

Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almóster

Índex

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓ | 4 |
| 2. OBJECTIUS | 6 |
| 3. MARC NORMATIU | 7 |
| 4. DIAGNOSI DE GÈNERE | 11 |
| 4.1 Introducció | 11 |
| 4.2 Polítiques d'igualtat de gènere | 11 |
| POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL..... | 11 |
| 4.3 Comunicació, imatge i llenguatge | 11 |
| LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES..... | 11 |
| 4.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones | 12 |
| PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL..... | 12 |
| TAULA 1. Nombre de dones i homes en plantilla..... | 12 |
| TAULA 2. Edat de la plantilla..... | 13 |
| DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREAS DE TREBALL..... | 13 |
| TAULA 3. Nivells orgànics de l'Ajuntament..... | 13 |
| PARTICIPACIÓ POLÍTICA..... | 14 |
| TAULA 4. Composició del Ple Municipal..... | 14 |
| TAULA 5. Configuració dels Grups Municipals..... | 14 |
| TAULA 6. Àrees de gestió de l'Equip de Govern..... | 14 |
| 4.5 Selecció de personal | 15 |
| CRITERIS DE SELECCIÓ..... | 15 |
| 4.6 Condicions laborals: contracte, jornada i nivell salarial | 16 |
| TIPUS DE CONTRACTE..... | 16 |
| ANTIGUITAT..... | 16 |
| TAULA 7. Antiguitat..... | 16 |
| JORNADA DE TREBALL..... | 17 |
| TAULA 8. Jornada..... | 17 |
| RETRIBUCIÓ..... | 17 |
| 4.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes | 17 |
| MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE..... | 18 |
| PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL..... | 18 |
| CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL..... | 18 |
| 4.8 Equilibri de la vida personal i professional | 18 |

| | |
|---|-----------|
| RESPONSABILITATS FAMILIARS I MESURES DE CONCILIACIÓ | 18 |
| TAULA 9. Filles i fills de les persones en plantilla..... | 19 |
| 5. PLA D'ACCIÓ | 20 |
| ELABORAR UN PROCOLOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT | 21 |
| MILLORAR LES NECESSITATS DE CONCILIACIÓ PERSONAL | 22 |
| 6. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | 23 |
| 7. BIBLIOGRAFIA | 24 |
| 8 GLOSSARI | 25 |

1. INTRODUCCIÓ

Al llarg de la història la dona ha pogut constatar la seva situació de desavantatge i discriminació en favor de l'home ,així en diferents àmbits de la societat ha patit aquest rebuig i s'ha vist perjudicada , havent de lluitar per tal de superar aquesta situació.

Des de fa uns anys s'ha començat a prendre consciència d'aquesta situació i es treballa amb la idea de lluitar contra aquesta discriminació, essent la igualtat de dones i homes un dels eixos principals de les societats democràtiques. La consecució d'aquest principi polític és constitutiu d'un dels objectius principals de les polítiques de l'administració pública.

Els ajuntaments, l'administració més propera a la ciutadania, i, per tant, més conscients de les necessitats i dificultats amb les quals es troben les dones, han estat pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat , i s'han involucrat en buscat solucions , proporcionat serveis que han contribuït a millorar les situacions de desigualtat de gènere.

Manifestació d'aquesta pressa de consciència han estat les novetats legislatives en l'àmbit de la igualtat de dones i homes, i per la mateixa coherència amb el compromís amb la igualtat de gènere han incorporat un nou eix de treball que és l'anàlisi de la constitució i del funcionament intern del Ajuntaments, amb la finalitat d'erradicar manifestacions d'aquestes desigualtats en les administracions locals.

Els ens locals han d'assolir una igualtat real i efectiva, tant en les seves polítiques externes de cara a la ciutadania , com en l'àmbit de gestió interna , gaudint , per tant, d'una bona oportunitat per tal d'implementar Plans Interns d'Igualtat.

Les formes de discriminació envers les dones són presents, a la nostra societat , i , també , per tant, als ens locals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem. Els anàlisis realitzats ens mostren , situacions que també ens donen a les empreses privades, discriminacions , a vegades indirectes, que situen, per exemple, a les dones en les categories més baixes i els homes en els llocs de direcció i presa de decisió, ens trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb aspectes socials i continuen assumint encara la major part dels treballs d'atenció i cura que sorgeixen en la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats de conciliar la vida personal i professional. Avui en dia, i gracies a les polítiques realitzades de consciència social, son menys les situacions en les que les dones s'han de fer càrrec del treball d'Organització i cura familiar, cada vegada s'ha incorporat mes l'home a la vida familiar , de la mateixa forma que la dona s'ha incorporat cada vegada mes a la vida laboral, la qual cosa ha provocat, que en els últims anys , les actuacions i promocions de la conciliació de la vida social i familiar sigui un objectiu bàsic a aconseguir en les administracions públiques sobre tot.

L'elaboració d'aquest Pla Intern d'Igualtat pretén dotar a l'Ajuntament d'Almóster d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a prioritàries, unes accions

dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de l'organització municipal.

2. OBJECTIUS

L'objectiu general que es planteja amb el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almóster és el següent:

□ Definir una estratègia per assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament per tal d'eliminar els estereotips i actituds que dificultin a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

Per la definició d'aquest objectiu es parteix de la base que totes les organitzacions, i també els ajuntaments, reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones, característiques de la societat patriarcal en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen el consistori. És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla Intern d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'Ajuntament.

3. MARC NORMATIU

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional.

Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, una vegada s'ha pres consciència d'aquesta necessitat i es propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i s'obliga a implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

A nivell **europeu**, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

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

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

A l'**Estat espanyol**, la **Constitució** propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu **article 14**. A més, en l'**article 9.2 CE** imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. Per últim cal mencionar l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família,

especificant-se , que en cap cas es pot fer cap discriminació per raó de sexe.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix "*a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals*".

Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

Art 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).

Art 11: dóna garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere.

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere.

Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.

Art 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei.

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

Art 51: "*Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de: Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.*

Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració. Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació"

Cal anomenar l'**Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005**, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes.

Pel que fa a **Catalunya**, cal destacar alguns articles de l'**Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)**:

Art 4.3: *Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.*

Art 19: Drets de les dones: "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. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

Art 41: "Perspectiva de gènere:

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual".

Art 56.3: "Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals".

Art 153: Polítiques de gènere: "Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:

a. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.

b. La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.

c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

Pel que fa a les competències d'àmbit local, cal recordar que la **Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de dades del regim local,**

estableix en l'article 28 que "Els Municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies d'altres Administracions Públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient".

La disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, després d'obligar les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat ordenar l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, disposa que, sens perjudici de l'anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

A nivell de Catalunya cal destacar també la **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, "impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents".

I, per últim cal tenir en compte també l'**Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006**, que estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexes. L'obligació s'estén a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com també a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques.

4. DIAGNOSI DE GÈNERE

4.1 Introducció

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

En la diagnosi s'hi defineixen el conjunt de **punts forts** (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i el conjunt de **punts a millorar** (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta– de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere).

4.2 Polítiques d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'analitza quin és el valor i impuls que es fa de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Almóster, així com quin és el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i la cultura de treball dins la política municipal, tant en l'àmbit extern, amb la ciutadania com en la seva organització interna.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

L'Ajuntament d'Almóster, ens els darrers anys, no ha implementat cap acció adreçada a detectar ni corregir situacions de discriminació directa o indirecta vers les dones, ni tampoc ha introduït accions positives dirigides a compensar situacions de desigualtat de gènere, ja que hi existeix una majoria de dones treballadores, i no s'ha percebut elements de desigualtat al si de l'Ajuntament.

4.3 Comunicació, imatge i llenguatge

Aquest àmbit analitza i avalua la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. Té per objectiu valorar com l'Ajuntament contribueix a fer visibles les dones, valora la neutralitat en la imatge que projecte l'Ajuntament, valora si es difonen dades desagregades per sexe i valora la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.

LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

Els mitjans de comunicació locals que s'utilitzen des de l'Ajuntament d'Almóster són el web municipal i la revista municipal .

L'espai web municipal contempla un llenguatge, en general, no sexista tot i que hi ha alguns trets de llenguatge androcèntric.

Pel que fa a les imatges que apareixen a l'espai web i la revista són igualitàries i respectuoses amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant per a les dones i els homes.

També s'usa, generalment, llenguatge no sexista als fulletons i publicacions municipals. Amb tot, també hi ha ús puntual del llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem per informat del resultat de les competicions es diu " guanyadors" .

El mateix passa amb la instància genèrica on es demanen les "Dades del Sol·licitant".

Pel que fa al llenguatge intern, generalment, és no sexista. Les actes de Ple i de les juntes de Govern també mostren , en general, un llenguatge no sexista.

4.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Aquest àmbit estudia, analitza i valora si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en els que s'estructuri l'Ajuntament.

PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

En l'any 2016, l'Ajuntament d'Almóster està compost per una plantilla de 11 persones, de les quals 4 són homes i el 7 són dones. Podem dir que la plantilla de l'Ajuntament està formada majoritàriament per dones.

TAULA 1. Nombre de dones i homes en plantilla

| Plantilla Ajuntament d'Almóster | | |
|--|----|------|
| Dones | 7 | 64 % |
| Homes | 4 | 36% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Pel que fa a l'edat del personal que treballa a l'Ajuntament, veiem varietat. Una franja d'edat que va des dels 28 fins els 63. El treballador més jove és un home, que té menys de 30 anys i la mes gran una dona que te més de 60 anys.

TAULA 2. Edat de la plantilla

| Edat | Dones | Homes | Total |
|--------------|----------|----------|-----------|
| 20-30 | | 1 | 1 |
| 31-40 | 1 | 1 | 2 |
| 41-50 | 3 | 1 | 4 |
| 51-60 | 1 | | 1 |
| Més de 60 | 2 | 1 | 3 |
| TOTAL | 7 | 4 | 11 |

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREAS DE TREBALL

L'Ajuntament està estructurat en tres grans àrees:

- àrea de secretaria intervenció
- àrea de serveis al territori
- àrea de serveis al ciutadà

En l'àrea de secretaria intervenció hi treballen 4 persones, que presten serveis administratius en les oficines , en concret quatre dones. En l'àrea de serveis al territori hi treballen tres homes a la brigada municipal (tasques de manteniment) i en urbanisme hi treballen un home i una dona . Finalment en l'àrea de serveis al ciutadà hi treballen 2 dones (llar d'infants i biblioteca).

TAULA 3. Nivells orgànics de l'Ajuntament

| Àrees | Dones | Homes | Total |
|-------------------------------|----------|----------|-----------|
| Secretaria intervenció | 4 | | 4 |
| Serveis al territori | 1 | 4 | 5 |
| Serveis al ciutadà | 2 | | 2 |
| TOTAL | 7 | 4 | 11 |

L'Ajuntament d'Almóster es caracteritza per tenir unes àrees de treball més feminitzades i altres més masculinitzades. Les feines tradicionalment feminitzades, com administració i atenció a la infància les ocupen dones. Igualment les tasques masculinitzades com les de la brigada estan desenvolupades per tres homes de la plantilla. Per tant podem afirmar que a l'Ajuntament d'Almóster hi ha segregació horitzontal del treball. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere.

PARTICIPACIÓ POLÍTICA

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. A Almoŕter, el Ple Municipal de l'actual mandat (2015-2019) està compost per 9 persones de les quals el 2 són dones i el 7 són homes.

TAULA 4. Composició del Ple Municipal

| | | TOTAL |
|--------------|---|--------------|
| Dones | 2 | 22% |
| Homes | 7 | 78% |

Si atenem als dos partits que configuren el Ple (CiU i ERC) veiem que tots dos grups presenten un home com a cap de llista. L'Equip de Govern, compost per ERC té un 66% d'homes i un 33% de dones, el grup d'ERC té una major representativitat d'homes i la representació del grup CDC és 100% d'homes.

TAULA 5. Configuració dels Grups Municipals

| | CDC | ERC |
|--------------|------------|------------|
| Dones | 0% | 33% |
| Homes | 100% | 66% |

Si ens centrem en les àrees de gestió de l'Equip de Govern veiem que algunes àrees tradicionalment masculinitzades com Agricultura, Esports, seguretat ciutadana, estan ocupades per homes i altres, tradicionalment feminitzades, com atenció social o educació, estan ocupades per dones. En canvi hi veiem un trencament dels estereotips de gènere en el repartiment d'altres regidories com promoció econòmica del poble que estan gestionades per una dona. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere. En el cas d'Almoŕter, veiem que no hi ha massa trencament de la segregació horitzontal en els càrrecs polítics.

TAULA 6. Àrees de gestió de l'Equip de Govern

| Àrees de gestió | Dones | Homes |
|-------------------------------------|-------|-------|
| Festes, Esports, Cultura i Joventut | | 1 |
| Via pública, Medi Ambient i Turisme | | 1 |
| Ensenyament | 1 | |

| | | |
|---|---|---|
| Salut, Sanitat, Serveis d'Acció Social , Turisme i Promoció Econòmica | 1 | |
| Àrea d'Hisenda i Alcaldia | | 1 |
| Àrea d'Urbanisme | | 1 |

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES | |
|--|--|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| -Es mostra un trencament dels rols de gènere pel que fa a la gestió d'algunes regidories municipals. | -Hi ha segregació horitzontal en les àrees de treball de la plantilla municipal. |

4.5 Selecció de personal

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes).

CRITERIS DE SELECCIÓ

No existeix a l'Ajuntament d'Almoster un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal. L'Ajuntament no ha elaborat cap document on s'expliciti el seu compromís amb la garantia de la igualtat de gènere en els processos selectius.

Cal destacar que en els processos selectius no s'estableix com a requisit tenir coneixements en gènere, en aquest aspecte cal recordar que aquesta mesura s'estableix com a un dels criteris d'actuació de les Administracions públiques en la Llei d'Igualtat 3/2007, en l'article 51: *les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, hauran de(...)*
c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| SELECCIÓ DE PERSONAL | |
|---|---|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| -Criteris de selecció neutres, atenent a la legalitat vigent. | -No existeix un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal. -Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere. |

4.6 Condicions laborals: contracte, jornada i nivell salarial

En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals de les persones que treballen a l'Ajuntament i, en particular s'estudien i valoren les diferències entre dones i homes pel que fa al tipus de contracte, l'antiguitat, la jornada laboral i la retribució.

TIPUS DE CONTRACTE

L'Ajuntament d'Almóster compta amb 45% de personal funcionari i 55 % de personal laboral .

Del personal laboral una treballadora es fixa, i els altres son contractes per obra i servei i per interinitat.

ANTIGUITAT

Les dades relatives a l'antiguitat del personal mostren l'existència de relacions laborals més bé recents (1 home fan menys d'un any que hi treballa). La persona que té major antiguitat a l'Ajuntament és una dona que hi treballa des de fa més de 30 anys.

TAULA 7. Antiguitat

| Anys que fa que hi treballa | Dones | Homes |
|------------------------------------|--------------|--------------|
| Menys de 5 | 0 | 1 |
| De 5 a 10 | 3 | 0 |
| D'11-20 | 2 | 3 |
| De 21 a 30 | 0 | 0 |
| Més de 30 | 2 | 0 |

JORNADA DE TREBALL

La jornada laboral de les persones en plantilla de l'Ajuntament d'Almóster combina jornada Completa i jornada Parcial. Si atenem a la variable sexe ens adonem que el 75 % dels homes fan jornada Completa i de les dones el 71 %.

TAULA 8. Jornada

| Tipus de jornada | Dones | Homes | Total |
|------------------|-----------|----------|-------|
| Jornada sencera | | 3 | 7 |
| Jornada parcial | 7 | | 7 |
| Total | 11 | 3 | 14 |

RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament es faran servir dades relatives als salaris anuals bruts, inclosos complements i plusos i amb jornada laboral completa. Per fer l'estudi doncs, hem calculat el sou que cobrarien tots els i les treballadores en cas que fessin el 100% de la jornada laboral.

Podem observar que en les categories superiors hi ha dones dos dones A1, un home A2 i una dona C1.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| CONDICIONS LABORALS: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL | |
|--|--|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| -Les dones ocupen categories més elevades | - No hi ha discriminacions per raó de la categoria |
| -No és discriminatori el nombre de complements i plusos de les persones treballadores. | |

4.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes

Aquest àmbit analitza l'existència de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori de qualsevol tipus, així com els mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que desenvolupa l'Ajuntament.

MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament d'Almóster no disposa de cap mecanisme de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL

La percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i actituds sexistes a la feina és un element imprescindible per conèixer la salut laboral de les persones que treballen a una corporació. Les úniques dades que tenim en relació amb aquest àmbit són les respostes del formulari.

Pel que fa a la percepció de si l'Ajuntament garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament la resposta és totalment positiva.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES | |
|---|--|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| | -No hi ha Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe |

CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN DE TREBALL

Els llocs on presten els serveis el personal són diversos: llar infants, escoles, oficines municipals, carrers etc. En general aquestes llocs garanteixen unes bones condicions de treball

Podem afirmar que l'Ajuntament d'Almóster disposa d'espais de treball que, majoritàriament, garanteixen un entorn de treball digne.

4.8 Equilibri de la vida personal i professional

Aquest àmbit analitza les possibilitats i oportunitats que tenen les persones treballadores per a equilibrar la seva vida professional i personal, així com els mecanismes que utilitza l'Ajuntament per trencar amb la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i drets de la conciliació de la vida personal, familiar, professional i comunitària.

RESPONSABILITATS FAMILIARS I MESURES DE CONCILIACIÓ

Si atenem al nombre de filles i fills que tenen les persones treballadores veiem que

bona part de la plantilla té 2 fills o filles. Hi ha tres persones (dos homes i una dones) que no tenen cap, i un home i dues dones que en te un.

TAULA 9. Filles i fills de les persones en plantilla

| Fills/es | Dones | Homes |
|-----------------|--------------|--------------|
| 0 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 5 | 1 |
| 3 | 0 | 0 |

L'Ajuntament d'Almoster aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL | |
|---|--|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| -L'Ajuntament d'Almoster aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006. | -Es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional. |

5. PLA D'ACCIÓ

A continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat dona- home, que s'impulsaran i es realitzaran des de l'Ajuntament d'Almóster.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques que, amb la voluntat d'atendre als punts forts i punts a millorar, resultants de l'anàlisi de la Diagnosi de Gènere, s'hagin considerat més urgents a treballar i més assumibles per part de l'Ajuntament.

Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, inclou indicadors d'avaluació, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions. Pel que fa al calendari és recomanable iniciar les diferents accions en el moment en el que es valida i s'aprova el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament.

| COMPROMÍS D'INICIAR EL PLA INTERN D'IGUALTAT | |
|---|---|
| Línia estratègica 1 | POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE |
| Descripció | Redactar un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat, per tal de formalitzar el procés. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal de l'Ajuntament. |
| Indicadors d'avaluació | Document de compromís redactat Publicació del compromís a l'espai web municipal i les xarxes socials |
| Àrea responsable | Equip de Govern per la redacció del compromís Personal administratiu per la publicació al butlletí i a l'espai web municipal |
| Calendari | 2016 |

| REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA | |
|--|--|
| Línia estratègica 2 | COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE |
| Descripció | Revisar el llenguatge de la documentació interna de l'Ajuntament el llenguatge de l'Ajuntament en l'espai web. També a les informacions i fulletons o cartells que s'elaborin, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes. |
| Àrea responsable | Personal administratiu i equip de govern |
| Calendari | 2017 |
| | |
| FORMACIÓ ESPECÍFICA EN GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS | |
| Línia estratègica 3 | FORMACIÓ ESPECÍFICA EN GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS |
| Descripció | Realitzar sessions formatives al personal i al cos polític en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats |
| Àrea responsable | Direcció política |
| Calendari | 2017 |
| | |
| PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT | |
| Línia estratègica 4 | ELABORAR UN PROCOLOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT |
| Descripció | Elaborar un protocol per a la prevenció, detecció, la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina |

| | |
|-------------------------------|---|
| Indicadors d'avaluació | Elaboració del protocol |
| Persona responsable | Direcció política |
| Calendari | 2017 |
| Línia estratègica 5 | MILLORAR LES NECESSITATS DE CONCILIACIÓ PERSONAL |
| Descripció | Conèixer les necessitats reals de conciliació dels empleats i empleades de l'Ajuntament per a poder ajustar les accions en aquest àmbit i establir mesures que facilitin la conciliació |
| Persona responsable | Direcció política |
| Calendari | 2018-2019 |

6. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A continuació es presenta una proposta de fitxa per al sistema de seguiment i avaluació de les mesures que integren el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almoster. L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'una fitxa que ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'Acció puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

| NOM DE L'ACCIÓ | | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|------------|-------------|------------|
| Línia estratègica | | | | |
| Descripció de l'acció | | | | |
| Temps d'execució | CURT TERMINI (2016) | | | |
| | MIG TERMINI (2017-2018) | | | |
| | LLARG TERMINI (2019) | | | |
| Recursos invertits | | | | |
| Persona responsable | | | | |
| Indicadors d'avaluació | | | | |
| Grau de compliment | ALT | MIG | BAIX | NUL |
| Observacions: | | | | |

7. BIBLIOGRAFIA

Fonts Documentals

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Jornades de la Unitat de Igualtat y Gènere: "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Taller 2: indicadores de género. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla.

Manual para facilitadores de auditories de gènere: metodologia para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

10 perquè per la igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009. Barcelona.

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya
<http://empresaiocupacio.gencat.cat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya
<http://dones.gencat.cat/>

8 GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)*, elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya-

Accions positives: Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent per a la igualtat: Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Assetjament sexual: És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere: Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

Discriminació directa: Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació múltiple: la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotip de gènere: És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Igualtat de gènere: Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes: Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Representació equilibrada: la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Transversalització de gènere: És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexe: Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexisme en el llenguatge: Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.