



Ajuntament de Montoliu de Lleida

Exp288/2024

ANUNCI

Havent-se aprovat per Resolució d'Alcaldia 268/2024 de data 15 d'octubre de 2024 i ratificat pel Ple de l'ajuntament de Montoliu de Lleida en data 21 d'octubre de 2024, **el Pla d'Igualtat per al personal al servei d'aquest Ajuntament, que tot seguit es transcriu**

El I Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a dones i homes de l'Ajuntament de Montoliu de Lleida I EMPRESSES MUNICIPALS (2024-2028)

1. PRESENTACIÓ

El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi de que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals (Llei 17/2015).

La igualtat és la possibilitat que tenen totes les persones de desenvolupar les seves capacitats personals, tant públiques com privades, de prendre decisions sense les limitacions imposades en funció del seu sexe biològic, però també és una necessitat estratègica per aprofundir en la democràcia i per la construcció d'una societat més justa, cohesionada i desenvolupada, tant socialment com econòmicament.

Es per aquesta raó que des de les administracions públiques hem de reconèixer les mancances derivades del model del qual provenim i aplicar les mesures per eliminar els estereotips i els obstacles en què es basen les desigualtats per avançar cap un nou sistema de relacions personals i comunitàries basades en l'equitat.

El I Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a dones i homes de l'Ajuntament de Montoliu de Lleida expressa la voluntat i el compromís institucional de continuar treballant en aquest sentit, integrant la dimensió del gènere en totes les activitats i en totes les polítiques que afecten la vida quotidiana dels ciutadans. Proposa una igualtat respectuosa amb la diversitat i integradora de les especificitats de cadascú, amb mesures transversals elaborades amb perspectiva de gènere i accions positives específiques, que permetin corregir algunes pràctiques socials aparentment neutres i que no ho són.

L'elaboració d'aquest Pla no hauria estat possible sense la participació del personal municipal, que s'han volgut implicar i fer, d'aquesta igualtat d'oportunitats entre dones i homes, també un dels seus





Ajuntament de Montoliu de Lleida

objectius.

Eva Parisi i Capdevila
Regidoria d'Igualtat, Esports i Medi Ambient

2. MARC LEGAL I NORMATIU

El principi d'igualtat entre homes i dones ha anat evolucionant al llarg de les darreres dècades i aquesta evolució queda reflectida en diferents disposicions adoptades en els àmbits tant internacional i europeu com estatal i català.

El principi d'igualtat entre homes i dones s'incorpora a l'esfera dels drets humans i fonamentals de diferents ordenaments jurídics per esdevenir un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes. Tot i això, el reconeixement d'aquest principi des de la doctrina jurídica no implica l'erradicació de les discriminacions entre dones i homes.

LEGISLACIÓ INTERNACIONAL

Al 1919 la OIT (Organització Internacional del Treball), proclamava "tots els éssers humans amb independència de la seva raça, creença o sexe tenen el dret a gaudir del seu progrés material i el seu desenvolupament espiritual dintre la llibertat i la dignitat".

Amb la Declaració Universal dels Drets Humans a les Nacions Unides, al 1945, s'estableix per primera vegada a la història la igualtat entre els sexes com a dret fonamental: "Considerant que en la Carta de les Nacions Unides els pobles han proclamat llur fe en els drets fonamentals de l'home, en la dignitat i la vàlua de la persona humana, en la igualtat de drets d'homes i dones, i que s'han demostrat disposats a afavorir el progrés social i instaurar millors condicions de vida dins d'una més gran llibertat". L'assemblea general proclama en l'Art. 1: "Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitats i drets"

En el conveni núm. 100 de la OIT de 1951 es recull la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la femenina per a un treball del mateix valor.

L'ONU, l'any 1979, va realitzar una Convenció per a l'eliminació de tota mena de discriminació. Es defineix l'expressió "discriminació contra la dona" com "tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menyscabar o anul·lar el reconeixement o exercici per la dona".

El 1993 a la Conferència dels Drets de Viena és remarca la primera etapa d'establiment del principi d'igualtat entre homes i dones com a dret humà. Aquesta conferència va proclamar que els drets





Ajuntament de Montoliu de Lleida

humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets universals i va subratllar la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada

Un altre referent per a la consecució dels drets de les dones és la IV Conferència Mundial de les Dones (Beijing, 1995), on la “transversalització de gènere” es posicionarà en l'agenda internacional. A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, s'introdueix la igualtat i la no discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del segle XXI. En la IV conferència es demana a tots els governs que de manera explícita integrin la perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions.

Des de l'any 1997, el Tractat de les Comunitats Europees obliga expressament a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i el objectius comunitaris. Igualment, s'aplica la integració de la perspectiva de gènere, és a dir, la incorporació dels aspectes relacionats amb la igualtat entre dones i homes en les polítiques comunitàries (articles 2 i 3 del Tractat, TUE).

UNIÓ EUROPEA

El marc normatiu de la Unió Europa (UE) ha estat marcat per l'evolució de l'ordenament jurídic internacional. El principi d'igualtat entre homes i dones ha estat present en els diferents tractats de la UE, els quals han anat recollint i madurant el seu compromís vers les polítiques de gènere.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'Igualtat d'oportunitats entre les dones i homes en el Tractat de Roma de l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114). El Tractat d'Amsterdam de 1999 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 treballadors i treballadores, que constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de transversalització de gènere en les mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes.

L'any 2001, amb el Tractat de Niça, no sols estableix la igualtat com un dret sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. El Tractat de la Unió Europea converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú a la UE. Aquest principi també està present a la Carta dels drets Fonamentals de la UE (eix de la carta social europea de 1989) adoptada el desembre de 2000 però amb efectes jurídics des de l'any 2010.

Cal destacar el IV Programa d'Acció Comunitària (1996-2000) que s'inspira directament en les estratègies assenyalades a la Conferència Mundial de la Dona de Beijing on s'introdueixen conceptes





Ajuntament de Montoliu de Lleida

com l'apoderament de les dones i la transversalitat de gènere, i es parla d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions públiques.

Posteriorment en l'etapa de 2001-2005 es defineix l'Estratègia marc comunitària per la igualtat de gènere que continua amb el Pla de treball per la igualtat entre els homes i les dones (2006-2010) que es defineixen 6 àrees prioritàries d'actuació: la mateixa independència econòmica per homes i dones, la conciliació de la vida privada i laboral, la mateixa representació en la presa de decisions, l'erradicació de totes les formes de violència de gènere, l'eliminació dels estereotips sexistes i la promoció de la igualtat de gènere en la política exterior i de desenvolupament.

Succeeix a aquest pla de treball l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entres dones i homes 2010-2015, molt centrada en la millora de la situació de les dones en el mercat de treball i llocs de decisió. L'estratègia marca les cinc prioritats bàsiques de la UE en matèria d'igualtat de gènere: Independència econòmica de les dones, salari igual per treball igual o per treball d'igual valor, igualtat en la presa de decisions, dignitat, integritat i fi de la violència sexista, igualtat en l'acció exterior.

LEGISLACIÓ ESPANYOLA

A l'Estat espanyol des de l'any 1978 amb la instauració de la democràcia i l'aprovació de la Constitució s'intenta adaptar l'ordenament jurídic a la no discriminació per raó de sexe. Aquest principi queda recollit en els diferents articles de la Constitució:

- Art. 1.1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la igualtat i el pluralisme polític.
- Art. 9.2 Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives, remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans a la vida política, econòmica, cultural i social.
- Art. 14. Els espanyols i espanyoles són iguals vers la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol condició o circumstància personal o social.

L'Estatut dels treballadors i treballadores també ho fa constar als següents articles:

- Art. 4.2 "... els treballadors tenen dret a no ser discriminats per al treball, o una vegada treballant, per raons de sexe, estat civil"
- Art. 16.2 "... les agències de col·locació hauran de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el





Ajuntament de Montoliu de Lleida

principi d'igualtat en l'accés al treball, no podent establir cap discriminació basada en motius de raça, sexe, edat, estat civil..."

-Art. 17.1 Principi de no discriminació en les relacions laborals.

-Art. 24.2 Igualtat de tracte en els criteris d'ascens.

-Art. 28 Igualtat de remuneració per raó de sexe.

L'any 1983 es va crear, per la llei 16/1983, de 24 d'octubre, el *Instituto de la Mujer*, per tal de promoure actuacions per impulsar la igualtat d'oportunitats per a les dones.

La Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

A banda de l'articulat de la Constitució, el poder legislatiu ha aprovat diverses lleis amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, és essencial destacar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEDH). És important destacar que aquesta llei fa referència a la igualtat des d'una estratègia dual: la incorporació de la transversalitat com a estratègia, i l'aplicació, alhora de les accions positives com a eina.

LEGISLACIÓ CATALANA

A l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 1979 es reconeix la igualtat entre dones i homes com un dret fonamental i el govern de la Generalitat de Catalunya té les competències exclusives en matèria de promoció de les dones.

En 1986 al Parlament de Catalunya, es va aprovar la Resolució 81/II sobre la promoció de la dona, i per Decret 25/1987, es va formar la Comissió Inter-departamental amb els objectius següents: promoure la igualtat de drets i de fet i la no discriminació entre homes i dones, promoure equitativament la participació de les dones en la vida social, cultural, econòmica i política.

Al 1989, per la Llei 11/1989, de 10 de juliol, es va crear l'Institut Català de les Dones, com a organisme autònom dependent de la Presidència de la Generalitat de Catalunya. Una de les accions de les polítiques de gènere a l'Estat espanyol és la posada en marxa de plans que comprenen un conjunt de mesures d'igualtat d'oportunitats, amb què es pretén combatre la desigualtat entre dones i homes en diferents àrees: econòmica, social i política, entre d'altres.

L'any 2006 es modifica l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, el qual estableix que els poders públics han de promoure les condicions necessàries en tots els àmbits per tal d'assolir la igualtat real entre homes i dones.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. La importància





Ajuntament de Montoliu de Lleida

d'aquesta normativa rau en el fet que es tracta d'una llei global i transversal que eleva el màxim rang normatiu competencial l'exigència d'erradicació de la violència masclista de les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.

A posteriori de la Llei 5/2008, s'aproven la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i el Govern, i la Llei 26/2010 del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya. En ambdues, la novetat, pionera a nivell Europeu, és la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació de les polítiques públiques catalanes.

El Parlament va aprovar el 8 de juliol del 2015, per consens majoritari, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta és essencial per assolir la igualtat de forma real i efectiva entre homes i dones. Algunes de les obligacions generals, dels àmbits sobre els que es fa menció són: la necessitat de reconèixer social i econòmicament el treball domèstic i de cura, la conciliació, les quotes dins les Administracions públiques (en concret en els òrgans col·legiats), entre altres. I en quant a mesures específiques, la coeducació i el dret de les dones al seu propi cos, els drets sexuals i reproductius, són alguns àmbits mencionats a la Llei, de les esferes susceptibles de millora que hauran d'especificar accions específiques per assolir la igualtat.

L'institut Català de les dones ha desplegat un total de 6 Plans Estratègics de polítiques de dones:

- Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per la igualtat d'oportunitats per a les dones 1989-1992
- Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per la igualtat d'oportunitats per a les dones 1994-1996
- III Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 1998-2000
- IV Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 2001-2003
- V Pla d'acció i desenvolupament del es polítiques de dones a Catalunya 2005 - Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011.

3. OBJECTIUS

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures d'igualtat i accions positives que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes en l'entitat. Els objectius que regeixen el pla d'igualtat són:





Ajuntament de Montoliu de Lleida

- La inclusió del principi d'igualtat entre les línies estratègiques de l'Ajuntament.
- El compromís de la institució en promoure i avançar en polítiques de gènere.
- La integració de les polítiques d'igualtat en la relació de l'Ajuntament amb les institucions, les associacions, les empreses i la comunitat.
- La integració de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit d'actuació principal.
- Potenciar el compromís de l'Ajuntament en polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.

El Pla d'Igualtat 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 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 la cultura entre altres.

4. METODOLOGIA

Per aconseguir els objectius s'inicien les tasques per recollir les dades necessàries per elaborar un diagnòstic, mitjançant la següent metodologia:

AVALUACIÓ

En aquesta fase es realitza la recollida i el tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa.

DIAGNOSI

És una fase prèvia a la planificació de mesures per a corregir desigualtats de gènere en que es troba l'Ajuntament.

PLA D'ACCIÓ

Segons els resultats de la diagnosi, s'inicia un procés en el qual tenint en compte allò participat per les persones treballadores, s'establiran les mesures que es considerin necessàries per tal d'anar assolint la igualtat de gènere en l'Ajuntament.

REDACCIÓ, IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Finalitzada la graella de la situació de la igualtat de gènere a l'Ajuntament s'aniran executant aquelles accions que inclou el Pla d'Igualtat, fent el seguiment i control de les accions que s'hagin dissenyat.

5. ÀREES D'ACTUACIÓ





Ajuntament de Montoliu de Lleida

L'anàlisi que es presenta a continuació de la plantilla de l'Ajuntament de Montoliu de Lleida està realitzada amb les dades de tot un any (des del 01 de gener del 2023 - fins al 31 de desembre del 2023) amb les variacions en plantilla que això comporta

5.1.FORMACIÓ

Assegurar l'accés a la formació en totes les categories professionals i que aquesta sigui neutral; facilitant formació a aquelles persones que més dificultats tenen i que pertanyen al col·lectiu menys representat, perquè aquesta formació pugui ser un suport per al seu desenvolupament professional.

Indicadors

La participació dels treballadors i treballadores en cursos o activitats formatives.

Anàlisi de resultats

El resultat de la anàlisi sobre la realització d'activitats formatives per part del personal.

El personal d'oficina (3 dones i cap home)

El personal de neteja (1 dona i cap home)

El personal de brigada (2 homes i cap dona)

Aquest dos grups accedeixen habitualment a la realització d'activitats formatives.

El motiu, és la manca d'accés als cursos o accions formatives, perquè, l'Ajuntament no realitza directament cursos als seus treballadors/es, sinó que s'adhereix al pla agrupat de l'Associació Catalana de municipis o a través de la Diputació de Lleida, que s'adreça als correus electrònics corporatiu de l'Ajuntament. Per tant, aquí ja tenim la primera barrera per què el personal de neteja no tenen correu corporatiu de l'Ajuntament.

I a més de tot això no hi ha cursos adreçats al personal de neteja.

Propostes d'acció

Comunicar al personal de neteja l'existència dels cursos oferts per la Diputació de Lleida.

Oferir la creació d'un correu corporatiu, es a dir, sol·licitar la recepció al seu correu personal.

El calendari d'implantació és el 15 d'octubre de 2024.

La persona responsable és l'alcalde.

5.2 CONDICIONS DE TREBALL

Partint que en l'Administració, per un mateix lloc (del mateix grup funcional o categoria laboral,





Ajuntament de Montoliu de Lleida

complement específic i nivell de complement destí) i amb la mateixa antiguitat es percep el mateix sou (diferenciant entre personal laboral i personal funcionari), les condicions de treball i la política salarial, van directament lligades a la valoració que es té d'un treball realitzat i de la responsabilitat assumida, i sempre s'ha de treballar per utilitzar criteris el més objectius possible.

Indicador

- Veure si en el tipus de contracte hi ha alguna diferència per raó de sexe.
- Analitzar si hi ha alguna diferència per raó del sexe en polítiques de seguretat i salut laboral.

Anàlisi de resultats

Tipologia de contracte

Dones amb contracte indefinit: 3

Dones amb contracte temporal:

Dones funcionaris de carrera: 1

Homes amb contracte indefinit: 1

Homes en contractes temporals: 1

Podem observar que no hi ha cap discriminació

Seguretat i salut laboral

L'Ajuntament realitza proves mèdiques a tot el seu personal, sempre amb el consentiment del treballador.

Els treballadors de la brigada porten uniformes que l'Ajuntament proporciona.

En tema de seguretat es compleix amb la prevenció de riscos laborals mitjançant una empresa externa, que ofereix la formació a tot el personal i efectua un seguiment.

Propostes d'acció

- Garantir la igualtat en el tipus de contracte.
- Continuar amb les revisions mèdiques, al menys un cop a l'any.
- Substituir els uniformes del personal de neteja i de la brigada quan es malmetin.

El calendari és durà a terme durant tota la durada del Pla. La persona responsable és l'alcalde, que és l'òrgan competent per contractar i nomenar funcionaris.

5.3 ORGANITZACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL.





Ajuntament de Montoliu de Lleida

Els objectius són la implantació de mesures per aconseguir una organització eficient del temps de treball per afavorir la conciliació de la vida laboral i personal.

Indicadors

Permisos, llicències i condicions de flexibilitat horària.

Anàlisi de resultats

En el període 2023-2024 s'han demanat permisos i llicències per part del personal, així com mesures de flexibilitat horària, malgrat que l'ajuntament no realitza tramitació administrativa per atorgar al personal llicències o permisos, aquest queden reflectits en el registre d'entrada i sortida del personal.

No s'ha demanat cap permís de maternitat ni cap permís de paternitat.

S'ha registrat pel programa de control d'entrades i sortides de l'ajuntament, els permisos de visites mèdiques d'accidents i descendents, tutories, etc

S'ha registrat pel programa de control d'entrades i sortides de l'ajuntament els permisos al metge.

Permisos d'assistència a exàmens 2 dones: personal administratiu i personal de neteja.

Permisos a tutories : El personal d'administració ha realitzat un total de 7 tutories.

L'ús que en fan els destinataris no sembla venir determinat per raons de gènere.

Propostes d'acció

- Continuar donant permisos ara bé caldria que es formalitzessin a través de llicència de personal.
- Fer reunions amb el personal dues hores abans de finalitzar la jornada laboral, per tal de fer-les compatibles amb la vida laboral.
- Fer una enquesta al personal per elaborar un estudi sobre les necessitats laborals.

El calendari d'execució de la segona mesura abasta tota la durada del pla. El responsable és l'Alcalde

5.4 ACCÈS A L'OCUPACIÓ

La política de selecció i contractació és la que impregna tots els processos d'accés a l'entitat. Aquesta política s'ha d'orientar de manera que eviti que el sexe o la situació personal d'algú sigui un condicionant en el procés de selecció. Es tracta d'analitzar en definitiva els processos de reclutament i selecció per tal d'avaluar el grau de neutralitat des del punt de vista del gènere. També s'analitzen les percepcions, imatges, estereotips i creences sobre si hi ha qualitats femenines i masculines per a la valoració de l'acompliment en els diferents llocs de treball, l'accessibilitat de dones i homes a cada lloc i





Ajuntament de Montoliu de Lleida

si n'hi ha, les inclinacions i preferències de dones i homes.

Indicadors

Farem servir criteris i proves per la selecció de personal.

Anàlisis de resultats

Laborals

Dones : 3 processos d'estabilització

Homes: 1 procés d'incorporació

Funcionaris:

Homes: No hi ha

Dones : No hi ha

Propostes d'acció

Oferta la cobertura d'una vacant mitjançant el BOP.

El calendari d'aquestes mesures ja fá temps que està vigent.

La persona responsable d'implantar la mesura és l'Alcalde, que és l'òrgan competent per a nomenar i contractar personal laboral i funcionari.

5.5 IGUALTAT RETRIBUTIVA

Tot el personal, tant homes con dones, rep les retribucions que figuren en el pressupost anual del lloc de treball.

La relació de llocs de treball figura con a document annex a l'expedient del pressupost de cada any i s'aprova anualment.

Actualment l'ajuntament, després dels processos d'estabilització i de nova incorporació ha redactat i aprovat pel Ple de l'ajuntament de Montoliu de Lleida en data 15 d'abril de 2024 la RLLT (relació de llocs de treball)

5.6 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT

La política de prevenció de riscos laborals ha d'incorporar un codi de conducta i un protocol de prevenció de l'assetjament que es conegui per part de les persones treballadores.

Indicadors





Ajuntament de Montoliu de Lleida

- Dur a terme un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual.
- En cas de queixes o denúncies per assetjament sexual.
- Percepció de discriminació i detenció d'actituds sexistes.

Anàlisi de resultats

En aquest Ajuntament no s'han donat casos d'assetjament sexual però en diverses ocasions s'ha parlat d'aquest tema i és preveu en un futur una regulació amb normativa interna.

Durant tots aquest tràmits de la investigació cal tenir present:

- Mantenir la més estricta confidencialitat per mantenir protegides les persones involucrades.
- En tot moment la persona afectada pot demanar assessorament per una persona de la seva confiança.
- La persona afectada pot demanar la reobertura de l'expedient si no està d'acord amb el seu desenvolupament.
- També, la persona afectada pot acudir a la via judicial, ja que l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal , art. 184.

En l'ajuntament no hi hagut cap tipus de queixa o denúncies per assetjament.

Tampoc es percep cap símptoma de discriminació ni es detecten actituds sexistes.

Propostes d'acció

- Comunicar a tot el personal de l'Ajuntament de l'existència d'un protocol de prevenció i el seu contingut, per tal que tothom conegui els passos previstos i la persona a la que han d'acudir.
- Demanar el certificat d'inexistència d'antecedents sexuals a penals per delictes noves incorporacions de personal.

El calendari d'implantació de la mesura és juliol i la segona durant tota la vigència del pla.

La persona responsable és l'Alcalde.

5.7 LLENGUATGE I COMUNICACIÓ

La comunicació fa possible que el que passa es conegui, que l'important sigui compartit i que l'entitat es projecti en la societat. Perquè hi hagi millores en igualtat, han d'existir una sèrie d'actuacions i que, a més, aquestes siguin conegudes. Pel que fa a la comunicació, no només serà important què comuniquem, sinó com ho fem, evitant d'aquesta manera incoherències que puguin sorgir entre el que l'entitat porta a terme a l'elaborar millores en l'àmbit de la igualtat i el que es pugui comunicar transmetent d'una forma sexista, és a dir, de forma discriminatòria. El llenguatge, a més, ajuda a que es





Ajuntament de Montoliu de Lleida

canviïn conceptes i postures, com a eina d'estructuració mental del món.

Indicadors

L'ús de llenguatge no sexista en els documents, publicacions, publicitat, pàgines de la web, etc.

Anàlisis de resultats

Generalment l'Ajuntament utilitza llenguatge no sexista tant en els seus documents externs com en els interns.

Propostes d'acció

- No utilitzar llenguatge sexista en els documents administratius, publicacions, publicitat i pàgines web.
- Fer conèixer aquest Pla al personal, per tal que tothom s'hi senti implicat, fent-ne difusió interna en el tauler d'anuncis o en el correu electrònic.
- Donar formació en matèria d'igualtat a les persones implicades en elaborar documents.
- Adoptar una guia de llenguatge no sexista, per facilitar a les persones que fan treball administratiu i de comunicació.

El calendari d'implantació és de quatre anys.

La persona responsable és l'alcalde.

5.8 ACTUACIONS EN ELS ÒRGANS DE GOVERN I REPRESENTACIÓ

Els objectius en aquest àmbit són estudiar la representació de dones i homes en els òrgans de govern de l'Ajuntament.

Indicadors

- Dones i homes que participen en la junta de govern.
- Dones i homes que participen en el Ple.

Anàlisi de resultats

El Ple de l'ajuntament està integrat per set persones, òrgan col·legiat amb les seves funcions d'assistència a l'Alcalde en l'exercici de les seves atribucions i també exerceix les atribucions que l'alcaldia o el ple li delegui i les que li siguin atribuïdes per les lleis. Les sessions són públiques.

Les persones que integren el Ple municipal són:

2 dones (2 regidores) i 5 homes (alcalde i 4 regidors), pel que podem observar les dones són casi la meitat que els homes.





Ajuntament de Montoliu de Lleida

Propostes d'acció

Se intentarà consciència a les candidatures que és presenten en les properes eleccions la igualtat entre homes i dones.

El calendari de la mesura es limita a 15 d'octubre de 2024, que és quan es constituirà el nou Ajuntament.

6. AVALUACIÓ DELS RESULTATS

6.1 FASE INTERNA DEL PLA D'IGUALTAT

La present diagnosi de la situació incorpora les dades desglossades per sexe, amb la informació facilitada per l'organització, mitjançant gràfiques i analitza els resultats a nivell quantitatiu i qualitatiu.

Composició de la Plantilla

L'Ajuntament de Montoliu es compon, en el moment diagnòstic de 66,6 % de dones i un 33,3% homes. Estem davant d'una plantilla desequilibrada des de la perspectiva de gènere.

Posicionament Laboral

La persona que ocupa el lloc directiu és una dona.

Les dones ocupen posicions adreçades a serveis administratius i de neteja.

Els homes, en canvi, ocupen llocs de brigada municipal.

Respecte als regidors de l'Equip de govern hi ha una presència equilibrada segons la Disposició Addicional Primera de la 3/2007 de 22 de març per Igualtat efectiva Dones i Homes: l'Equip de govern està format per l'Alcalde que també s'ocupa de les regidories de Transparència, Joventut i Dinamització Local; un regidor d'Infraestructures, Urbanisme i Hisenda; la Tinent d'alcalde que també s'ocupa de les regidories d'Educació, Cultura i Entitats; i una regidora d'Igualtat, Esports i Medi Ambient.

Composició de la Plantilla a nivell administratiu

A nivell administratiu la plantilla està formada exclusivament per dones (3).

En aquest cas la plantilla està desequilibrada.

Composició de la Plantilla en llocs no qualificats

Dins de la categoria de professionals no qualificats, hi ha una dona i un home. Donant una proporció equilibrada.





Ajuntament de Montoliu de Lleida

Distribució de la Plantilla per hores treballades per setmana

Segons s'evidencia de les dades llançades pel diagnòstic el 25% de les dones i 100 % dels homes treballen a temps complert, es a dir, 1 dones davant 2 homes. A mitja jornada no hi ha personal. A temps parcial hi ha 3 dones. En aquestes dos darreres tipologies de jornades, no hi ha cap home, el qual suposa que les persones que treballen en aquestes condicions són dones i per tant si es desproporcionada aquesta dada.

Distribució segons el tipus de contracte

De tot l'exposat es pot comprovar que no hi ha diferències en el tipus de contracte.

Tipus de contracte segons el tipus de jornada

De tot l'exposat es pot comprovar que no hi ha diferències en el tipus de contracte. Ara bé, les dones treballen més en jornada parcial que els homes.

Diferència salarial anual

Podem observar que els que tenen més retribució salarial són el càrrec de secretaria-Interventora.

El personal administratiu tenen la mateixa retribució les dones que els homes.

Les dones de la neteja i els homes de la brigada la retribució es equitativa, segons la seva jornada, per que les dones de la neteja estan a temps parcial.

Per tant, poden dir que les retribucions salarials estan proporcionades.

Baixes en la plantilla

No s'observa diferències, en els permisos per baixes mèdiques entre homes i dones.

Incorporació en l'últim any en temps de contracte

En el darrer any, s'ha incorporat un home a la plantilla de personal, en substitució del personal per jubilació .

6.2 SEGUIMENT, AVALUACIÓ I VIGÈNCIA

El seguiment d'aquest pla d'igualtat és farà per part de l'Alcaldia i la regidoria d'igualtat. L'avaluació ens permetrà la detecció d'obstacles i necessitats .

Transcorregut quatre anys de vigència d'aquest Pla d'Igualtat és farà una valoració dels èxits i els





Ajuntament de Montoliu de Lleida

impediments que han anat sorgint i l'avaluació final es farà al finalitzar el Pla d'igualtat, per conèixer el nivell de compliment de les accions a desenvolupar.

La vigència del Pla és 1 d'octubre de 2024 fins al 1 d'octubre de 2028, així doncs, les mesures proposades s'hauran d'implementar en un període de 4 anys, al final del període la regidoria d'igualtat impulsarà l'avaluació i el diagnòstic del personal de l'Ajuntament i establirà les accions a realitzar.

Transcorregut aquest període l'Ajuntament actualitzarà els objectius i mesures establertes en el pla.

Contra la present Resolució, que posa fi a la via administrativa, pot interposar alternativament o recurs de reposició potestatiu davant l'alcaldia d'aquest Ajuntament, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà al de la recepció de la present notificació, de conformitat amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques; o bé interposar directament recurs contenciós-administratiu, davant el Jutjat del Contenciós-Administratiu de Lleida, en el termini de dos mesos, a comptar des de l'endemà al de la recepció de la present notificació, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós-Administrativa. Si s'optés per interposar el recurs de reposició potestatiu no podrà interposar recurs contenciós-administratiu fins que aquell sigui resolt expressament o s'hagi produït la seva desestimació per silenci. Tot això sense perjudici de què pugui interposar Vè. qualsevol altre recurs que pogués estimar més convenient al seu dret.

Aquest document se signa electrònicament en data d'avui.

