



Ajuntament de Maldà

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'AJUNTAMENT DE MALDÀ

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 de Maldà, 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 estableix que qualsevol país que volgués ser



Ajuntament de Maldà

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



Ajuntament de Maldà

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 Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que 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.
- Assumir el compromís d'engegar un procés participatiu per elaborar un pla integral al municipi de Maldà.

Aquest Pla d'Igualtat s'aplicarà a l'Ajuntament de Maldà 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



Ajuntament de Maldà

La metodologia en la que es basa la creació del pla d'igualtat realitzat per l'ajuntament de Maldà 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 de totes les persones que formen part 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 de les treballadores per establir les mesures convenients per assolir la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Maldà. 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 les seves modificacions si s'escau, seguidament es formalitzarà la seva aprovació pel Ple de la corporació, i una vegada efectuat el tràmit de la informació pública, el Pla es podrà posar en pràctica.

- SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Finalitzades 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 de Maldà, a través dels seus representants.



Ajuntament de Maldà

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	Gènere	Dedicació
Equip de Govern		
Alcalde	Dona	0%
Tinent Alcalde	Home	0 %
Regidor	Home	0 %
Oposició		
Regidor	Home	0 %
Regidor	Home	0 %
Personal laboral	Gènere	Dedicació
Administrativa	Dona	100%
Agutzil	Home	100%
Personal de Neteja	Dona	100%
Cuina	Dona	80%
Cuina	Dona	80%
Gerocultores (9)	Dones	100%
Infermera-directora	Dona	53%
Fisioterapeuta	Dona	16%



Ajuntament de Maldà

Educadora social	Dona	20%
Psicòloga	Dona	9,33 %

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 transcórrer 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 de Maldà és des del --12/2020 fins al --/12/2024.

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 de Maldà.

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		



Ajuntament de Maldà

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 de Maldà, contractacions de personal fix, indefinides no fixes, i contractacions de personal interí i temporal. <p>Després d'una anàlisi més acurada dels resultats, es comprova que fa anys, el personal contractat per l'ajuntament encadenava successius contractes temporals, que esdevenien "indefinitos no fixos" i més recentment, els nous contractes s'han fet d'interinitat, fins a cobertura de les places vacants, però de moment no s'ha pogut cobrir per les</p>



Ajuntament de Maldà

	<p>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	<p>Executar processos d'estabilització de l'ocupació temporal.</p> <p>El responsable en serà l'alcalde.</p>
Recursos de personal, econòmics i materials necessaris	<p>L'ajuntament de Maldà no compta en tots els casos amb el material idoni per a procedir a realitzar processos de selecció de personal.</p> <p>En la relació de llocs de treball consten 18 places.</p>
Periodització	<p>A aquesta acció no se li pot atorgar una data concreta .</p>

FORMACIÓ	
Objectius	<p>Realitzar formació en igualtat per a tota la plantilla</p>
Indicadors	<p>Participació de la plantilla de l'ajuntament en cursos o activitats formatives.</p>
Propostes d'acció	<p>Comunicar al personal de brigada i de neteja l'existència dels cursos oferts per la Diputació de Lleida.</p>
Recursos de personal, econòmics i materials necessaris	<p>L'ajuntament de Maldà no compta amb el material idoni per a procedir a realitzar cursos de formació per als seus treballadors.</p> <p>El que es promou és la participació als 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.</p>
Periodització	<p>Durant tota la vigència del pla les treballadores de l'Ajuntament de Maldà es poden apuntar als cursos de formació que considerin per al seu desenvolupament en el lloc de treball.</p>

IGUALTAT RETRIBUTIVA	
Objectius	<p>Complir el principi d'igualtat de remuneració per a feines i llocs de treball d'igual valor.</p>
Indicadors	<p>Identificació dels llocs de treball.</p> <p>Relacions i competències tècniques necessàries pel desenvolupament dels llocs de treball.</p>



Ajuntament de Maldà

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 de la persona treballadora.
Recursos de personal, econòmics i materials necessaris	L'ajuntament de Maldà es va adherir i per acord de ple de data de desembre de 2019 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 de Maldà està adherit 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



Ajuntament de Maldà

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 de Maldà està adherit a l'acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants.
Periodització	A partir de l'any 2021

PREVENCIÓ 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	Establir canals de comunicació perquè la plantilla estigui informada sobre el tema de l'assetjament. Dur a terme accions de sensibilització per aconseguir una tolerància zero enfront la violència. Vetllar per la no existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i assetjament de cap tipus. L'ajuntament de Maldà té la intenció d'elaborar un protocol d'assetjament.
Recursos de personal, econòmics i de material necessaris	Suficients.
Periodització	Durant l'any 2022

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,
------------------	---



Ajuntament de Maldà

	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 de Maldà 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"/>



Ajuntament de Maldà

- **ANÀLISI DE RESULTATS**

Les persones treballadores de l'Ajuntament de Maldà, una vegada contestada l'enquesta, se'n deriven els següents resultats:

Maldà, abril de 2021