

Número de registre 7354

AJUNTAMENT DELS OMELLS DE NA GAIA

Anunci esmenes Primer Pla Igualtat 2020-2024

Atès que per sessió plenària ordinària de data 15 de juny de 2020 es va aprovar inicialment el Primer Pla d'Igualtat de l'Ajuntament dels Omells de Na Gaia per al període 2020-2024.

Mitjançant anunci en el BOP número 119 de data 22 de juny de 2020 es va aprovar inicialment l'esmentat Pla, i havent transcorregut el període d'exposició al públic sense que s'haguessin presentat reclamacions, aquest es va considerar aprovat definitivament en el BOP número 154 de data 11 d'agost de 2020.

En data 19 d'octubre de 2020 per part del Departament de Treball i, més concretament, de l'àrea d'igualtat, es va rebre requeriment d'esmenes del mateix amb indicació que s'havia d'aportar la diagnosi realitzada, que en el Pla s'havia d'indicar els recursos materials, econòmics i de personal per a cada acció així com concretar les dates en què les accions previstes es durien a terme amb indicació del seguiment i avaluació del pla d'igualtat.

Per aquesta mateixa raó, s'ha procedit en sessió plenària extraordinària de data 26 d'octubre de 2020 a aprovar les esmenes referides, i es dona publicitat de nou, al Pla d'Igualtat esmenat.

ANNEX

1. Introducció

La llibertat i la igualtat entre homes i dones és un principi fonamental. L'avenç del col·lectiu femení durant tots aquests anys i fins l'actualitat ha estat fort i evident, sobretot, en l'àmbit legal, laboral, polític i econòmic. Malgrat tot, només s'ha aconseguit la igualtat de dret.

A la nostra societat, encara podem trobar manifestacions constants de discriminació cap a la dona, entre altres, i nombrosos estudis constaten que no s'ha aconseguit un nivell òptim i desitjable d'igualtat entre homes i dones ja que existeixen manifestacions constants de discriminació en l'àmbit laboral, familiar.

L'Ajuntament dels Omells de Na Gaia, conscient de la necessitat d'aplicar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, es compromet institucionalment en allò que li correspon a les seves competències polítiques i de gestió vers les polítiques d'igualtat de gènere, aconseguint d'aquesta manera potenciar la integració de la perspectiva de gènere en qualsevol àmbit.

El Plans d'Igualtat estan destinats a potenciar les capacitats i el talent de les persones que treballen a l'ajuntament, la funció dels quals és eliminar estereotips, actituds i obstacles existents per raó de sexe.

El Pla d'igualtat ha de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament professional de les persones, i garantir una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.

La màxima responsabilitat sobre aquest pla d'igualtat recau sobre la direcció política de l'ajuntament.

2. Legislació en matèria d'igualtat

- Àmbit Europeu

L'article 110 del Tractat de Roma de 1957 establí que qualsevol país que volgués ser membre de la CEE havia de garantir la igualtat entre treballadores i treballadors, i l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per la mateixa feina.

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

- Legislació estatal

A nivell estatal, el 9 de desembre de 1931 es promulgà la Constitució de la República, la qual reconegué per primer cop el sufragi universal femení, la capacitat civil de la dona i el dret al divorci.

La Constitució espanyola de 1978 recull el principi d'igualtat en les seves vessants material i formal, als articles 9.2 i 14, respectivament. A més, també cal fer referència als articles 23.2, 32.1 i 35, referents al dret dels ciutadans a accedir amb condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, al matrimoni, i al treball; respectivament.

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va suposar un abans i un després en la inclusió transversal del principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques. Amb aquesta Llei Orgànica es van posar van marxa accions per a potenciar la igualtat real entre dones i homes i a combatre les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. L'article 51 d'aquesta norma relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes d'acord amb els quals, les administracions, han de remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a àmbits com el laboral, personal, familiar; entre d'altres.

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

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

- Legislació catalana

A Catalunya, des de l'Estatut d'Autonomia de 1979, s'han elaborat diverses lleis en aquest àmbit com ara la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona; la Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, per la qual s'estableixen amb caràcter pioner a nivell europeu de l'Estat Espanyol, els informes d'impacte de gènere, quan han d'acompanyar tota la normativa elaborada per l'Administració de la Generalitat, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones

a eradicar la violència masclista i la recentment aprovada Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la qual preveu en el seu article 15.2 que els ens locals que tinguin òrgans específics de representació del personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que ha d'estar definit en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

3. Àmbit d'aplicació i objectius

Els objectius del Pla són:

- El compromís de la institució en promoure i avançar en matèria de polítiques de gènere.
- Integrar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament.
- Determinar els obstacles i barreres que fan difícil que es doni la igualtat de gènere.
- Potenciar el compromís de l'ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.

Aquest Pla d'igualtat s'aplicarà a l'Ajuntament dels Omells de Na Gaia i ha de fonamentar la seva aplicació en mesures concretes en les polítiques de selecció i contractació de personal quan la normativa ho permeti, en la formació i la promoció, en les mesures en relació a la conciliació de la vida personal i familiar, en la comunicació, la imatge i l'ús de llenguatge no sexista, en la prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual i la cultura d'organització, entre altres. L'elaboració del pla d'igualtat és un procés que implica decisions en diferents àmbits, en el polític, en l'assignació de mitjans, si fos el cas, o en el treball basat en la potenciació de la transversalitat i horitzontalitat.

4. Metodologia

La metodologia en la que es basa la creació del pla d'igualtat realitzat per l'ajuntament dels Omells de Na Gaia consta dels següents fases:

- Inici

Consisteix en la recollida de dades per realitzar tasques de tractament i elaborar una diagnosi. Donar la informació sobre el procés i demanar la col·laboració dels membres de l'ajuntament.

- Avaluació i diagnosi

En aquesta fase es recull la informació quantitativa i qualitativa, amb l'objectiu d'obtenir una visió global de l'actual situació en la que es troba l'entitat en matèria d'igualtat. Identificació dels objectius i de les accions a desenvolupar.

- Pla d'acció

En base als resultats obtinguts mitjançant la diagnosi, s'inicia el pla d'acció amb la participació dels treballadors per establir les mesures convenients per assolir la igualtat de gènere en l'Ajuntament dels Omells de Na Gaia. Per altra banda, també es fa la redacció i elaboració final del document oficial del Pla d'igualtat.

- Aprovació i implantació

En aquesta penúltima fase es realitzarà una revisió exhaustiva del pla d'igualtat i modificacions si s'escau, seguidament es realitzarà la aprovació pel Ple de l'institució per a la seva posada en pràctica.

- Seguiment i avaluació

Finalitzat les quatre fases anteriors i després d'executar les accions incloses en el Pla, es realitzarà el seguiment i l'avaluació de les mesures dissenyades que s'hagin implantat.

5. Diagnosi

La diagnosi ens permet elaborar una avaluació de la situació actual, en la que es troba la institució en termes de gènere, i necessària per a 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 laborals així com les opinions mostrades pel personal de l'Ajuntament dels Omells de Na Gaia, a través dels seus representants.

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

A continuació es detallen els punts de millora globals un cop havent realitzat la diagnosi.

- Incloure polítiques internes i externes d'igualtat.
- Definir els llocs de treball de manera que la atribució de tasques sigui indiferent al gènere.
- Selecció de personal en igualtat de condicions i oportunitats.
- Imposar la neutralitat en els processos de selecció.
- Difusió d'un llenguatge no sexista per part dels membres de l'ajuntament.

CÀRRECS ELECTES	SEXE	DEDICACIÓ
Alcalde	Home	Parcial 75%
Tinent Alcalde	Home	0 %
Regidor	Home	0 %
Regidor	Home	0 %
Regidor	Home	0 %
PERSONAL LABORAL	SEXE	DEDICACIÓ
Administrativa	Dona	30 h/ setmanals
Personal de Neteja	Dona	16 h/setmanals

6. Seguiment, avaluació i vigència

El seguiment del desenvolupament i implementació d'aquest pla d'igualtat correspon a l'Alcaldia. L'avaluació que es dur a terme ens permetrà:

- Visualització de necessitats.
- Detecció d'obstacles.
- Reajustaments d'accions.

Els responsables de l'alcaldia així com els responsables del pla d'igualtat faran una valoració dels èxits i fracassos que han anat sorgint transcorregut els quatre anys naturals de vigència del pla per tal de valorar la implementació de cada acció. També es realitzarà una avaluació final per valorar la implementació de cada acció i per aportar una visió concreta dels resultats obtinguts amb la finalitat de conèixer el nivell de compliment de les accions desenvolupades.

El període de vigència d'aquest Pla d'igualtat de l'Ajuntament dels Omells de Na Gaia és des del 15.06.2020 fins al 15.06.2024.

Així doncs, les mesures proposades s'hauran d'implementar en un període de 4 anys. Al final del període de vigència, l'ajuntament elaborarà un nou diagnòstic amb l'objectiu de decidir si el pla existents ha de ser prorrogat o es necessari que s'actualitzi les mesures i accions establertes o fins i tot realitzar un nou pla d'igualtat de l'ajuntament dels Omells de Na Gaia.

6.1. Fitxes de seguiment i avaluació

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

Fitxa de seguiment i avaluació

Àmbit d'actuació			
Nom de l'acció			
Persones Responsables			
Termini d'execució	Curt termini	Mig termini	Llarg termini
Data informe			

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

La periodicitat en què es durà a terme el seguiment i avaluació del pla d'igualtat s'estableix anualment.

7. Pla d'acció

Accés a l'ocupació	
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ● Processos de selecció en igualtat d'oportunitats. ● Garantir una igualtat d'oportunitats real en les ofertes d'ocupació, els processos i mecanismes de selecció i les contractacions realitzades.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ● Criteris i proves en el procés de selecció de personal. ● Actualment, consten en la plantilla de l'ajuntament, dues contractacions indefinides (1 administrativa i 1 personal de neteja) <p>Després d'una anàlisi més acurada dels resultats, es comprova que fins l'any 2010, al personal que encadenava successius contractes temporals se'l feia "indefinit no fix" i que des d'aquell any, els nous contractes s'han fet d'interinitat, fins a cobertura de plaça, la qual no s'ha pogut cobrir per les limitacions de les successives lleis de pressupostos.</p> <p>A l'administració pública, els contractes indefinits "no fixos" són contractes temporals celebrats en frau de Llei, als quals aquesta sanciona amb la conversió del vincle temporal en indefinit, però sense donar-los la categoria de fixos de plantilla, per no haver superat els corresponents processos selectius.</p>

Propostes d'acció	Executar processos d'estabilització de l'ocupació temporal. El responsable en serà l'alcalde.
Recursos de personal, econòmics i materials necessaris	L'ajuntament dels Omells de Na Gaia compta amb el material idoni per a procedir a realitzar processos de selecció de personal. En la relació de llocs de treball consta una administrativa i un personal de neteja.
Periodització	A aquesta acció no se li pot atorgar una data concreta ja que en la relació de llocs de treball de l'ajuntament consten dues places que a data d'avui ja es troben ocupades.

Formació	
Objectius	Realitzar formació en igualtat per a tota la plantilla
Indicadors	Participació de la plantilla de l'ajuntament en cursos o activitats formatives.
Propostes d'acció	Comunicar al personal de brigada i de neteja l'existència dels cursos oferts per la Diputació de Lleida.
Recursos de personal, econòmics materials necessaris	L'ajuntament dels Omells de Na Gaia compta amb el material idoni per a procedir a realitzar cursos de formació per als seus treballadors. Aquests cursos es troben englobats dins del pla agrupat de formació de la Diputació de Lleida per la qual cosa són gratuïts i no suposen cap cost per la Corporació.
Periodització	Durant tota la vigència del pla els treballadors de l'Ajuntament dels Omells de Na Gaia es poden apuntar als cursos de formació que considerin per al seu desenvolupament en el lloc de treball.

Igualtat retributiva	
Objectius	Complir el principi d'igualtat de remuneració per a feines i llocs de treball d'igual valor.
Indicadors	Identificació dels llocs de treball. Relacions i competències tècniques necessàries pel desenvolupament dels llocs de treball.
Propostes d'acció	Fitxes dels llocs de treball amb la descripció de les competències tècniques necessàries, i la remuneració adient al lloc de treball amb independència del sexe del treballador.
Recursos de personal, econòmics i materials necessaris	L'ajuntament dels Omells de Na Gaia s'ha adherit recentment i per acord de ple de data 21 de setembre de 2020 a l'acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants.
Periodització	A finals de cada anualitat mentre tingui vigència aquest Pla, es realitzaran les fitxes dels llocs de treball.

Condicions laborals	
Objectius	Aplicar la perspectiva de gènere i tracte igualitari al personal en tots els aspectes de les condicions de treball.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • Analitzar si hi ha diferència per raó de sexes en els tipus de contractes. • Analitzar si hi ha cap diferència per raó de sexes en les condicions físiques dels llocs

	de treball ,política de seguretat i salut laboral.
Propostes d'acció	<ul style="list-style-type: none"> • Proves mèdiques a tot el personal. • Detallar un pla de riscos laborals amb perspectiva de gènere. • Formar, al personal en matèria d'igualtat.
Recursos de personal, econòmics i de material necessaris	L'ajuntament dels Omells de Na Gaia s'ha adherit recentment i per acord de ple de data 21 de setembre de 2020 a l'acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants.
Periodització	Cada any es realitzaran proves mèdiques al personal.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal	
Objectius	Implantació de mesures per assolir una organització eficient del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida laboral i personal.
Indicadors	Flexibilitat horària i permisos
Propostes d'acció	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la conciliació, fent difusió dels beneficis que comporta les mesures en matèria de conciliació i una bona gestió del temps. • Realitzar una enquesta al personal per elaborar un estudi sobre necessitats de conciliació. • Xerrades informatives sobre la gestió del temps laboral, personal i familiar.
Recursos de personal, econòmics i de material necessaris	L'ajuntament dels Omells de Na Gaia s'ha adherit recentment i per acord de ple de data 21 de setembre de 2020 a l'acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants.
Periodització	Durant l'any 2023

Prevençió i actuació davant l'assetjament	
Objectius	Prevenir i evitar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, disposar d'un protocol i de mecanismes per prevenir i actuar davant d'aquestes situacions.
Indicadors	Elaboració d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual. Percepció de discriminació i detecció d'actituds sexistes en d'altres entitats públiques.
Propostes d'acció	<p>Establir canals de comunicació perquè la plantilla estigui informada sobre el tema de l'assetjament.</p> <p>Dur a terme accions de sensibilització per aconseguir una tolerància zero enfront la violència.</p> <p>Vetllar per la no existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i assetjament de cap tipus.</p> <p>L'ajuntament dels Omells de Na Gaia té la intenció d'elaborar un protocol d'assetjament.</p>
Recursos de personal, econòmics i de material necessaris	Suficients.
Periodització	Durant l'any 2023

Llenguatge i comunicació	
Objectius	L'ús no sexista del llenguatge en la comunicació interna i externa del propi ajuntament tant a nivell escrit com parlat (documents, publicacions, pàgines web, publicitat, etc.)
Indicadors	Reforçar la practica en tots els àmbits de la utilització del llenguatge no sexista en tots els àmbits.
Propostes d'acció	<ul style="list-style-type: none"> • Vetllar per la utilització del manual de llenguatge inclusiu. • Adoptar una guia sobre llenguatge no sexista. • Traspasar el compromís d'aquesta comunicació no sexista al personal d'oficina i comunicació. • Formació en llenguatge i comunicació no sexista. • L'ajuntament dels Omells de Na Gaia té la intenció d'elaborar un protocol d'assetjament.
Recursos de personal, econòmics i de material necessaris	Suficients.
Periodització	Durant tota la vigència del pla d'igualtat

ANNEX Enquesta

Considera vostè que en l'Ajuntament es donen les següents circumstàncies: (marqui la resposta que consideri)	SI	NO	NO HO SÉ
Creu que es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creu que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accedeixen en igualtat de condicions dones i homes a la formació?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creu que cobra menys diners que el seu company/a que està en un lloc de treball d'igual categoria, realitzant les mateixes tasques?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coneix les mesures de conciliació?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de sofrir assetjament laboral o sexual en el lloc de treball?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensa que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes pot ser bona?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creu que és necessari un pla d'igualtat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

• Anàlisi de resultats

Les dues treballadores de l'Ajuntament han contestat la present enquesta de la qual se'n deriven els següents resultats:

- Ambdues creuen que es fa necessari l'elaboració del present pla ja que no coneixen les mesures de conciliació entre la vida professional i familiar i no saben si hi ha desigualtat de salari per raó de gènere.

La qual cosa es fa pública per al seu general coneixement.

Omells de Na Gaia, 9 de novembre de 2020
L'alcalde, Delfí Escoté Salla