

PLA D'IGUALTAT



AJUNTAMENT DE  
**TORREFARRERA**

## **1. Presentació**

## **2. Marc normatiu en matèria d'igualtat entre homes i dones**

## **3. Objectius**

### **3.1 Generals**

### **3.2 Específics**

## **4. Metodologia**

## **5. Diagnosi i desenvolupament de l'estudi**

**ÀMBIT 1: Política d'igualtat d'oportunitats dins l'organització**

**ÀMBIT 2: Representativitat de dones i homes en els òrgans de govern i de decisió**

**així com a la plantilla de l'Ajuntament de Torrefarrera**

**ÀMBIT 3: Selecció de personal, formació i promoció interna**

**ÀMBIT 4: Conciliació de la vida laboral, familiar i personal**

**ÀMBIT 5: Comunicació i llenguatge**

**ÀMBIT 6: Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació**

**ÀMBIT 7: Aspectes de seguretat i salut en el treball**

## **6. Seguiment, avaluació i vigència**

## **7. Àmbits d'actuació**

## PRESENTACIÓ

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat d'objectius i mesures que s'han de dur a terme durant un temps concret i que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a la igualtat de tracte entre homes i dones.

Aquesta és una eina que pretén aconseguir, després d'una diagnosi, la igualtat de tracte en l'organització entre homes i dones, evitant així qualsevol discriminació. El pla d'igualtat ha de cenyir-se a la realitat de l'administració que es tracti i això implica una anàlisi de la situació en la que es troba, del seu punt de sortida, i del resultat d'aquestes valoracions, s'establiran mesures que donin lloc a aquells canvis necessaris per aconseguir la igualtat real. La diagnosi establerta permetrà definir i concretar els objectius i els àmbits en els que cal treballar per tal d'implementar el principi d'igualtat d'oportunitats i les accions que caldrà executar.

Aquest Pla d'Igualtat que s'enceta vol ser el marc de referència bàsic pel que fa a les polítiques d'igualtat d'oportunitats real i efectiva entre homes i dones a l'Ajuntament de Torrefarrera.

El propòsit d'aquest Pla d'Igualtat és garantir els drets, la promoció i la igualtat d'oportunitats i el seu marc de referència són les diferents normatives supranacionals, de l'estat espanyol o de Catalunya, i que tenen per objecte establir i regular els mecanismes i recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat.

Antecedents del Pla d'igualtat:

L'Ajuntament de Torrefarrera va desenvolupar, els anys 2006 i 2007, mitjançant un pla d'ocupació supracomarcal, el Projecte "Lleida, Terra d'Igualtat Dona-Home", amb l'objectiu general de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de les comarques de Lleida. Posteriorment, l'any 2009 es va posar en marxa el projecte "Xarxa d'Agents Locals d'Igualtat", un projecte desenvolupat conjuntament amb el Departament de Treball i el SOC i per mitjà del Fons Social Europeu. La Xarxa, que comptava amb 15 agents d'igualtat tenia com a finalitat promoure la realització de programes i la creació d'estructures en l'àmbit local que fomentessin la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. La iniciativa dedicava una atenció especial a l'àmbit laboral per tal d'afavorir una inserció laboral de qualitat al col·lectiu de dones.

## MARC NORMATIU EN MATÈRIA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES

És a partir de les declaracions de drets humans que es reconeix el dret a la igualtat entre dones i homes, com un dret universal. En les darreres èpoques les diferents institucions han anat desenvolupant un marc legislatiu que ha lluitat contra les discriminacions així doncs, en **l'àmbit internacional**, l'ONU reconeix el principi d'igualtat en diferents textos internacionals sobre drets humans, dels quals destaquem: la Primera Declaració sobre Drets Humans, el Conveni Internacional sobre drets Polítics i Civils, i la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW). Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona, l'any 1995, la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Beijing va marcar un punt d'inflexió important per a l'agenda global per a la igualtat de gènere. La Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en matèria d'igualtat de gènere. S'hi estableixen els objectius estratègics i les accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits d'especial preocupació, entre les quals s'inclouen la pobresa, l'educació, la salut, la violència masclista, etc.

En definitiva, doncs, la conferència de Beijing construïda sobre els acords polítics assolits en les tres conferències mundials anteriors va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinades a garantir la igualtat de dones i homes, tant en la legislació com en la pràctica.

Pel que fa al marc normatiu de la **Unió Europea** (UE) aquest ha estat marcat per l'evolució de l'ordenament jurídic internacional. El principi d'igualtat entre dones i homes ha estat present en els diferents tractats de la UE, els quals han anat aglutinant i madurant el seu compromís vers les polítiques de gènere. La Comunitat Europea va incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Tractat de Roma l'any 1957, reconeixent el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball. L'any 1999, el Tractat d'Amsterdam, avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental. L'any 2001, amb el Tractat de Niça es fa un pas endavant, reconeixent la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Finalment, el Tractat de la Unió Europea converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE que els estats membres han de respectar i garantir. Finalment, cal destacar també que el principi

d'igualtat entre dones i homes està també present en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (eix de la Carta Social Europea de 1989), adoptada al desembre del 2000, però amb efectes jurídics des de l'any 2010. El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

Així, a la Unió Europea s'ha desenvolupat un marc jurídic normatiu comunitari en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes que fa referència a l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i condicions de treball, i a l'accés de béns i serveis. Especialment rellevant és la directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

En l'àmbit de **l'estat espanyol**, la Constitució Espanyola, propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol en el seu article 1.1, proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe en l'article 14; *"el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe"*; i estableix, a l'article 9.2, l'obligació dels poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Altres articles constitucionals que parlen de la igualtat són el 23.2, el 32.1 o el 35, aquest últim fent referència al deure i dret al treball. Així mateix, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març desenvolupa aquesta obligació constitucional i les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat. La llei estableix en la seua introducció que els seu objectiu és fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a arribar a una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La llei estableix diferents sistemes per aconseguir la igualtat de tracte homes i dones, com són determinar els principis d'actuació dels poders públics, regular els drets de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades i confeccionar mesures que eliminin i esmenin tota forma de discriminació per raó de sexe en els sectors públic i privat.

Els dos principis bàsics en els que es recolza la llei són: el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere, i els àmbits que pretén regular són: la violència de gènere, la discriminació salarial, la

discriminació en les pensions de viduïtat, el major atur femení, l'encara escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, o els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar en polítiques com l'educativa, la sanitària, l'artística i cultural, de la societat de la informació, de desenvolupament rural o d'habitatge, esport, cultura, ordenació del territori o de cooperació internacional per al desenvolupament. El contingut d'aquesta norma és transversal en tots els ordres de la vida, per aquesta raó va ser batejada com a "Llei-Codi", per la quantitat de matèries i sectors es refereix.

Així mateix en la seva disposició addicional vuitena, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, EBEP, obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat diu que hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

I, sense perjudici de l'anterior; hauran d'elaborar i aplicar així mateix un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que preveu aquesta llei.

Pel que fa a la **l'àmbit català**, l'Estatut d'autonomia de Catalunya de l'any 2006 propugna els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en el seu article 19 quan esmenta:

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. "

Així també, en el capítol V. Principis rectors, concretament l'article 40, instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre altres, del seu sexe. L'article 45, apartat tercer, insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, el foment de l'estabilitat laboral, la formació de les persones treballadores, la prevenció de riscos laborals, la seguretat i la higiene en el treball, la creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, la no discriminació per raó de gènere i la garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes. Així mateix, l'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques dels poders públics catalans, regulant com a principi rector que els *"poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes"*. De la mateixa manera, 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 Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

### **3. OBJECTIUS**

#### **3.1 OBJECTIUS GENERALS**

- Conèixer la situació actual de l'Ajuntament de Torrefarrera com a institució pública pel que fa a la igualtat d'oportunitats i a la integració de l'enfocament de gènere en els seus processos.
- Determinar els punts forts i punts febles de la institució i establir les prioritats d'intervenció per la redacció del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
- Establir un conjunt d'objectius que permetin desenvolupar les mesures per mantenir i avançar el principi d'igualtat de gènere.

#### **3.2 OBJECTIUS ESPECÍFICS**

- Recollir i analitzar informació sobre l'estat de l'Ajuntament de Torrefarrera en relació a la igualtat d'oportunitats, a través de dades de tipus tant quantitatiu com qualitatiu de la mateixa organització.
- Determinar les prioritats d'intervenció i les accions concretes que puguin orientar la redacció del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'organització.

### **4. METODOLOGIA**

La metodologia per elaborar el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Torrefarrera es basa en les següents fases:

1. Diagnosi. Que ens permeti conèixer la realitat i la situació interna de l'Ajuntament de Torrefarrera partint d'una igualtat formal atès el sistema d'accés basat en el principi d'igualtat, mèrit i capacitat però analitzant si s'ha assolit la igualtat efectiva entre dones i homes.

2. Disseny. Amb la diagnosi establerta es determinaran els àmbits d'actuació, les propostes de mesures i les actuacions que han de permetre assolir els objectius del Pla d'Igualtat.

3. Implementació. Un cop finalitzat el disseny, s'aniran executant les actuacions que inclou el Pla d'Igualtat, fent el seguiment i control de les accions que s'hagin dissenyat.

4. Seguiment i avaluació. Serà la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Torrefarrera qui vetllarà i examinarà el compliment de les accions establertes per l'acompliment dels objectius establerts.

## **5. DIAGNOSI I DESENVOLUPAMENT DE L'ESTUDI**

La diagnosi ens permet una avaluació de la situació actual, en la que es troba la institució en termes de gènere, necessària per poder iniciar aquest procés. Aquesta avaluació s'ha basat en dades quantitatives i qualitatives. Pel que fa a l'obtenció d'aquestes s'han pres de base les dades disponibles al departament de Recursos Humans.

L'estudi que ens permetrà valorar la igualtat dins l'entitat, obtenir aquesta diagnosi, es desenvoluparà dins dels diferents àmbits:

ÀMBIT 1: Política d'igualtat d'oportunitats dins l'organització

ÀMBIT 2: Representativitat de dones i homes en els òrgans de govern i de decisió així com a la plantilla de l'Ajuntament de Torrefarrera.

ÀMBIT 3: Conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

ÀMBIT 4: Comunicació i llenguatge.

ÀMBIT 5: Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació

ÀMBIT 6: Aspectes de seguretat i salut en el treball

### **ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DINS L'ORGANITZACIÓ**

---

La incorporació de polítiques d'igualtat d'oportunitats en l'organització s'ha de fer des de l'aplicació de la perspectiva de gènere de forma transversal en totes les actuacions. La transversalitat obeeix a la voluntat d'integrar la perspectiva de gènere de forma sistemàtica a les polítiques generals.

### **Objectius de l'àmbit:**

- Conèixer el grau d'integració estratègica del principi d'igualtat d'oportunitats dins de l'entitat en les polítiques internes (de personal, contacte amb empreses i associacions, etc.)
- Valorar el grau de sensibilització del personal tècnic i polític envers la igualtat d'oportunitats
- Valorar la incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats en la posada en marxa de serveis i nous projectes.

### **Indicadors:**

1.1 Existència de polítiques o iniciatives que promoguin la igualtat entre home i dona, la paritat i la no discriminació

1.2 Grau de sensibilització del personal tècnic i polític envers la necessitat de treballar per a la igualtat d'oportunitats dins l'organització

1.3 Trajectòria de l'entitat en el desenvolupament d'accions i projectes que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de forma directa i/o indirecta

1.4 Existència de criteris que afavoreixin la igualtat d'oportunitats per seleccionar les empreses i/o institucions col·laboradores de l'entitat

1.5 Existència de dades desagregades per sexes en les bases de dades, serveis i memòries de l'entitat.

### **Anàlisi de resultats:**

1.1 Existència de polítiques o iniciatives que promoguin la igualtat entre home i dona, la paritat i la no discriminació

Les polítiques relatives a la igualtat d'oportunitats s'iniciaren a l'Ajuntament de Torrefarrera la Xarxa d'agents d'igualtat, creada mitjançant conveni signat amb el Departament de Treball, el SOC i el Fons Social Europeu. Es seleccionaren 15 agents d'igualtat d'ajuntaments o consells comarcals de la demarcació de Lleida amb la finalitat de promoure la realització de programes i la creació d'estructures en l'àmbit local que fomentessin la igualtat entre dones i homes, amb especial dedicació a l'àmbit laboral.

La incorporació de dos agents d'igualtat l'any 2009 enceta tot un seguit d'accions de formació en temes d'igualtat, d'activitats i de foment d'aquest principi. Dins aquest, s'aprovà un protocol d'actuació en matèria d'assetjament sexual.

1.2 Grau de sensibilització del personal polític envers la necessitat de treballar per a la igualtat d'oportunitats dins l'organització

Escollida l'opinió dels responsables polítics, entenen que l'entitat té en compte el principi d'igualtat en les seves tasques, que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés en els processos de selecció, ates que aquest accés es basa en el principi d'igualtat, mèrit i capacitat.

1.3 Trajectòria de l'entitat en el desenvolupament d'accions i projectes que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de forma directa i/o indirecta

La trajectòria des de l'any 2008 de l'Ajuntament de Torrefarrera ha estat cercar aquelles accions necessàries per anar assolint la igualtat de gènere, la creació de la ja anomenada Xarxa d'agents d'igualtat de la demarcació n'és un exemple, com també l'aprovació del Pla de dones l'any 2009, i del protocol d'actuació en matèria d'assetjament sexual, l'any 2011.

1.4 Existència de criteris que afavoreixin la igualtat d'oportunitats per seleccionar les empreses i/o institucions col·laboradores de l'entitat

En la selecció empreses i/o institucions col·laboradores de l'entitat cal anar incorporant modificacions per anar avançant en termes d'igualtat.

1.5 Existència de dades desagregades per sexes en les bases de dades, serveis i memòries de l'entitat.

L'Ajuntament de Torrefarrera implementarà les bases de dades desagregades per sexes

#### **Propostes d'acció:**

- Difondre la igualtat, realitzant reunions amb representants de cada àrea informant als representants de cada àrea, del deure o la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere en aquells temes que siguin de la seva competència.
- Dur a terme actuacions de promoció del dia 8 de març, dia internacional de les dones i del dia 25 de novembre, dia internacional contra la violència de gènere.

- Implementar una base de dades on constin específicament dades segregades per sexes de la situació d'homes i dones, de l'accés i selecció, de formació, de promoció i desenvolupament professional, de política retributiva, d'ordenació del temps de treball i de prevenció

## **ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES EN ELS ÒRGANS DE GOVERN I DE DECISIÓ, AIXÍ COM A LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE TORREFARRERA**

---

Anàlisi des d'una perspectiva de gènere de la proporció de dones i homes a l'Ajuntament de Torrefarrera en els nivells jeràrquics i funcionals que permet valorar la representativitat laboral de cada grup .

### **Objectius de l'àmbit:**

- Estudiar la representació de dones i homes en els òrgans de govern i de presa de decisió així com en els òrgans representatius del personal de l'Ajuntament.
- Estudiar les característiques estructurals de la plantilla de Ajuntament de Torrefarrera
- Estudiar les característiques de la situació contractual i les condicions laborals tant dels homes com de les dones i observar si hi ha diferències per sexes.

### **Indicadors:**

- 2.1 Dones i homes que participen en el Ple
- 2.2 Dones i homes que participen en la Junta de Govern
- 2.3 Dones i homes en la representació sindical
- 2.4 Dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament de Torrefarrera
- 2.5 Distribució del personal pel que fa a les diferents categories professionals

### **Anàlisi de resultats:**

- 2.1 Dones i homes que participen en el Ple

El Ple de l'Ajuntament és l'òrgan col·legiat de govern i exerceix funcions d'aprovació de les actuacions institucionals de la corporació. 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 requereix. Totes les sessions tenen caràcter públic i tenen lloc a la Sala de Plens.

El Ple de l'Ajuntament de Torrefarrera està integrat pels regidors i regidores elegits/des d'acord amb el sistema establert a la Llei orgànica 5/85, de règim electoral general, entre els candidats a les eleccions municipals.

El Ple de l'Ajuntament de Torrefarrera es troba integrat per 11 regidors i regidores, dels quals 6 són homes i 5 són dones, el que representa un 45% del total dels càrrecs electes, dada que ens indica que s'aconsegueix aconseguir la paritat pel que fa a la representació política de l'ens.

## 2.2 Dones i homes que participen en la Junta de Govern

La Junta de Govern és l'òrgan que facilita assistència al president en el desenvolupament de les seves funcions i que assumeix les atribucions delegades pel Ple de l'Ajuntament de Torrefarrera.

La Junta de Govern celebra sessió ordinària setmanalment, concretament els dilluns, i no té caràcter públic.

La Junta de Govern de l'Ajuntament de Torrefarrera està formada per quatre regidors, essent la representació de la mateixa de 3 dones i 1 home. En aquest òrgan es dona la paritat entre sexes.

## 2.3 Dones i homes que participen en les comissions informatives

La comissió informativa permanent és l'òrgan permanent d'anàlisi i consulta dels temes que s'han de sotmetre al Ple, així com les responsables de dur a terme el seguiment de la gestió dels òrgans de la corporació. Es troba integrat per 11 regidors i regidores, dels quals 6 són homes i 5 són dones, el que representa un 45% del total dels càrrecs electes, dada que ens indica que s'aconsegueix aconseguir la paritat pel que fa a la representació política de l'ens.

També hi ha tres comissions informatives especials, en les quals la representació home/dona és la següent:

- Comissió especial de comptes: La reunió d'aquesta comissió tindrà lloc sota forma reglamentària i en compliment del que disposen la Llei de bases, la Llei municipal i de règim local de Catalunya, el ROF i la Llei d'hisendes locals.

Aquesta comissió està integrada per 5 components, 3 homes i 2 dones.

#### 2.4 Dones i homes en la representació sindical

A l'Ajuntament de Torrefarrera, hi ha una delegada de personal, dona, i una substituta, també dona. Així doncs pel que fa a la representació sindical hi ha paritat.

#### 2.5 Dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament de Torrefarrera.

L'Ajuntament de Torrefarrera té una plantilla l'any 2016, integrada per 32 persones de les quals 23 són dones, que representa un 71,8%; i la resta, és a dir, 9 són homes que representen un 28,2%.

#### 2.7 Distribució del personal pel que fa a les diferents categories professionals.

Aquesta distribució, elaborada amb dades de l'any 2016, queda reflectida en la següent taula de contingència:

	TOTAL	DONES	%	HOMES	%
A1	4	3	75,0%	1	25,0%
A2	14	13	92,9%	1	7,1%
C1	7	4	57,1%	3	42,9%
C2	7	3	42,9%	4	57,1%

#### 2.8 Dones i homes en els diferents nivells retributius

Les retribucions bàsiques del personal de l'Ajuntament de Torrefarrera estan vinculades al grup o subgrup de classificació de la categoria i a l'antiguitat de serveis; i són el sou i els triennis. Els seus imports es determinen anualment en les lleis de pressupostos, i dins d'ells estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

Pel que fa les retribucions complementàries aquestes són: el complement de destinació, que retribueix el nivell assignat al lloc ocupat, i el complement específic, que retribueix les condicions de determinats llocs de treball en atenció a la dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat, penositat.

En funció d'aquests conceptes retributius, la variació en la retribució del personal de l'Ajuntament de Torrefarrera ve determinada d'acord amb la categoria, grup de classificació professional i l'antiguitat i que tenen cadascun dels dones i homes.

**S'observa que la paritat es supera sobradament en totes les categories, especialment les superiors.**

### **ÀMBIT 3: CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL**

---

#### **Objectius de l' àmbit:**

- Conèixer les oportunitats de conciliació de la vida laboral, familiar i personal que ofereix l'organització

#### **Indicadors:**

- 4.1 Condicions per demanar permisos i llicències que superin la normativa
- 4.2 Permisos i llicències: ús per sexe
- 4.3 Condicions de flexibilitat d'horaris

#### **Anàlisi resultats:**

- 4.1 Condicions per demanar permisos i llicències que superin la normativa

La reglamentació establerta pel que fa als permisos i llicències dels que es poden gaudir a l'Ajuntament de Torrefarrera supera a la que s'articula normativament, en virtut del conveni de treball signat l'any 2014.

- 4.2 Permisos i llicències: ús per sexe.

Dels tipus de permisos sol·licitats pels treballadors/res de l'Ajuntament de Torrefarrera, atenent a les dades de l'any 2015, destaquem que hi ha un major nombre de dones gaudint del permís de maternitat i pel que fa a la resta de permisos, lactància i llicències de reducció de jornada, hi ha un major nombre de dones que l'estan fruit.

- 4.3 Condicions de flexibilitat d'horaris.

En l'actualitat, els/les treballadors/es de l'Ajuntament de Torrefarrera disposen d'una flexibilitat horària, quan gaudeixen de la reducció de jornada i sempre que el servei ho permeti, que els permet adaptar l'hora d'entrada i sortida al centre treball per a la conciliació laboral i familiar.

**Propostes d'acció:**

- Introduir la consciència de la coresponsabilitat en les tasques diàries per aconseguir la igualtat real en els àmbits econòmic, laboral, social.
- La consolidació de la compensació horària de les hores extraordinàries com a mecanisme per compatibilitzar el temps laboral i personal.

**ÀMBIT 4: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE**

---

**Objectius de l'àmbit:**

- Valorar el grau en què la imatge institucional integra el principi d'igualtat d'oportunitats, tant pel que fa al llenguatge com a les imatges
- Valorar l'ús d'un llenguatge no sexista en els documents interns de l'organització
- Conèixer l'existència de mecanismes que afavoreixin l'ús d'un llenguatge no sexista dins de l'organització

**Indicadors:**

5.1 En el llenguatge. Comunicacions externes i internes

5.2 Existència d'una guia de llenguatge no sexista

**Anàlisi resultats:**

5.1 La igualtat en el llenguatge i la imatge. Comunicacions externes i internes

Com es recomana per a totes les administracions de Catalunya, l'Ajuntament de Torrefarrera aplica la normativa contemplada a la "Guia d'usos no sexistes de la llengua catalana", editada per la Direcció General de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya l'any 2011 i que constitueix, encara avui, el document de referència en aquest àmbit lingüístic.

De tota manera, com s'indica a la pròpia guia, les indicacions que s'hi presenten no són en cap cas reglamentàries i d'aplicació estricta, sinó més aviat recomanacions per trobar la solució lingüística idònia en cas de dubte.

En aquest sentit, en la decisió final de qui redacta –o corregeix els textos, si s'escau– convé buscar l'equilibri entre el respecte a la igualtat de gènere i la claredat expositiva, ja que un abús de formes dobles (masculí + femení) podria dificultar la comprensió del text escrit.

Un altre condicionant en l'aplicació d'aquesta "Guia" és la manca d'espai (en titulars de notes de premsa o en formularis, per exemple), cas en el qual també es desaconsella l'ús de formes dobles.

## 5.2 Existència d'una guia de llenguatge no sexista.

La Generalitat edità la *Guia d'Usos No Sexistes*, eina de consulta i treball que dona facilitats i respostes per poder millorar la comunicació des d'un punt de vista igualitari, establint fórmules comunicatives que millorin l'expressió i el llenguatge per garantir la igualtat.

### Propostes d'acció:

- Aplicar, sempre que sigui possible, la "Guia d'usos no sexistes de la llengua catalana", accessible a:

[http://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio\\_i\\_difusio/publicacions\\_en\\_linia/classific\\_temes/temes\\_opuscles\\_divulgatius/guia\\_usos\\_no\\_sexistes](http://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio_i_difusio/publicacions_en_linia/classific_temes/temes_opuscles_divulgatius/guia_usos_no_sexistes)

- Anteposar la claredat expositiva a la reiteració de formes, vetllant alhora pel respecte als principis bàsics de la igualtat de gènere. Aquest punt, de fet, es contempla a l'apartat 2.1. de l'esmentada "Guia", en què es defensa l'ús del genèric masculí plural sempre que resulti necessari. En concret, s'hi comenta *"En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, també es pot fer servir el masculí plural, atès que té valor genèric"*.

## **ÀMBIT 5: ASSETJAMENT SEXUAL, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ**

---

### Objectius de l'àmbit:

- Conèixer els mecanismes previstos per l'entitat en casos d'assetjament sexual
- Detectar possibles situacions d'assetjament o de conductes discriminatòries

### **Indicadors:**

- 6.1 Existència d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe comunicat al personal
- 6.2 Existència de queixes i/o denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe

### **Anàlisi dels resultats:**

6.1 Existència d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, comunicat al personal.

Amb l'objectiu de facilitar informació sobre l'assetjament i la violència en el treball, com prevenir-lo i com articular vies de protecció i resposta en el marc de l'empresa s'elaborà "El procediment d'actuació en matèria d'assetjament i/o violència en el treball" que el es redactà gràcies al Consell Comarcal l'any 2011. Aquest procediment defineix que s'entén per assetjament i/o violència en el treball, les formes de comunicació de qualsevol d'aquestes situacions, els drets i obligacions de tots els implicats i les vies internes per abordar i resoldre aquestes situacions (acció directa, queixa i denúncia interna)

6.2 Existència de queixes i/o denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe

No consta cap a queixa ni denúncia realitzada per assetjament sexual o per raó de sexe.

### **Propostes d'acció:**

- Realitzar accions de sensibilització a l'entorn de l'assetjament sexual i per raó de sexe i consolidar el coneixement del *Procediment d'actuació en matèria d'assetjament i/o violència en el treball*.

## **ÀMBIT 6: ASPECTES DE SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL**

---

Les condicions del lloc de treball fan que calgui estudiar quines mesures específiques adoptar per tal de tenir cura de la salut i la seguretat en el lloc de treball des d'una perspectiva de gènere.

### **Objectius de l' àmbit:**

- Valorar les condicions físiques de l'entorn de treball, la neutralitat de l'assignació d'espais i recursos a les necessitats de dones i homes
- Valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals

### **Indicadors:**

7.1 Equitat en les condicions del lloc de treball i els recursos assignats a dones i a homes pel que fa a seguretat i salut laboral.

7.2 Introducció de la perspectiva de gènere en la formació i els criteris de valoració de l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals.

### **Anàlisis dels resultats:**

7.1 Equitat en les condicions del lloc de treball i els recursos assignats a dones i a homes pel que fa a la seguretat i salut laboral.

En la gestió de la prevenció a l'Ajuntament de Torrefarrera es té en compte que l'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir tots els treballadors i treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut, sigui quin sigui el lloc de treball que ocupen i sigui quin sigui el gènere del treballador/a.

Els recursos assignats en matèria de prevenció es destinen a tots els treballadors/es, sigui quin sigui el lloc de treball que ocupen i sigui quin sigui el seu gènere.

En la gestió de la prevenció a l'Ajuntament de Torrefarrera es porten a terme les següents accions concretes amb perspectiva de gènere:

En la realització de les avaluacions de riscos, el Servei de Prevenció Aliè té en compte si en els diferents llocs de treball hi ha presents riscos que poden afectar de manera especial i específica a la procreació, a treballadores embarassades o en període de lactància, a treballadors/es amb discapacitat psíquica o sensorial i/o a treballadors/es menors d'edat.

L'Ajuntament de Torrefarrera té un "*protocol per a la protecció de la maternitat de les treballadores*". Aquest protocol estableix la comunicació de la situació d'embaràs al Servei Mèdic, les accions a portar a terme per garantir la protecció de la treballadora i els riscos i els consells pràctics que ha de conèixer la treballadora embarassada. Es va determinar el llistat de llocs de treball que representaven risc per a l'embaràs i el període de lactància.

L'Ajuntament té un "*protocol d'actuació en matèria d'assetjament sexual*".

En la realització de la vigilància de la salut, el Servei de Prevenció Aliè, a més a més de tenir en compte el lloc de treball ocupat, també té en compte la perspectiva de gènere i realitza proves específiques a homes i dones. Fora de la vigilància de la salut, el Servei de Prevenció Aliè també fa proves complementàries a la revisió ginecològica a les treballadores que ho sol·liciten.

En l'adquisició de material de protecció es té en compte la perspectiva de gènere i, en la compra dels equips de protecció individual, es té en compte si han de ser utilitzat per un home o per una dona.

7.2 Introducció de la perspectiva de gènere en la formació i en els criteris de valoració de l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals.

S'ha d'anar introduint la perspectiva de gènere en l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament.

**Propostes d'acció:**

- Conèixer la relació dels accidents de treball i malalties professionals ocorreguts els darrers 5 anys per tal d'analitzar la tipologia d'accident i les seves conseqüències amb perspectiva de gènere.
- Aplicar, si s'escau, mesures preventives i/o correctives diferenciades per a homes i dones derivades de les diferents avaluacions de riscos .

**6. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I VIGÈNCIA**

El seguiment del desenvolupament i implementació d'aquest pla d'igualtat el portarà a terme la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Torrefarrera.

L'avaluació ens permetrà la detecció d'obstacles i necessitats i si calgués també el reajustament de les accions. Aquesta s'ha d'anar aplicant en diferents moments establerts per la Comissió d'Igualtat. En primer lloc es durà a terme l'avaluació prèvia (la diagnosi establerta), en segon lloc i transcorregut un any aproximadament de vigència del pla se'n farà una valoració dels èxits i els topalls que han anat sorgint, i una tercera 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.

El període de vigència d'aquest Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Torrefarrera és de l'any 2016 a l'any 2020, així doncs, les mesures proposades s'hauran d'implementar en un període de quatre anys. Al final d'aquest període s'avaluarà la millora en la situació de les dones

treballadores de l'Ajuntament de Torrefarrera que ha aportat l'aplicació d'aquestes mesures o bé s'hauran de proposar noves accions de millora que en aquest moment no han estat detectades o que poden haver sorgit de les necessitats esdevingudes amb posterioritat. Transcorregut aquest període la Comissió d'Igualtat impulsarà l'elaboració d'un nou diagnòstic per tal d'actualitzar els objectius i mesures establertes en el pla.

El Pla d'Igualtat haurà de ser conegut per tots/es els /les treballadors/es de l'Ajuntament de Torrefarrera per que tothom es senti implicat i per aquesta raó cal fer-ne difusió interna, també caldrà, a la vegada que es conegui externament la política d'igualtat de l'Ajuntament de Torrefarrera per fer-la arribar a d'altres administracions i organitzacions.