹, principalment s'ha manifestat estar d'acord en què l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats, i al mateix temps també es manifesta, en un 85% de les respostes, que és necessària la implemetació d'un pla d'igualtat.

Creus que a la organització es té en compte la igualtat d'oportunitats?
21 respostes



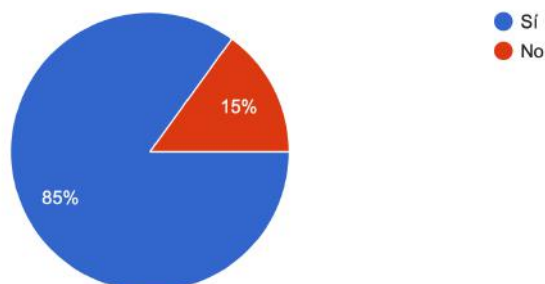
¹ L'enquesta ha rebut 21 respostes, el qual suposa el 20% de la plantilla de l'Ajuntament de les Borges Blanques. D'aquest 20% que ha respost l'enquesta, el 61% són dones i el 39% homes.

El 72% de les persones enquestades tenen responsabilitats familiars, i el 75% de les persones manifesten que porten més de 10 anys treballant a l'Ajuntament.



Creus que és necessària la creació d'un pla d'igualtat?

20 respostes



Si parem atenció als comentaris afegits a les enquestes i a les respostes a les entrevistes realitzades, veiem que en general no existeix la percepció que es produeixin desigualtats per raó de gènere en el sí de l'Ajuntament, però sí que destaca la necessitat de fer un èmfasi en determinades àrees o situacions concretes que cal millorar, com ara en la normalització de l'ús de les mesures de conciliació i els procediments en les promocions, o en la política de formació. També es destaca la necessitat del pla d'igualtat, com a mesura asseguradora de que els avanços en matèria de gènere puguin ser fruit d'un esforç comú i planificat que perduri en el temps.

Així doncs, i a títol de resum de l'àmbit, podriem afirmar que, malgrat a l'Ajuntament de Borges Blanques existeix un històric institucional de lluita per a eradicar la discriminació de gènere i es desprèn la voluntat d'una major incidència dels preceptes d'igualtat de gènere en el sí de l'organització, cal establir unes accions coherents i planificades amb una dotació de recursos major i en diferents àrees de l'ens.



Punts forts	Àrees de millora
<p>Un alt percentatge de les persones enquestades consideren necessària la realització d'un pla d'igualtat (85% de dones).</p> <p>Existència de la regidoria d'igualtat, amb un pla de treball vinculat amb la lluita contra la violència de gènere i en pro de la igualtat.</p> <p>Existència d'actuacions informatives pel que fa a la igualtat de dones i homes, i participació en activitats i jornades de promoció per la igualtat entre homes i dones (també treball en xarxa amb recursos educatius de l'ens).</p> <p>Existència del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p>	<p>Baixa participació del personal de l'ens a l'enquesta</p> <p>Baixa participació dels homes en l'enquesta (39% dels enquestats)</p> <p>El conveni col·lectiu manca d'iniciatives vinculades explícitament a polítiques o accions destinades a la igualtat d'oportunitats)</p> <p>Manca de dades segregades per sexe</p> <p>No es té en compte el posicionament en igualtat de gènere de les empreses de serveis i proveïdores contractades, ni es requereix el compliment normatiu en matèria de dones i homes a les mateixes.</p> <p>Es desprèn de les entrevistes i comentaris als qüestionaris que cal parar especial atenció en els àmbits de conciliació familiar, formatives i de promoció.</p>



Condicions laborals

L'anàlisi de les dades sobre el funcionament i estructura dels equips que conformen l'organització és clau per a detectar desigualtats i discriminacions de gènere, tal com les presències i absències d'homes i dones diferenciades. Les discriminacions indirectes es fan visibles quan atenem aspectes com la seguretat i estabilitat laboral, la precarietat que afecta més unes àrees que les altres o el propi valor que es dona a unes tasques particulars.

- Objectiu general de l'àmbit: assegurar que entre homes i dones no es dona cap tipus de discriminació en quant a condicions laborals.

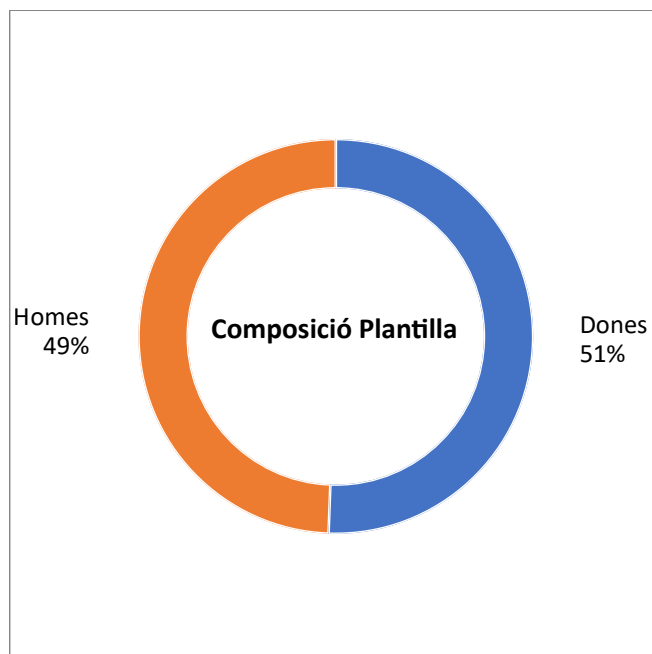
En el cas de l'Ajuntament de les Borges Blanques, la **presència de dones i homes al conjunt de la organització** és equilibrada (49% d'homes i 51% de dones). Aquesta paritat es manté estable en totes les franges d'edat i en tots els períodes d'antiguitat. A nivell d'estudis podem destacar que hi ha un percentatge més elevat de dones amb estudis universitaris (12,75% de la plantilla) que homes (5,1% de la plantilla).

Tot i així, si observem la **distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals**, veurem que tot i que la plantilla general té paritat en homes i dones, això no es compleix en quant a les àrees de treball.

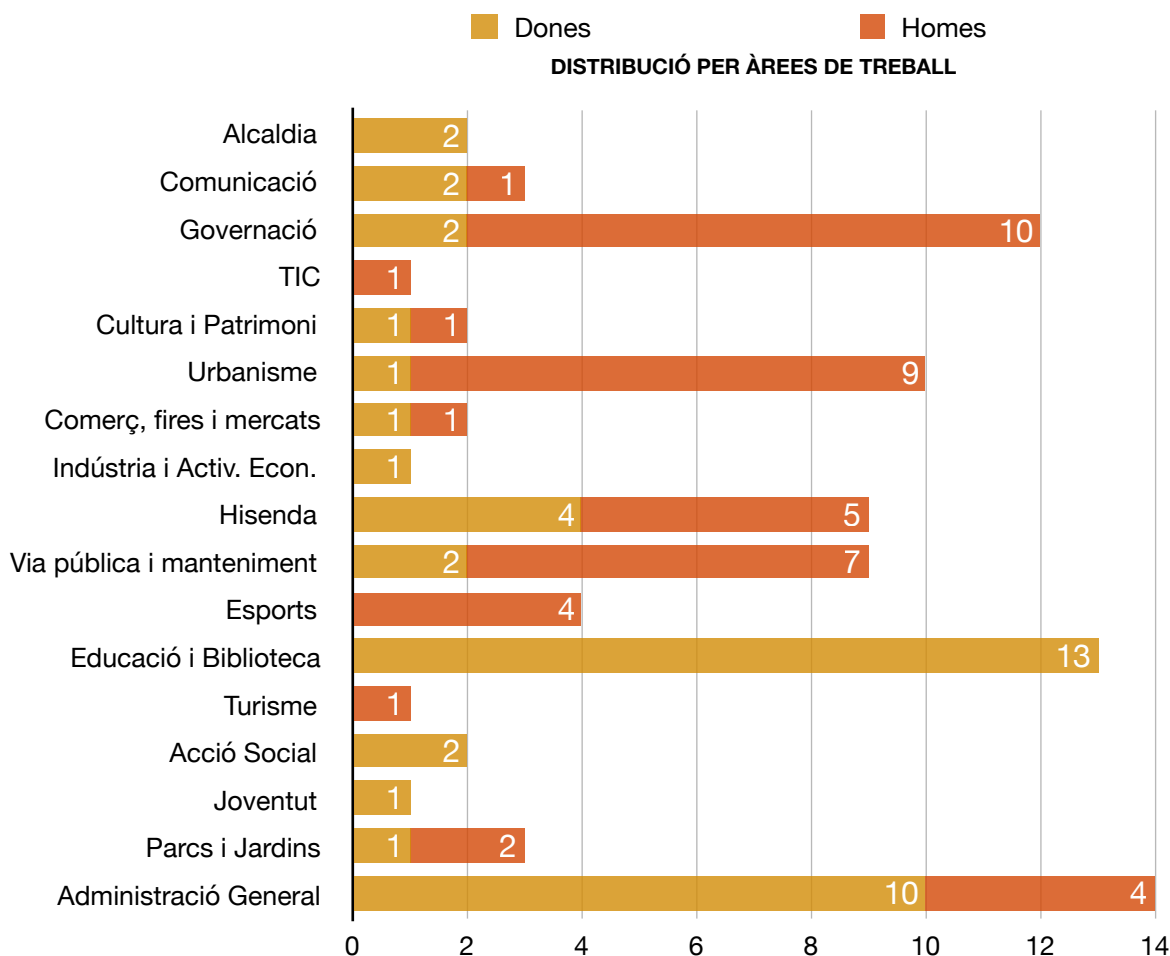
La **distribució per àrees de treball** és força desigual entre homes i dones: per una banda, l'àrea de governació té un nombre molt elevat d'homes, que són el 83% de l'àrea i, en canvi les dones només són un 16%. La dada d'aquesta àrea és força significativa pel pes que té l'àrea de governació dins un ajuntament, ja que en aquesta recau el pes jeràrquic en la presa de decisions. També podem veure aquesta descompensació a l'àrea d'urbanisme, en la qual el 90% són homes i només un 10% són dones.

En aquesta mateixa línia, les àrees on trobem més dones són les àrees d'educació, administració i acció social, les quals són àrees tradicionalment vinculades a les feines de cures i ocupades per dones.





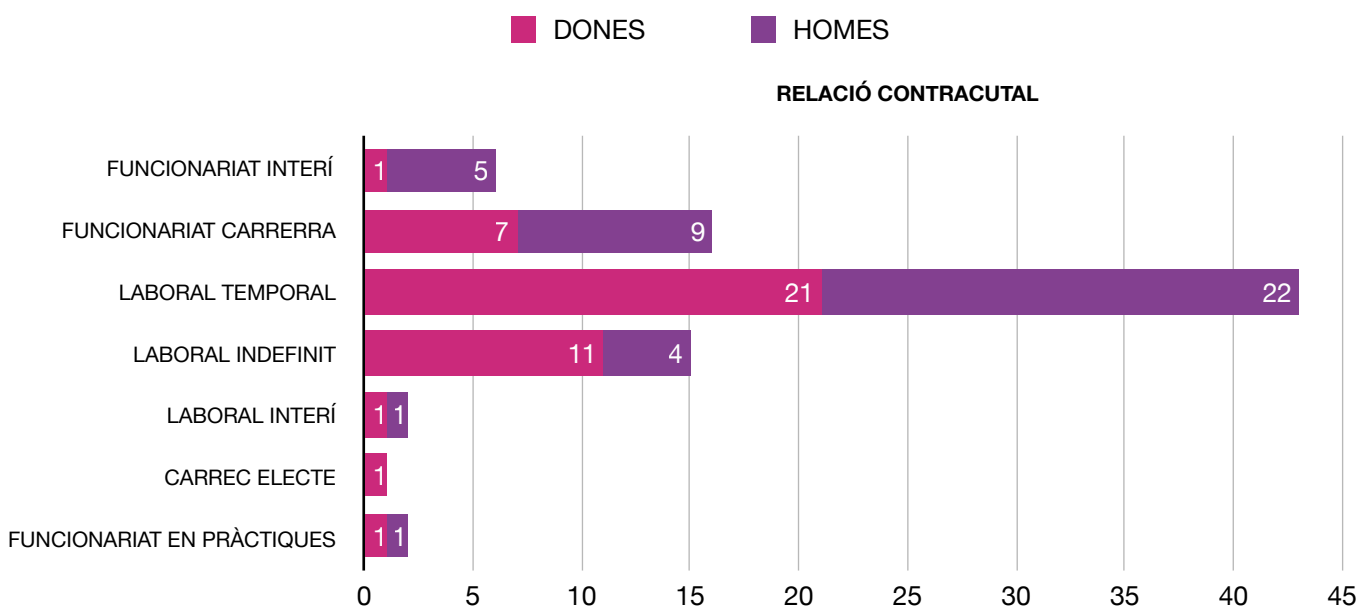
També trobem una clara ocupació diferenciada per sexes en relació a les àrees de neteja (associada als rols de cura) i la brigada: les feines de neteja són desenvolupades per dones, i les feines de manteniment de la via pública són desenvolupats per homes.



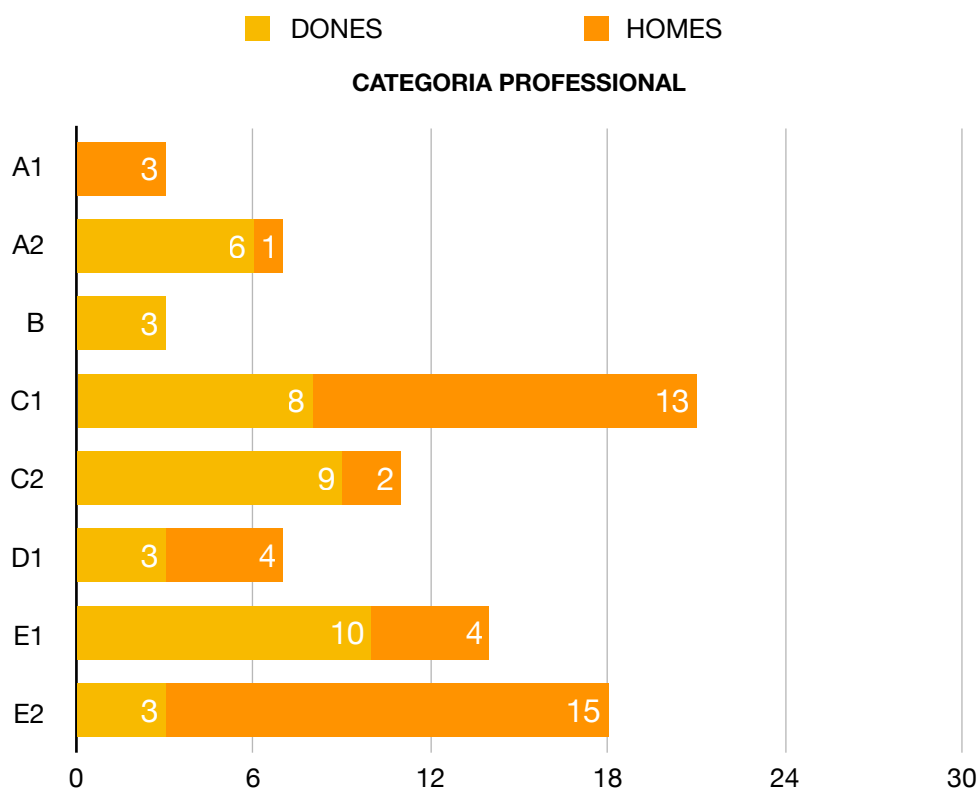
Aquesta distribució per àrees de treball també té uns efectes en la relació contractual que tenen homes i dones a l'Ajuntament de les Borges Blanques, fet que suposa una desigualtat pel que fa les relacions contractuales entre àrees de treball, i entre homes i dones.

Com podem comprovar a través del **tipus de vinculació contractual**, tot i que el gran volum de personal de l'ajuntament es troba en una situació contractual laboral temporal, en les tipologies de contracte de funcionariat hi ha més homes que dones -també perquè aquests són naturals de les àrees de treball.

Així, doncs, el fet que la gran majoria de dones de l'Ajuntament tingui una relació contractual laboral temporal i laboral indefinida provoca una situació de desigualtat pel que fa la relació contractual respecte els seus companys homes. Podem atribuir aquesta situació a la diferència contractual que també existeix entre àrees de treball, un fenomen que ens porta a concloure que trobem un patró de **segregació horitzontal** entre la plantilla de l'ajuntament de les Borges Blanques



En relació a les **categories professionals** destaca que només hi ha homes que tinguin la màxima categoria A1, mentre que les dones ocupen categories professional inferiors. Però cal destacar també que la categoria professional inferior, E1, està majoritàriament ocupada per homes.



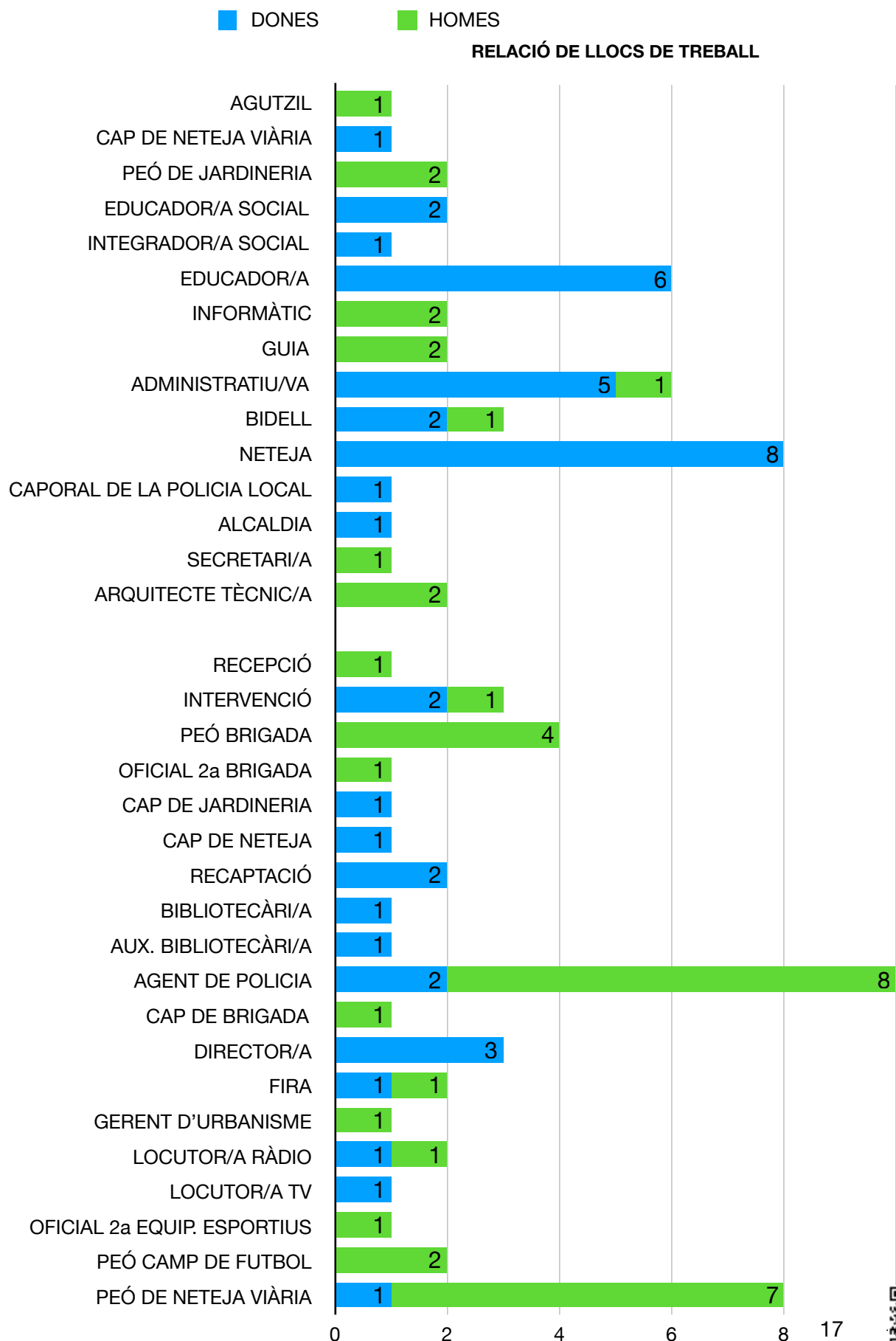
Així, doncs, la majoria de dones es troben en una categoria professional intermitja, fet que podem atribuir al fenomen de segregació vertical per raó de sexe, un patró de segregació que produeix que les dones no ascendeixin en la seva categoria professional. Un fenomen estretament lligat a la segregació horitzontal per àrees de treball.

En relació a les categories professionals dels homes de la plantilla, trobem que també es concentren majoritàriament en una categoria professional intermitja, però tenen una representació més equilibrada en les diverses categories professionals.

A través de la següent taula podem observar com els **llocs de treball** estan distribuïts per sexes seguint un patró de segregació horitzontal d'acord amb



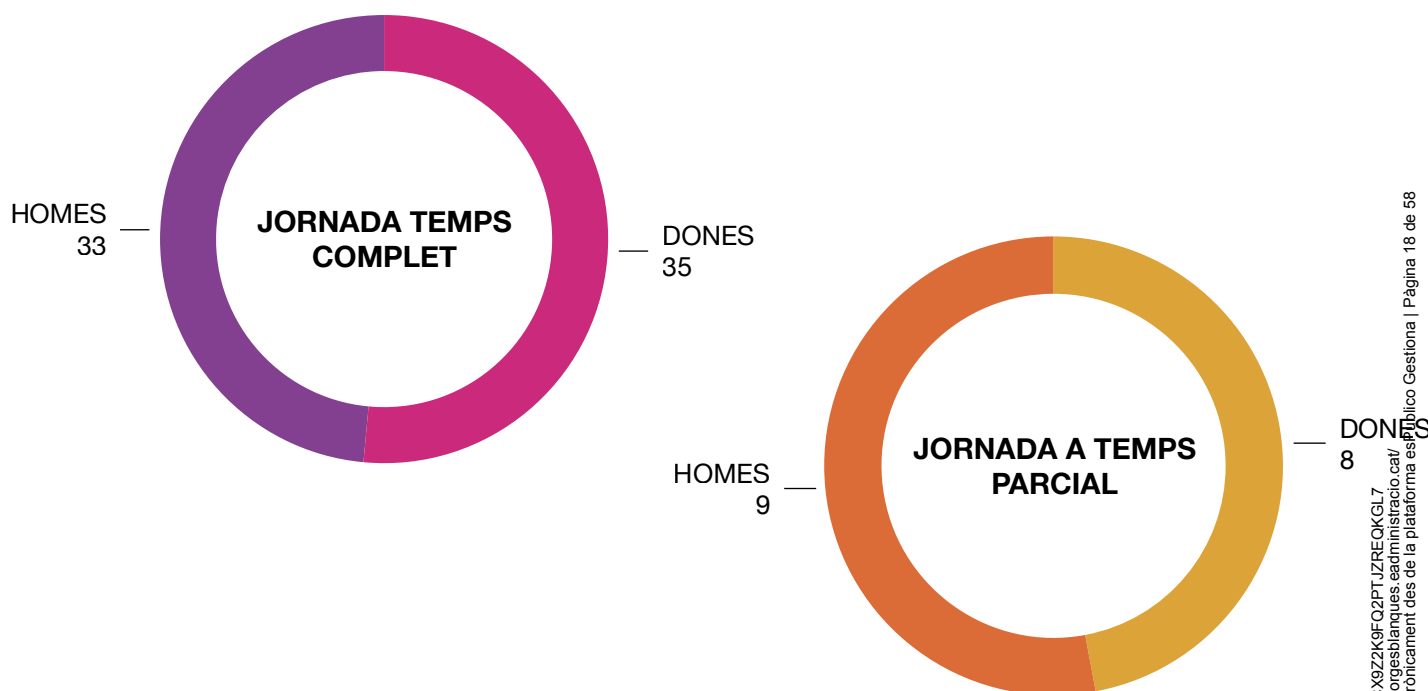
una ocupació segregada per estereotips de gènere, basats en els rols productius i rols de cura.



Destaca, però, el fet que hi hagi dones que ocupin llocs com el de cap de brigada o bé cap de jardineria, tot i que la majoria de responsables d'àrea són càrrecs ocupats per homes.

Cal posar èmfasi en què l'alcaldia sigui ocupada per una dona, fet que suposa que la màxima direcció de l'organisme sigui dirigida per una dona. També destaca la tendència positiva d'incorporar dones com a agents de la policia

En relació a la **tipologia de jornada**, la gran majoria de personal de l'Ajuntament de les Borges Blanques té una jornada completa, el 20% de la plantilla realitza una jornada parcial i no trobem desigualtats en relació al percentatge entre homes i dones que tenen una jornada inferior (51% homes i 49% dones). Emperò no tenim dades que ens indiquin quin és el motiu d'aquesta jornada parcial: si és per una reducció per motius de conciliació amb persones dependents o bé és fruit de la mateixa relació contractual establerta.



Codi Validació: 4P-IDC-X9Z2K9F02PTJZREOKGL7
Verificació: <https://esho.gesblanques.es/administracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 18 de 58



Punts forts	Àrees de millora
<p>Composició equilibrada de la plantilla total</p> <p>L'Alcaldia està liderada per una dona</p> <p>Destaquen algunes caps d'àrea ocupades per dones en àrees tradicionalment masculines</p>	<p>Existeix un fenomen de segregació horitzontal en relació a la distribució d'homes i dones en àrees de treball</p> <p>Existeix un fenomen de segregació vertical en relació a la distribució d'homes i dones en la vinculació contractual i la categoria professional que s'ocupa</p> <p>Els llocs de treball estan ocupats d'acord amb uns patrons d'ocupació basats en estereotips de gènere i reproduïxen rols de producció i cura</p> <p>Hi ha desigualtat en relació al nombre de responsables d'àrea entre homes i dones, fet que provoca que hi hagi menor nombre de dones que ocupen llocs de responsabilitat.</p> <p>La majoria de llocs de treball, tant homes com dones, són relacions contractuals no fixes</p> <p>No existeix un procés d'extinció de la relació laboral que asseguri l'absència de motius per raó de gènere ni es fa entrevista de sortida (i en les dones observem major prevalença de la baixa voluntària com a motius d'extinció)</p> <p>No sabem el motiu de les jornades</p>



Accés a l'organització

El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de la persona contractada. Per aquest motiu, es fa imprescindible que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

L'accés per igual a tots els llocs de treball és un dret que cal garantir a totes les persones. Cal treballar, doncs, per deixar enrere la inèrcia social que adjudica els treballs feminitzats a les dones i els masculinitzats als homes, actuant com a referents en la disminució de la segregació horitzontal. A la llarga, això haurà d'afavorir una major valoració dels treballs tradicionalment assignats a les dones, així com una millora en l'equitat salarial i la coresponsabilitat.

- Objectiu general de l'àmbit: assolir l'equitat de gènere en l'accés a l'organització per part de totes les persones aspirants.

A l'Ajuntament de les Borges Blanques no es compta amb un protocol de selecció, els llocs de treball es troben en procés d'estabilització i només els trobem definits en quant a competències professionals. S'expressa que no es contempla la inclusió de **la igualtat com un dels objectius** de la selecció personal. En aquesta mateixa línia, no existeixen models, protocols, formularis, o normatives pròpies per a assegurar i valorar la neutralitat en els processos selectius. Tampoc es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat i de vegades no s'utilitza el llenguatge inclusiu en les ofertes o convocatòries (tal i com s'observa a la pàgina web oficial de l'ens).

Per altra banda, i en quant als propis **processos de selecció**, sí que s'expressa que els continguts de les proves es refereixen exclusivament a l'àmbit professional, que la situació personal o familiar de les candidatures o el sexe no es té en compte per a valorar la idoneïtat per a un determinat lloc



de treball, i que les entrevistes les fa i valora sempre un tribunal de selecció en què hi ha almenys un home i una dona.

En relació a l'acompanyament de noves persones quan entren a la plantilla, manca un protocol d'acollida i una guia per a conèixer l'organització. Tampoc existeix uan persona referent oficial per cada lloc de treball durant el període d'incorporació inicial, tot i que a través de les entrevistes i les enquestes es desprèn que hi ha bona voluntat a l'hora de dur a terme aquesta tasca quan arriben nous companys o companyes.

Sobre la percepció de les persones treballadores pel que fa a la igualtat en l'accés, que ha quedat reflectida a través del qüestionari en la resposta a la pregunta de si l'accés a l'organització és igual per a homes i per a dones, el 90% de les respostes són afirmatives. Per tant, concloem que la majoria de la plantilla té una visió positiva sobre els criteris de selecció de personal de l'Ajuntament.

Punts forts

Àrees de millora



<p>La majoria de la plantilla té una visió positiva sobre els criteris de selecció de personal.</p>	<p>No es compleix la normativa reguladora de la funció pública pel que fa a la inclusió de la igualtat en els objectius de la selecció de personal.</p>
<p>Existeix la voluntat de que a les entrevistes participi sempre com a mínim una dona i un home, tot i que per les necessitats de l'organització això no sempre és possible.</p>	<p>No existeixen formularis, models o normatives pròpies per a assegurar i valorar la neutralitat en els processos selectius.</p>
<p>Els processos de selecció es refereixen exclusivament a l'àmbit professional i no es demana mai a les candidatures per la seva situació personal.</p>	<p>El llenguatge inclusiu no sempre s'utilitza en les ofertes o convocatòries.</p>
<p>En els processos selectius es registra el número de dones i</p>	<p>No es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.</p>

Formació interna i continua

La formació continua que es vincula al desenvolupament del lloc de treball és un dels principals motors de la promoció laboral, tant en relació a l'assumpció de responsabilitats com a nivell salarial, i la formació en matèria d'igualtat és bàsica per a prevenir abusos, discriminacions i situacions d'assatjament que puguin donar-se en l'entorn laboral. Per això, recolzar-nos en una bona política de formació pot ajudar-nos a modificar moltes de les desigualtats de gènere existents.

En la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i continua cal incorporar la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir



que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per a realitzar la formació que ofereix (per exemple, que en la programació de la formació es tinguin en compte els horaris per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal).

- Objectiu general de l'àmbit: implementar una política de formació que no inclogui biaixos de gènere i que faciliti a la plantilla estratègies de treball per a la implementació de l'equitat en l'organització.

En el cas de l'Ajuntament de les Borges Blanques, i si parem atenció a **com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua**, es manifesta que la igualtat de dones i homes és un dels objectius de la mateixa, tot i que no existeix un protocol o procediment que en detalli la gestió i no es té en compte de forma explícita la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.

Pel que fa a la **gestió de la formació**, des de l'Ajuntament s'expressa que les necessitats formatives es detecten quan es produeixen canvis en les tasques que es desenvolupen o actualitzacions, i que es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa fent-los arribar el programa de formació que arriba d'altres administracions. Així mateix, es manifesta que el procés d'accés a la formació garanteix les mateixes oportunitats sempre que es cregui necessari pel lloc de treball, i que majoritàriament la formació es realitza en horari laboral (com a mesura per a garantir que homes i dones tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació). L'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització és millorar la qualificació per a lloc ocupat, es dona en modalitat tant presencial com en línia i el lloc en què es realitza varia en funció del curs.

En quant a la formació específica en igualtat efectiva de dones i homes, aquesta no s'ha realitzat de manera sistematitzada. Només la tècnica que s'ocupa de l'àrea d'igualtat ha realitzat formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i el secretari i l'interventor van realitzar una formació inicial en matèria d'igualtat relacionada amb els seus llocs de treball. Es comenta que alguna vegada s'ha programat una formació a tota la



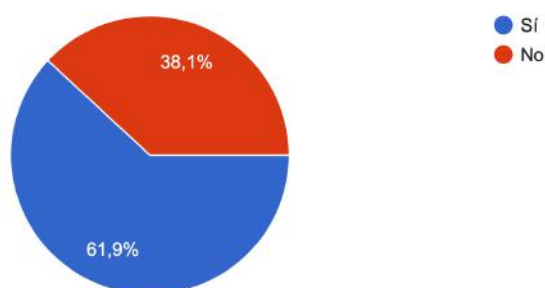
plantilla però que el personal no hi ha assistit.

Tot i que les formacions que demana fer el personal són majoritàriament autoritzades (siguin gratuïtes o no) no existeix un pla de formació estable que parteixi de les demandes i necessitats formatives del personal ni una política de formació definida, pública i que atengui de forma deliberada i explícita les necessitats de conciliació. Tampoc existeixen dades segregades per sexe que garanteixin que realment l'accés es dona en igualtat de condicions, o que informin de diferències de participació segons horaris, modalitats, objectius, etc.

Si observem la percepció de les persones treballadores, val a destacar que tant homes com dones estan d'acord en què es garanteix de manera igualitària l'accés a l'organització (81% de les respostes a favor i un 19% en contra). Per altra banda, però, quan les persones treballadores són preguntades per les formacions que s'oferten trobem un 40% de respostes negatives.

Coneixes les formacions que s'oferten?

21 respostes



Punts forts	Àrees de millora
<p>Es manifesta que la igualtat de dones i homes és un dels objectius de la mateixa, i que el procés d'accés a la formació garanteix les mateixes oportunitats per a homes que per a dones.</p>	<p>No existeix un protocol o procediment que en detall li la gestió i n'asseguri la inclusió de la perspectiva de gènere. Tampoc un pla de formació estable que detecti les demandes i necessitats de les persones treballadores.</p>
<p>Adhesió al pla formatiu de la Diputació de Lleida.</p>	<p>No existeixen dades segregades per sexe que garanteixin que realment l'accés es dona en igualtat de condicions, o que informin de diferències de participació segons horaris, modalitats, objectius, etc.</p>
<p>L'objectiu final de la formació interna i contínua és millorar la qualificació per al lloc ocupat.</p>	<p>La formació específica en igualtat efectiva de dones i homes no es realitza de manera sistematitzada ni es realitza per a tota la plantilla.</p>
<p>Majoritàriament, la formació es realitza en horari laboral.</p>	
<p>Es desprèn de les percepcions per part del personal la voluntat de</p>	



Promoció i desenvolupament professional

Sovint, l'accés de les dones als càrrecs de major responsabilitat es veu truncat per diversos mecanismes com ara l'existència de creences sexistes, la imposició de criteris androcèntrics en els processos de promoció o la dificultat d'arribar als criteris que es demanen a causa de les responsabilitats de cura que sustenten. Assegurar uns processos de desenvolupament professional que tinguin en compte tots aquests factors ens haurà de permetre que totes les persones que treballen a l'ens puguin aportar-hi la seva potencialitat sense restriccions.

- Objectiu general de l'àmbit: implementar processos de promoció i desenvolupament professional que facilitin la presència de totes les persones per igual als càrrecs de responsabilitat.

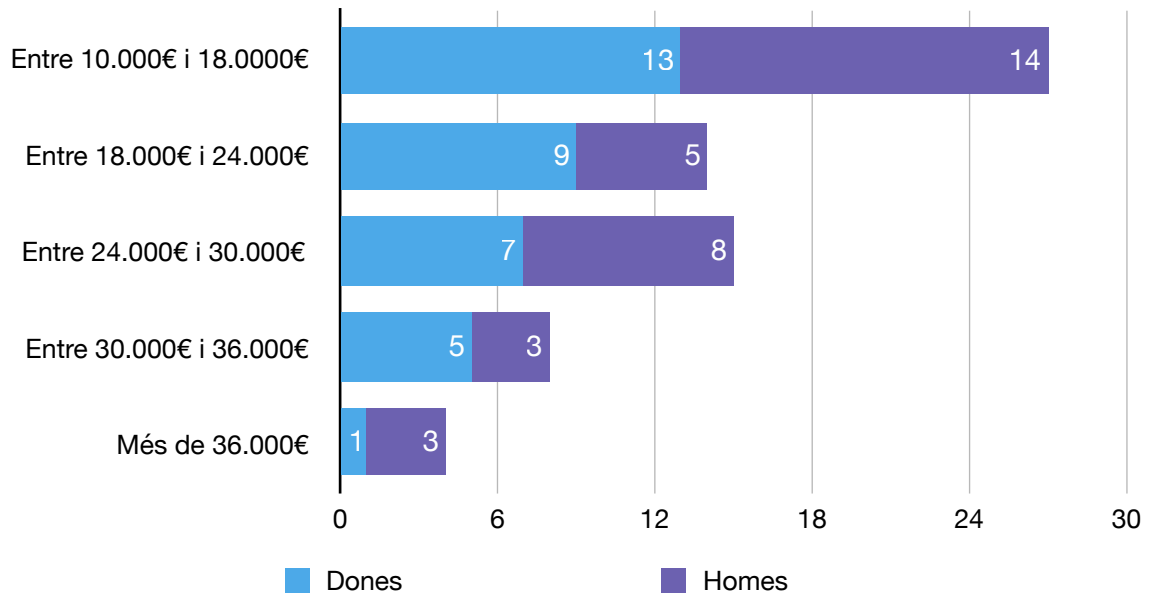
En el cas de l'Ajuntament de les Borges Blanques, la política de promoció interna no està regulada per la no existència de la RLT, i a les entrevistes s'expressa que en el període en què es recullen les dades no s'ha produït cap promoció interna. La informació relativa a aquest tipus de processos, doncs, no es troba documentada ni recollida.

La no regulació d'aquest àmbit porta a concloure que manca la igualtat de dones i homes no s'inclou com un dels objectius de promoció interna, que no es disposa de cap protocol o procediment que detalli com s'han de fer les promocions i el desenvolupament professional, ni s'informa a la plantilla del fet que queda lliure una vacant.

Per altra banda, la percepció del personal de l'ens és favorable a les condicions de promoció interna, i un 71,4% dels enquestats considera que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció o desenvolupament professional, entre el 28,6% que hi està en contra un elevat nombre són dones de la plantilla.

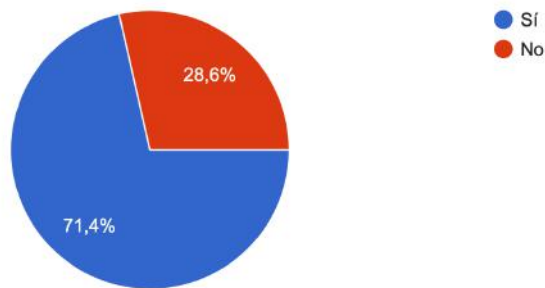


DISTRIBUCIÓ DE BANDES SALARIALS



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

21 respostes



Punts forts

Àrees de millora



<p>Si algú, alguna vegada, ha manifestat voler promocionar, se l'ha escoltat.</p> <p>La percepció del personal de l'ens és bona en relació a les oportunitats de promoció.</p>	<p>No es recullen dades relatives a promocions professionals.</p> <p>No existeix un pla que reguli les polítiques de promoció internes i desenvolupament professional en el sí de l'ajuntament i que n'asseguri la incorporació de la perspectiva de gènere.</p> <p>No existència d'RLT.</p> <p>En l'oferta pública d'ocupació no es</p>
--	--

Retribució

Podriem definir el principi d'igualtat retributiva com el dret a que homes i dones percebin una remuneració igual per un treball d'igual valor, fet que implica que feines similars es remunerin de manera igual i que feines que malgrat no ser iguals aporten el mateix valor a la organització es remunerin igual. Sobretot, caldrà que parem atenció als complements salarials desiguals, o als càrrecs que negocien els seus salaris individualment, ja que gràcies als convenis laborals les desigualtats més evidents cada cop han anat tenint menys cabuda (malgrat no haver desaparegut del tot).

- Objectiu general de l'àmbit: instaurar la remuneració igual per un treball d'igual valor en el sí de tota l'organització.



La **igualtat de dones i homes s'inclou com un dels objectius de la política retributiva** a l'organització en tant que s'aplica la Llei de pressupostos generals de l'Estat i la normativa en matèria salarial de les administracions públiques, però en la organització no s'ha portat a terme un estudi sobre les retribucions (la RLT està en tramitació) ni un estudi de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere. Els augments salarials i els propis salaris es regulen segons el conveni i segons el que es manifesta per part del treballadors/es cadascú negocia individualment un incentiu o un benefici segons el volum de feina que se li exigeix i/o cada vegada que se li assigna una nova tasca o funció, fet que pot portar a fortes descompensacions salarials entre àrees, i entre dones i homes.

Per altra banda, des de l'Ajuntament es manifesta que si a l'organització es retribueixen incentius/variables, es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los malgrat sí que hi ha diferències en els recursos tangibles pel treball, i que no es valora l'impacte diferencial que les decisions sobre política retributiva poden tenir en dones i homes.

En el cas de l'Ajuntament de les Borges Blanques, la bretxa salarial és d'un 4,54%.

- Mitjana salari brut anual dones: 22.256,15€
- Mitjana salari brut anual homes: 23.313,48€
- Càlcul de la bretxa: $23.313,48 - [22.256,15 / (23.313,48 * 100)] = 4,54\%$

Així, doncs, la bretxa salarial entre dones i homes a l'Ajuntament de les Borges Blanques és rellevant essent una administració pública, ja que posa de manifest les diferències retributives entre dones i homes.

A continuació s'exposa una anàlisi de les bandes salarials de l'Ajuntament de les Borges Blanques que ens permet mostrar una situació més concreta de l'estat retributiu de l'ens vers els seus treballadors/es per franges retributives.



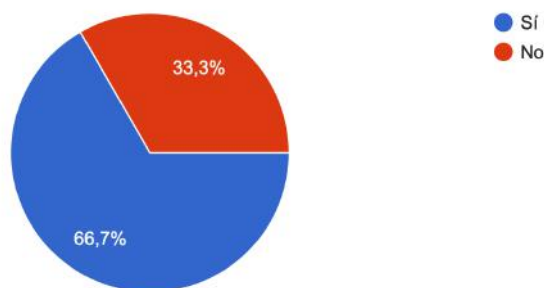
A partir d'aquestes dades podem comprovar que la gran massa salarial de l'Ajuntament de les Borges Blanques es situa entre els 10.000€ i 18.000€ bruts anuals. A partir d'aquestes dades podem veure el que ja hem vist en apartats anteriors, i és que es dona un patró de segregació vertical pel que fa a la distribució retributiva de la plantilla, doncs a mesura que ascendeix la franja retributiva descendeix la presència de dones. La franja retributiva més significativa és la més alta, on trobem que el 75% de persones que estan retribuïdes amb més de 36.000€ bruts anuals són homes.

D'aquesta manera, podem afirmar que els patrons de segregació que observem en les condicions laborals de la plantilla tenen un efecte directe també en la segregació retributiva de l'ens entre dones i homes.

Pel que fa a la percepció de la plantilla de treballador/es, els participants en l'enquesta manifesten en un 66,7% que un home i una dona, ocupant un mateix lloc de treball, cobren el mateix. En canvi, un 33,3% creu que no; i entre aquest 33% de respostes negatives, el 90% és de dones de la plantilla.

En relació a la satisfacció amb el lloc de treball i sou, un 71,4% manifesta estar-hi conforme i un 28,6% hi està en desacord.

Creus que una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?
21 respostes



Punts forts	Àrees de millora
<p>Quan hi ha una sobrecàrrega de feina i/o de funcions es compensa amb incentius retributius.</p> <p>La percepció dels treballadors respecte el seu lloc de treball i sou és positiva i manifesten estar-hi conforme.</p> <p>La igualtat de dones i homes s'inclou com un dels objectius de la política retributiva.</p>	<p>Es desconeixen els sistemes o procediments emprats per a garantir l'objectivitat a l'hora de retribuir incentius/variables, si inclouen tots els tipus de jornada i grups professionals, etc.</p> <p>No existeix regulació objectiva per a determinar els augmentos salarials.</p> <p>No existeix un estudi de valoració de llocs de treball: existència d'un inventari amb la descripció dels llocs de treball i les competències de cada perfil (competències tècniques i habilitats personals)</p> <p>No s'ha realitzat un estudi sobre les retribucions amb perspectiva de gènere i s'han aplicat accions per a corregir la bretxa.</p> <p>Existeix un patró de segregació vertical en les bandes retributives</p>



Temps de treball i corresponsabilitat

Les mesures de conciliació fan possible una relació adequada entre el temps que les persones dediquen a la seva vida laboral i familiar, harmonitzant així les esferes personal, laboral, personal i familiar i permetent viure una vida amb benestar i salut, així com tenir cura de les persones depenents al seu càrrec. L'existència d'unes mesures adequades té un efecte major en la qualitat de vida de les dones, ja que tradicionalment s'han delegat en elles les tasques de cura de les persones depenents i les domèstiques i, per tant, ha patit més els efectes de les sobrecàrregues laborals.

- Objectiu general de l'àmbit: fomentar un equilibri adequat del temps de treball, personal i familiar a partir de l'adopció de mesures de conciliació que contemplin la perspectiva de gènere.

En quant a si la **gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, cal destacar que no existeix una gestió específica de l'equilibri entre la vida personal, laboral i familiar dins l'organització i, per tant, no s'identifiquen les necessitats de treballadors/es en matèria de conciliació ni s'hi respon amb mesures específiques. Tampoc es té en coneixement explícit les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadors/es ni la garantia que treballadors i treballadores coneixen les mesures de conciliació.

Tot i així, és cert que al conveni es contemplen certes mesures de conciliació com ara la possibilitat de realitzar jornada continuada si tens menors de 12 anys a càrrec, la borsa d'hores, la flexibilitat horària d'entrada i sortida, o bé un permís de flexibilitat horària recuperable per acompanyar a visites mèdiques, proves o tutories.

A les entrevistes realitzades també es manifesta l'ús de mesures de conciliació, com ara l'adaptació o flexibilització de l'horari, la possibilitat de recuperar les hores en altres moments, donar l'opció de teletreball durant el Covid-19, establir horaris diferents per a l'estiu i l'hivern (l'horari d'estiu és de 35 hores), etc, i s'expressa que el personal treballador les coneix.



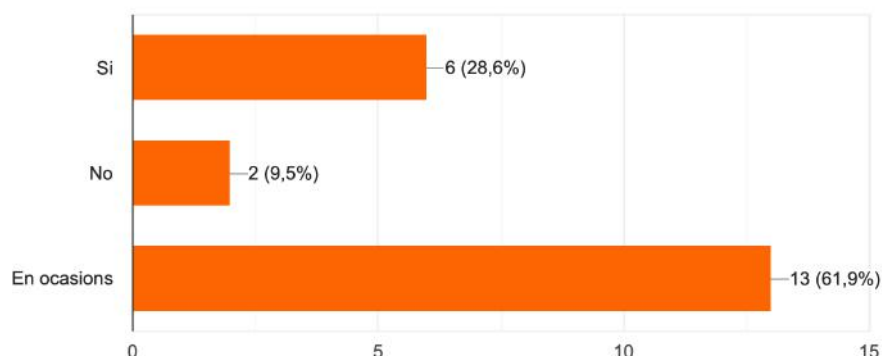
Malgrat tot, no es recullen dades segregades per sexe sobre els permisos concedits, i en les entrevistes podem veure la percepció, per part d'algunes treballadores, de que cal justificar en gran mesura que són mares i pares i que la conciliació és necessària (malgrat també reconeixen millores en els últims temps).

També es posa de manifest que es realitzen actuacions fora d'horari laboral en totes les àrees i la compensació d'aquestes no és retributiva, ni tampoc té en compte la situació personal de cada treballador/a que ha de fer hores fora del seu horari.

En quant a les percepcions del personal treballador, destaca que el 69% pensa que només en ocasions es té en compte la conciliació de la vida familiar, personal i laboral per part de l'ens.

Creus que l'ens afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?

21 respostes

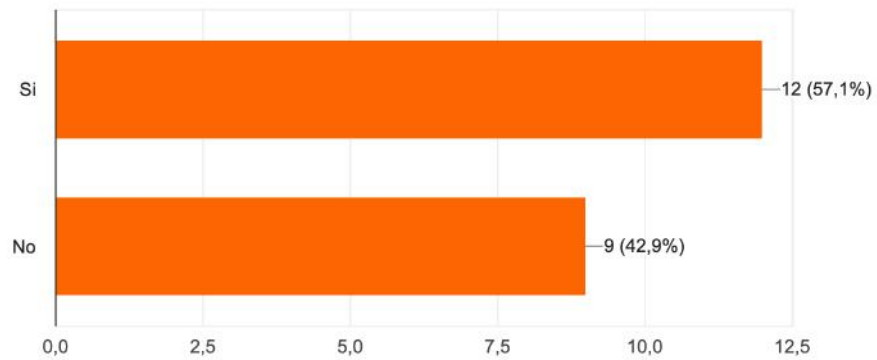


I, en aquest mateix sentit, gairebé la meitat de les persones que han participat a l'enquesta manifesten desconèixer quines són les mesures de conciliació existents a l'ens i com se'n pot fer ús.



Coneixes les mesures de conciliació existents, i com pots fer-ne ús?

21 respostes



Quan les persones treballadores són preguntades per si tenen dificultats per compaginar la vida personal, familiar i professional, gairebé la meitat manifesten que sí (14,3%), o bé en algunes ocasions (33,3%).

Punts forts

Àrees de millora



Al conveni s'especifiquen mesures de conciliació de què tot el personal pot fer ús, i moltes d'elles s'utilitzen.

Es té en compte la conciliació horària en horari d'estiu.

En general les formacions es realitzen durant l'horari laboral.

No es recullen dades segregades per sexe sobre els permisos concedits, i en les entrevistes podem veure la percepció, per part d'algunes treballadores, de que cal justificar en gran mesura que són mares i pares i que la conciliació és necessària.

No existeix un document que inclou les mesures de conciliació de què pot fer ús el personal, ni un registre de qui, com i quan ha fet ús d'aquestes mesures.

No es coneix el percentatge d'homes que han esdevingut pares han fet ús del permís de paternitat, tampoc si el col·lectiu directiu ha fet ús de mesures de conciliació.

Les mesures de conciliació no s'adapten a les necessitats i característiques de les responsabilitats familiars de cada persona, ja que aquestes tampoc es registren.

No es realitzen xerrades per a informar i sensibilitzar sobre les mesures de conciliació existents, garantint que el personal les conegui.

No es garanteix de forma explícita que les responsabilitats familiars no suposaran un obstacle per a desenvolupar llocs de responsabilitat a la organització.



Comunicació no sexista

Revisar la comunicació tant oral com escrita que l'ens empra tant en les seves comunicacions internes com externes és essencial per al canvi organitzacional; el llenguatge no inclusiu beu d'una una realitat androcèntrica i alhora la reproduïx, per això implementant la perspectiva de gènere també en el llenguatge podem tenir una gran incidència.

- Objectiu general: establir l'ús del llenguatge inclusiu i la comunicació no sexista tant en les comunicacions internes com externes del sí de l'organització.

A l'Ajuntament de les Borges Blanques es compta amb una guia de comunicació, tot i que no la trobem aplicada en algunes de les seves comunicacions o ofertes de feina. No s'ha realitzat mai cap formació sobre llenguatge inclusiu i es manifesta que l'ús de llenguatge inclusiu no és de consens entre el personal de l'Ajuntament i es troben resistències a la seva utilització.

Tot i això, de les entrevistes es desprèn que hi ha voluntat política per transformar la comunicació de l'ens per avançar cap a un llenguatge inclusiu i no sexista, també pel que fa al grafisme de les comunicacions diverses.

Destaquen també campanyes comunicatives de prevenció de les violències i en favor de la igualtat entre homes i dones.



Punts forts	Àrees de millora
<p>L'ens elabora campanyes comunicatives de prevenció de les violències i per la igualtat de dones i homes.</p> <p>Hi ha voluntat política i tècnica d'utilitzar un llenguatge inclusiu.</p> <p>Hi ha elaborada una guia de comunicació no sexista.</p>	<p>Documents interns no protocol·litzats.</p> <p>La guia de comunicació no s'utilitza en alguns departaments, i manca d'aplicació.</p> <p>Existeixen elements sexistes en algunes de les comunicacions analitzades a internet (pàgina web i xarxes socials, com ara representacions no equilibrades d'homes i dones en algunes seccions, titulars i ofertes de feina escrites en llenguatge no inclusiu).</p>



Salut laboral

Sabem que homes i dones tenen riscos laborals diferenciats, ja sigui perquè en general les seves tasques en el sí del dia a dia no són les mateixes, o perquè les dones pateixen de forma més extensa les conseqüències de les dobles jornades de treball (en el sí del treball formal, i en el treball de cures i domèstic que els ha estat atribuït), fet que pot tenir greus perjudicis en la seva salut.

- Objectiu general de l'àmbit: considerar les diferències en riscos laborals en relació al factor gènere per tal d'assegurar una adequada protecció de totes les persones treballadores.

En el cas de l'Ajuntament de les Borges Blanques, la prevenció de riscos laborals està externalitzada malgrat existeix una persona referent i responsable de l'àmbit, no hi ha una comissió de riscos laborals i no es recull informació sobre l'àmbit. Val a dir, però, que el conveni a què s'adscriu l'ajuntament contempla, en l'article 51, "realitzar una avaluació inicial de riscos de cada un dels llocs de treball i s'ha de realitzar un pla de prevenció. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc."

Així mateix, el que es despren de les entrevistes es considera que les condicions de treball no s'han adaptat en gairebé cap lloc de treball tenint en compte els riscos per a la salut de les persones treballadores de forma diferenciada per sexe, i que s'han adoptat poques o gens de mesures específiques de prevenció de riscos laborals en el cas de dones embarassades i en període de lactància. També es desprèn que la salut emocional i mental no es té en compte alhora de fer formació de riscos laborals.



Punts forts	Àrees de millora
<p>Persona referent responsable de l'àmbit.</p> <p>El conveni contempla, en l'article 51, la necessitat d'avaluar cada lloc de treball i elaborar un pla de prevenció.</p>	<p>La prevenció de riscos laborals està externalitzada, i no hi ha una demanda explícita de la consideració de la perspectiva de gènere.</p> <p>No hi ha comissió de riscos laborals i no es recull informació sobre l'àmbit.</p> <p>El conveni al qual s'adscriu l'ajuntament no contempla una prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere ni una revisió</p>

Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Totes les empreses de l'estat i òrgans de l'administració estan obligades a tenir un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere. Aquests faciliten que totes les persones puguin sentir-se segures en el seu ambient laboral, essent conscients que no es toleren ni encobreixen segons quines actituds, i puguin saber què fer o a qui acudir en cas de patir o detectar un cas d'assetjament.

- Objectiu general de l'àmbit: adoptar una política de zero tolerància cap a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, assegurant-ne també un correcte abordatge si es dona el cas.

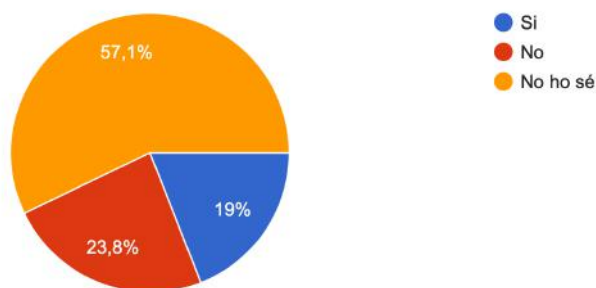


En el cas de l'Ajuntament de les Borges Blanques, el conveni no contempla l'assetjament sexual o per raó de sexe en cap dels seus capítols com un factor de risc en el treball.

Malgrat això, l'Ajuntament ha desenvolupat un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Emperò aquest protocol no és conegut entre el personal de l'ens, doncs segons el personal enquestat un 57% no sap si existeix, un 23% diu que no n'hi ha i només un 19% afirma saber de la seva existència.

Existeix un protocol contra l'assetjament sexual en la teva organització?

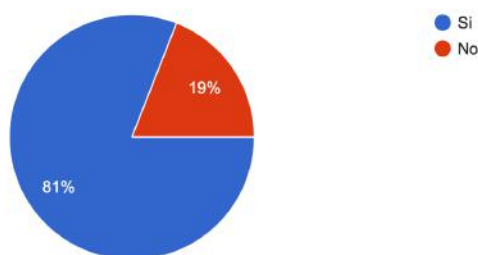
21 respostes



En relació a la percepció de les persones, a la resposta de si "Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe", un 81% de les persones enquestades sostenen que sí que sabrien a qui dirigir-se o com actuar, malgrat desconèixer majoritàriament el protocol.

Si patissis o identifiquessis un cas d'assetjament sexual, sabries com procedir o a qui dirigir-te?

21 respostes



Per altra banda, tant les enquestes com les entrevistes sostenen que no es coneix cap cas d'assetjament i no se'n té constància.

Punts forts	Àrees de millora
<p>Existeix un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>No hi ha constància de casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p>	<p>El protocol no és conegut per la plantilla de l'ens.</p> <p>No es coneix la persona de referència del protocol en cas de necessitar actuació.</p> <p>El personal no ha rebut formació en prevenció, detecció i abordatge de casos.</p> <p>El conveni col·lectiu no contempla</p>



Pla de mesures per a assolir la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de les Borges Blanques

Dades del pla de mesures

Aquest pla de mesures s'ha realitzat partint de la informació recollida i analitzada en el procés de diagnosi de la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament, i de manera participativa per part de les persones que han format i formen part de la comissió d'igualtat. Després del procés de reflexió i deliberació, s'ha acordat portar endavant les mesures següents, que presentarem per àmbits.

1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA		
Objectius operatius	1.1. Mantenir el compromís de l'ajuntament en la promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i públic	
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Establiment d'un paquet formatiu obligatori per a tota la plantilla municipal i els càrrecs electes sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral i públic	S'ha realitzat formació específica i hi ha participat com a mínim un 60% de la plantilla
	Concreció d'un pressupost municipal destinat a la promoció de l'equitat de gènere, donant impuls en totes les àrees i àmbits	Percentatge del pressupost municipal destinat a la promoció de l'equitat
	Àrea responsable	Regidoria d'Igualtat
	Calendari	2n semestre 2022
	1.2. Garantir una ràpida i efectiva difusió del pla a tota la plantilla municipal	
	Accions	Indicadors d'avaluació



Establiment d'un calendari de reunions de la comissió de seguiment del PIO, amb reunions mínimes d'un cop l'any	S'ha realitzat el calendari i s'han realitzat les reunions acordades.
Difusió del pla d'igualtat d'oportunitats a tota la plantilla	Nombre de sessions informatives i espais habilitats per a la consulta del document
Àrea responsable	Regidoria d'Igualtat
Calendari	2n semestre 2022
1.3. Sensibilitzar en relació a la situació i evolució de l'ajuntament en matèria d'igualtat	
Accions	Indicadors d'avaluació
Segregació dels sistemes de recollida i anàlisi de dades per gènere de tot l'ajuntament (nivell d'estudis finalitzats, ús i mesures de conciliació, etc.)	Nombre de sistemes de registre nous que segreguen dades per gènere
Àrea responsable	Regidoria d'Igualtat
Calendari	1r semestre 2023
1.4. Assegurar que el nou conveni col·lectiu inclou la PDG	
Accions	Indicadors d'avaluació
Inclusió en el nou conveni col·lectiu de polítiques, accions i iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats	Nombre de polítiques, accions i iniciatives vinculades amb l'equitat incloses en el nou conveni
Creació de la figura d'una persona referent en igualtat dins el comitè	S'ha creat la figura d'una persona referent en igualtat dins el comitè
Àrea responsable	Regidoria d'Igualtat i Comitè d'Empresa
Calendari	1r semestre 2023



2. CONDICIONS LABORALS

Objectius operatius	2.1. Millorar les condicions laborals de les dones	
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Millorar les condicions contractuals de la plantilla (majoria amb relació contractual no fixa)	Percentatge d'estabilització en la contractació
	Estudiar els motius de la major parcialitat en les jornades de les dones	Informe breu sobre els motius que porten a la parcialitat i adopció de mesures correctores en funció dels resultats
	Realitzar RLT	Document RLT
	Definir un organigrama	Organigrama
	Àrea responsable	Recursos Humans - Comitè d'empresa
	Calendari	2n Semestre 2023
	2.2. Fomentar una incorporació de persones que – complint amb els mèrits i competències necessàries per al lloc de treball – trenqui amb la inèrcia de la segregació horitzontal i segregació vertical	
	Accions	Indicadors d'avaluació
Elaborar un pla estratègic per a identificar els llocs de treball on cal incidir per a corregir el patró de segregació horitzontal i establir mesures d'acció positiva (especialment en la brigada, educació i biblioteca, governació, urbanisme, i policia municipal)	Nombre de mesures d'acció positiva realitzades, o d'altres mesures que promoguin el reequilibri de les àrees.	
Elaborar un pla per fomentar la incorporació de les dones de la plantilla en llocs de responsabilitat a les àrees (regulació promoció interna, facilitar formació, etc.)	Nombre de mesures implementades Nombre de dones caps d'àrea	



	Àrea responsable	Recursos Humans - Regidoria d'Igualtat
	Període de seguiment i avaluació	Anual, a través de la fitxa de seguiment i avaluació
2.3. Garantir que el procés d'extinció laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere		
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Recollir les causes de les baixes voluntàries, amb major prevalença entre les dones, a través de l'entrevista de sortida	Recollir les causes de les baixes voluntàries, amb major prevalença entre les dones, a través de l'entrevista de sortida
	Aplicar mesures correctores de desigualtats detectades	Aplicar mesures correctores de desigualtats detectades
	Àrea responsable	Recursos Humans - Comitè d'empresa
	Calendari	1r Semestre 2023
2.4. Reduir la bretxa per motiu de gènere en la tipologia de jornada		
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Elaborar un estudi dels motius de les reduccions de jornada i les excedències.	Elaboració del document
	Àrea responsable	Recursos Humans - Comitè d'empresa
	Calendari	1r Semestre 2023



3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Objectius operatius	3.1. Garantir un sistema de selecció i contractació sense discriminacions de gènere	
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Formar en igualtat d'oportunitats i de gènere les persones que realitzen o participen en els processos de selecció	Nombre de persones que realitzen o participen en els processos de selecció que han participat en formació de gènere.
	Disposar d'un registre de totes les persones presentades a cada procés selectiu	Registre de persones participants als processos selectius
	Implementar el llenguatge inclusiu en les ofertes o convocatòries	Nombre d'ofertes o convocatòries escrites amb llenguatge inclusiu
	Crear formularis, models o normatives pròpies per a assegurar o valorar la neutralitat en els processos selectius	Text dels formularis, models o normatives
	Assegurar que l'equip de persones que realitzen els processos selectiu compta amb la presència com a mínim d'un home i una dona.	Registre de les persones que duen a terme cada procés selectiu
	Àrea responsable	Secretaria - Regidoria d'Igualtat
	Calendari	1r Semestre 2023
	3.2. Millorar els processos d'acompanyament a les noves incorporacions	
Accions	Indicadors d'avaluació	
Crear un manual d'acollida o protocol d'acompanyament a les noves incorporacions	Text del manual d'acollida o protocol d'acompanyament a les noves incorporacions	



	Àrea responsable	Recursos Humans
	Calendari	2n Semestre 2023
3.3. Fomentar una incorporació de persones sensibilitzades amb la igualtat de gènere		
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Incorporar com a mèrit el coneixement de la igualtat de gènere en les convocatòries públiques	Nombre de mèrits relacionats amb la igualtat de gènere inclosos en les convocatòries
	Comprometre's a que els criteris socials en la contractació pública i la licitació de serveis inclogui també la perspectiva de gènere	Nombre de criteris que s'incorporen al model tipus de bases de concurs públic de l'ajuntament que inclouen la PDG
	Àrea responsable	Secretaria - regidoria d'Igualtat
	Calendari	1r semestre 2023

4. FORMACIÓ		
Objectius operatius	4.1. Garantir que la formació es dona en igualtat de condicions i que respon a les demandes i necessitats reals de la plantilla i dels llocs de treball	
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Crear un pla de formació estable que detecti les demandes i necessitats específiques d'homes i dones i que contempli la PDG	Nombre de formacions realitzades en el marc del pla i grau de participació per gènere
	Àrea responsable	Regidoria d'Igualtat - Recursos Humans
	Calendari	2n semestre 2023



4.2. Sistematitzar el recull de dades sobre la formació continuada per analitzar l'impacte en la promoció i desenvolupament intern i l'accés en igualtat de condicions	
Accions	Indicadors d'avaluació
Recollir les hores de formació realitzades pel personal establint tipologies de formacions (segons horaris, modalitats,...)	Dades recollides
Àrea responsable	Recursos Humans
Calendari	1r semestre 2022
4.3. Realitzar formació específica en igualtat efectiva de dones i homes de manera sistematitzada	
Accions	Indicadors d'avaluació
Incloure, dins el pla de formació, formació específica en perspectiva de gènere per a tot el personal (formació general)	Nombre de formacions en PDG realitzades i grau de participació per gènere
Incloure, dins el pla de formació, un curs de llenguatge inclusiu per al personal administratiu	Nombre de persones que han participat al curs de llenguatge inclusiu
Incloure, dins el pla de formació, un curs de PDG en política pública	Nombre de persones que han participat al curs de PDG en política pública
Assegurar que la formació en PDG té un recorregut sistematitzat i no és una acció puntual.	Calendari d'accions formatives en PDG
Àrea responsable	Recursos Humans - Regidoria d'Igualtat
Calendari	2n semestre 2022

5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectius operatius	5.1. Sistematitzar la informació relativa als processos de promoció professional
----------------------------	---



Accions	Indicadors d'avaluació
Recollir la informació relativa als processos de promoció professional, especialment pel que fa als criteris i segregada per sexes	Document amb les dades recollides
Àrea responsable	Secretaria - Comitè d'Empresa
Calendari	1r semestre 2024
5.2. Assegurar que la PDG s'aplica en les polítiques de promoció interna	
Accions	Indicadors d'avaluació
Elaborar un pla estratègic per a identificar els llocs de treball on cal incidir per a corregir el patró	Pla de regulació de les polítiques de promoció interna
Crear un pla de regulació de les polítiques de promoció interna	Nombre de promocions internes que s'han ofert a la plantilla en la oferta pública d'ocupació (dades recollides segregades per sexe)
Donar la possibilitat a la plantilla de que realitzi promocions internes en la oferta pública d'ocupació, promovent la promoció de les dones en àrees on estiguin subrepresentades	Nombre de promocions de dones realitzades a partir de la implementació de criteris d'acció positiva
Aplicació de criteris d'acció positiva en la promoció interna a llocs de treball on hi ha infrarepresentació femenina de segregació horitzontal i establir mesures d'acció positiva (especialment en la brigada, personal auxiliar administratiu i vigilància municipal)	Informe breu dels criteris aplicats Nombre de dones que promocionen en el període de vigència del PIO
Àrea responsable	Recursos Humans
Calendari	2n semestre 2024



6. RETRIBUCIONS		
Objectius operatius	6.1. Conèixer els sistemes o procediments emprats per a garantir l'objectivitat a l'hora de retribuir incentius/variables	
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Recollir dades sobre els sistemes o procediments existents per a retribuir incentius i variables segregades per sexe	Dades recollides
	Establir mesures correctores per als casos en què es detectin desigualtats per sexe o gènere.	Nombre de casos detectats i nombre de mesures emprades al respecte
	Àrea responsable	Governació i Comitè d'Empresa
	Calendari	2n semestre 2022
	6.2. Assegurar que els augments salarials es realitzen a partir de criteris objectius	
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Crear una regulació objectiva per a determinar els augments salarials (retribucions extres, plusos, etc).	Document de regulació dels augments salarials, on s'expliciten els criteris emprats així com els procediments
	Àrea responsable	Governació i Comitè d'Empresa
Calendari	1r semestre 2023	
6.3. Establir mesures per a disminuir la bretxa salarial		
Accions	Indicadors d'avaluació	



	Realitzar un estudi més ampli sobre les retribucions amb perspectiva de gènere i aplicar accions per a corregir la bretxa	Informe sobre les retribucions amb perspectiva de gènere
	Aconseguir major presència de dones en les bandes salarials més elevades	Nombre i especificació d'accions realitzades per a aplicar correccions a la bretxa salarial Percentatge d'increment en el nombre de dones situades en les bandes salarials més elevades
	Àrea responsable	Governació i Regidoria d'Igualtat
	Calendari	1r semestre 2024

7. MESURES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT		
Objectius operatius	7.1.Sensibilitzar tota la plantilla de la importància de la conciliació corresponsable per a l'eradicació de les desigualtats de gènere	
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Realitzar formacions puntuals o accions de sensibilització sobre la necessitat de corresponsabilitat	Formació realitzada pel 60% de la plantilla
	Àrea responsable	Regidoria d'Igualtat
	Calendari	1r semestre 2023
	7.2. Obtenir dades sobre la situació real de l'ajuntament en la matèria (segregades per sexe)	
Accions	Indicadors d'avaluació	



	Recollir dades sobre els permisos demanats i concedits, i sobre les necessitats i característiques de les responsabilitats familiars de cada persona.	Registre de dades segregades per sexe
	Partint de les dades recollides, crear un pla de mesures de conciliació i coresponsabilitat per tal de valorar la pertinença de la implementació de noves mesures com per exemple el teletreball.	Pla de mesures de conciliació i coresponsabilitat
	Àrea responsable	Recursos Humans, Regidoria d'Igualtat i Comitè d'Empresa
	Calendari	1r semestre 2023
7.3. Assegurar que la totalitat de la plantilla municipal coneix les mesures legals i específiques de l'ajuntament en matèria de conciliació / coresponsabilitat.		
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Difusió a la plantilla municipal de les mesures existents	Nombre de sessions informatives per a donar a conèixer les mesures existents
	Crear un document / manual gràfic que inclogui les mesures de conciliació i que sigui conegut i utilitzat pel personal	Listat de mitjans de difusió pels quals s'ha fet arribar la informació
		Nombre de manuals distribuïts a la plantilla
	Àrea responsable	Recursos Humans
	Calendari	2n semestre 2024

8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Objectius operatius	8.1. Garantir una comunicació corporativa homogènia, lliure de sexisme i biaixos de gènere	
	Accions	Indicadors d'avaluació



Implementar la guia de comunicació no sexista no elaborada en tots els departaments de l'ajutnament	Que sigui conegut i utilitzat per part del personal treballador
Sol·licitar als proveïdors/es contractades que també utilitzin el llenguatge inclusiu.	Nombre i percentatge de proveïdors/es contractades que utilitzen el llenguatge inclusiu
Àrea responsable	Comunicació i Regidoria d'Igualtat
Calendari	2n semestre 2022
8.2. Incorporar la PDG en lú's del llenguatge en tota la comunicació corporativa interna i externa	
Accions	Indicadors d'avaluació
Redacció de la documentació interna i externa de l'ajuntament sense biaixos de gènere	Nombre de documents interns i externs redactats sense biaixos de gènere
Revisió del contingut de la pàgina web sota la mirada de la PDG i introducció de mesures correctores	Informe d'avaluació resultant de l'anàlisi i dels canvis introduïts
Àrea responsable	Comunicació i Regidoria d'Igualtat
Calendari	1r semestres 2023
8.3. Assegurar que tot el personal compta amb formació sobre llenguatge no sexista i inclusiu	
Accions	Indicadors d'avaluació



Formació en llenguatge no sexista i inclusiu a tota la plantilla	Nombre de formacions realitzades i persones per departament i gènere
Àrea responsable	Comunicació i Recursos Humans
Calendari	1r semestre 2024

9. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Objectius operatius	9.1.Fomentar una prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut diferenciada i amb PDG	
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Realitzar formació específica en PRL segons departaments i amb PDG	Nombre de formacions diferenciades o específiques per departaments i amb PDG
	Crear comissió paritària de riscos laborals	Nombre de persones que conformen la comissió de riscos laborals i pla de treball per a incloure la PDG
	Incloure en el conveni col·lectiu una prevenció de riscos laborals amb PDG	
	Àrea responsable	Riscos Laborals
	Calendari	1r semestre 2023
	1.2.Promoure entorns saludables i lliures de riscos associats a la salut per a dones i homes (condicions físiques, psicològiques, socials i ambientals)	
Accions	Indicadors d'avaluació	



	Recollir dades relatives a les condicions de salut en el treball contemplant també la salut emocional	Informe d'anàlisi de les dades recollides
	Adopció de mesures específiques de prevenció de riscos laborals en el cas de dones embarassades i en període de lactància	Document de mesures específiques adoptades
	Àrea responsable	Riscos Laborals
	Calendari	2n semestre 2023
	9.3. Incorporar la PDG a través de clàusules de gènere en els plecs de condicions de contractació i processos de licitació de serveis de vigilància de la salut externalitzats	
	Accions	Indicadors d'avaluació
	Creació d'un certificat de compromís d'inclusió de la PDG per a l'empresa adjudicatària	Certificat de compromís d'inclusió de la PDG per a l'empresa adjudicatària
	Àrea responsable	Riscos Laborals
	Calendari	1r semestre 2024

10. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectius operatius	10.1. Crear un entorn laboral segur per a les dones	
	Accions	Indicadors d'avaluació



Nomenar la Comissió per la prevenció de l'Assetjament i fer-la pública	Acta de constitució de la comissió i pla de treball
Nomenar i fer públic la figura de referent en Prevenció de l'Ass.	Nom de la persona referent en la prevenció de l'Ass.
Implementar i difondre el protocol d'actuació per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina.	<p>Nombre de persones que sabrien què fer o on dirigir-se en el cas de patir o presenciar una situació d'Ass.</p> <p>Disponibilitat de l'informe a la web/ intranet municipal i nombre de descàrregues</p> <p>Nombre de persones que coneixen l'existència del protocol</p> <p>Nombre de casos detectats</p>
Àrea responsable	Regidoria d'Igualtat
Calendari	2n semestre 2022
10.2.Fomentar la capacitat de detecció i actuació de l'ajuntament davant els casos d'assetjament sexual / per raó de sexe	
Accions	Indicadors d'avaluació
Formar tota la plantilla en prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament (formació diferenciada per a homes i dones)	<p>Nombre de formacions realitzades</p> <p>Nombre de participants que completen la formació al 100%</p>
Àrea responsable	Regidoria d'Igualtat
Calendari	1r semestre 2023



10.3. Fer públic el compromís de l'ens en la lluita contra la violència masclista, fent palès l'assetjament sexual o per raó de sexe com un element més de la mateixa.	
Accions	Indicadors d'avaluació
Crear contingut comunicatiu que expliciti el compromís de l'ajuntament en la matèria	Tipologia de comunicacions realitzades a tal efecte
Àrea responsable	Regidoria d'Igualtat
Calendari	2n semestre 2022

Recursos i pressupost per a l'execució de les accions

Per assolir els objectius del pla d'igualtat es destinaran els recursos necessaris segons dotació pressupostària. En concret, des de la regidoria d'Igualtat s'invertiran XXXXX euros anuals en implementar les accions dependents d'aquesta regidoria.

S'utilitzarà el correu electrònic, les reunions periòdiques i la informació al ple municipal per difondre les accions i el desenvolupament del pla.

Anualment, a través d'una fitxa creada per a tal fi, es realitzarà el seguiment i l'avaluació de les diferents accions.



Javier Vergé Pluvins, secretari de l'Ajuntament de les Borges Blanques

CERTIFICO:

Que el II Pla d'Igualtat per als treballadors i treballadores de l'Ajuntament de les Borges Blanques 2022-2025, ha estat aprovat inicialment pel Ple l'Ajuntament de les Borges Blanques en sessió ordinària de 29 de març de 2023 i l'anunci ha estat publicat en el BOP de Lleida núm. 67 de 5 d'abril de 2023 i al DOGC núm. 8892 de 11 d'abril de 2023.

Que durant el termini d'exposició pública no s'han presentat al·legacions al II Pla d'Igualtat per als treballadors i treballadores de l'Ajuntament de les Borges Blanques 2022-2025, pel que ha resultat definitivament aprovat en data 25 de maig de 2023 i l'anunci ha estat publicat en el BOP de Lleida núm. 145 de 26 de juliol de 2023.

Entrarà en vigor un cop hagi transcorregut el termini de 15 dies hàbils previst a l'article 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local i seguirà vigent fins que el Ple de l'Ajuntament de les Borges Blanques no acordi la seva modificació o derogació.

En cas de modificació parcial, els articles no modificats, seguiran vigents.

I perquè així consti, expedixo aquest certificat amb el vist i plau del Sr. Alcalde.

Les Borges Blanques, 26 de juliol de 2023.

Vist i plau
L'Alcalde
Josep R. Farran Belart

El Secretari

