

Número de registre 2889

AJUNTAMENT D'OLIANA

Anunci d'aprovació definitiva del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats d'Oliana

Aquest ajuntament va aprovar provisionalment en sessió de data 29 de desembre de 2015 el I Pla d'Igualtat d'Oportunitats d'Oliana (I Pla d'Igualtat de gènere). Atès que durant el període d'exposició al públic no s'han presentat reclamacions ni al·legacions, l'acord plenari queda automàticament elevat a definitiu.

El seu Text íntegre es fa públic, per al seu coneixement general i en compliment del previst en l'article 178 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, l'article 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS D'OLIANA (I PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE D'OLIANA)

INTRODUCCIÓ

Marc legislatiu

El dret de la igualtat a Espanya s'inicia amb el reconeixement constitucional, i continua amb el posterior desenvolupament legislatiu per tal d'arribar a una igualtat real.

La Constitució espanyola de 1978 recull el principi d'igualtat en les seves vessants material i formal, als articles 9.2 i 14, respectivament:

- L'article 9.2 disposa que "Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els que s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tota la ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social".
- L'article 14 disposa que "Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaldre cap tipus de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

I propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol, en el seu article 1.1

Altres articles constitucionals, més específics, que consagren la igualtat són:

- Article 23.2 - Els ciutadans tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalin les Lleis.
- Article 32.1 - L'home i la dona tenen dret a contraure matrimoni amb plena igualtat jurídica.
- Article 35 - Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe.

A nivell legislatiu, 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 en marxa tota mena d'accions dirigides 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:

- ☐ 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 minva de 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 davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ☐ Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- ☐ Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

En el mateix sentit, la Disposició addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre que aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), obliga a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ordena l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, i disposa, sense perjudici de l'anterior, l'elaboració i implementació un Pla d'Igualtat.

A Catalunya, des de l'Estatut d'Autonomia del 1979, s'han elaborat lleis específiques 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, del 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 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 i de l'Estat espanyol, els informes d'impacte de gènere, que han d'acompanyar tota la normativa elaborada per l'Administració de la Generalitat, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i la recentment aprovada Llei 17/2015, del 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.

Antecedents i justificació

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, en igualtat d'oportunitats, en condicions en el món laboral, polític, econòmic, etc. Malgrat tot, s'ha aconseguit només però, la igualtat de dret. En la societat encara podem trobar manifestacions constants de discriminació cap a la dona, entre altres, i nombrosos exemples constaten que no s'ha aconseguit un nivell òptim i desitjable d'igualtat entre homes i dones.

Actualment i malgrat els passos cap a endavant, existeixen manifestacions constants de discriminació en la feina, a l'hora de cobrar pensions de viduïtat, violència de gènere, major atur femení, menys responsabilitat i càrrecs de direcció ocupats per dones, les càrregues familiars, la responsabilitat de les tasques domèstiques personificades encara en la figura de la dona en la majoria de les llars, etc.

L'Ajuntament d'Oliana té un compromís polític i social respecte aquest tema, amb la intenció que la societat esdevingui equitativa, tenint present les necessitats de les dones i dels homes per un igual i promovent un canvi en els rols socials actuals.

En els darrers anys, ha iniciat una sèrie d'accions, projectes i actuacions, per la defensa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, com són:

□ L' impuls, la planificació i el desenvolupament de Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats , per part de la Regidoria de Benestar Social i Família, realitzant diverses actuacions, com són:

- Activitats commemoratives del 8 de març - Dia Internacional de les Dones.
- Activitats commemoratives del 25 de novembre - Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones.

Tant les activitats commemoratives del 8 de març i del 25 de novembre inclouen jornades amb conferències, tallers, cinema, teatre... i intenten implicar el màxim d'agents socials del territori vinculats a les temàtiques tractades.

□ L'aprovació per acord de Ple de la Corporació de data 12 de juliol de 2010, del Protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe .

□ També, i fruit d'aquest compromís polític i social, l'Ajuntament d'Oliana promou i col·labora amb l'Associació de Dones d'Oliana de manera activa i positiva.

□ Adhesió al III Pla de Polítiques de Dones a la Comarca de l'Alt Urgell (2012-2015), aprovada per acord de Ple de l'Ajuntament de data 14 de maig de 2012.

Amb la voluntat de continuar treballant per l'eliminació de les discriminacions de gènere, l'Ajuntament d'Oliana elabora el I Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament d'Oliana, que té com a objectius generals:

1. Incorporar de manera formal i explícita el principi d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes en tots els processos i polítiques municipals.
2. Establir mecanismes de difusió i comunicació sobre les polítiques de gènere que implementi l'Ajuntament.
3. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre les empleades i els empleats públics de l'ajuntament, en tots els seus àmbits.
4. Afavorir la conciliació familiar i laboral per tal d'assolir la igualtat d'oportunitats.

DESENVOLUPAMENT DEL PLA D'IGUALTAT INTERN

El desenvolupament del Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament d'Oliana, es divideix en 3 fases i el període d'execució que s'estableix és de maig de 2016 a maig 2020, amb els següents terminis:

- Curt termini: de maig de 2016 a octubre de 2016: FASE 1 (6 mesos)
- Mig termini: novembre de 2016 a maig de 2017 : FASE 2 (19 mesos)
- Llarg termini: de juny de 2017 a maig de 2020: FASE 3 (23 mesos)

FASE 1: Diagnosi i formació interna per donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament, a les treballadores i als treballadors municipals i als càrrecs electes.

DIAGNOSI

L'anàlisi de l'estructura de la plantilla i dels processos habituals en la gestió de persones a l'Ajuntament d'Oliana, constata que presenta una situació majoritària, pel que fa al sexe femení, a 31 de desembre de 2015:

19 dones	61,29%
----------	--------

12 homes	<u>38,71%</u>
	100,00%

Tot i així, es considera necessari realitzar una diagnosi de major profunditat amb l'objectiu de definir la realitat actual pel que fa a la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.

La diagnosi es realitzarà sobre la base d'un sistema d'indicadors elaborats des de la perspectiva de gènere i dirigits a valorar l'aplicació del principi d'igualtat efectiva entre dones i homes dins l'organització municipal. Es tracta d'un conjunt d'àmbits d'anàlisi i d'una sèrie de variables que tenen l'objectiu general d'analitzar alguns aspectes de l'organització interna, així com detectar possibles processos i pràctiques que poden ser discriminadors cap a les dones treballadores com a conseqüència de no tenir en compte la perspectiva de gènere i les experiències de les dones.

Per l'elaboració de la diagnosi s'aplicaran les següents tècniques d'investigació:

Recollida d'informació quantitativa:

1. Obtenció de dades estadístiques, a partir de la informació que es troba a la base de dades de l'ajuntament.
2. Revisió de processos i documents interns dels diversos Departaments de l'ajuntament.
3. Anàlisi dels convenis, protocols, reglaments i informes que afecten de forma directa l'organització i la gestió municipal.

Tècniques de recollida d'informació qualitativa:

1. Qüestionaris a tota la plantilla de treballadores i treballadors de l'ajuntament.
2. Reunions amb la Comissió d'Igualtat

EIXOS I ÀMBITS D'ACTUACIÓ

Els objectius que cal desenvolupar, en diferents àmbits de la gestió organitzativa de l'entitat, per incidir en millorar la igualtat d'oportunitats són els següents:

1. Política d'igualtat d'oportunitats
2. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa
3. Representativitat de les dones i homes
4. Accés, selecció, promoció i desenvolupament
5. Condicions laborals
6. Assetjament sexual i per raó de sexe
7. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
8. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

FORMACIÓ

Durant la FASE 1, es realitzaran accions de formació interna per donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament, a les treballadores i treballadors municipals i càrrecs electes i, al mateix temps, sensibilitzar a tot el personal per tal que entengui la necessitat de desenvolupament del Pla d'Igualtat.

FASE 2: Definició del Pla d'accions i objectius.

Una vegada obtinguts els resultats de la diagnosi, es:

1. realitzarà la definició dels objectius,
2. es dissenyarà el Pla d'accions per adaptar-lo a aquests resultats,
3. se'n farà la posterior difusió.

El Pla d'Accions es desenvoluparà durant la FASE 3.

PLA D'ACCIONS

El Pla d'Accions és el manual que detalla les accions que han de ser implementades per assolir amb èxit el Pla d'Igualtat. Les accions plantejades deriven de dues fonts.

1. En primer lloc provenen d'una sèrie d'objectius que són descrits per a cadascun dels eixos i àmbits d'actuació. Aquests objectius reclamen unes accions concretes que poden trobar-se ja vigents, o bé que cal emprendre des d'una fase organitzativa inicial.
2. En segon lloc, es prenen totes aquelles accions que han estat recollides a la diagnosi per tal de dotar-les de continuïtat, enfortir-les o millorar-les, i emmarcant-les sempre en els objectius del Pla d'Igualtat organitzats per línies de treball.

FASE 3: Implementació d'accions i activitats preventives i correctores per tal d'assolir els objectius generals i seguiment i avaluació del Pla.

Durant la FASE 3, es realitzarà la implantació, l'execució i el seguiment de les accions i avaluació del Pla, dels seus resultats i del grau d'assoliment dels objectius.

IMPLEMENTACIÓ D'ACCIONS I ACTIVITATS PREVENTIVES I CORRECTORES

Per a cadascun dels àmbits, s'establiran objectius específics a assolir per tal que l'ajuntament arribi a consolidar un grau d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes òptim. Els objectius específics es complementaran amb un determinat nombre d'accions a desenvolupar per la corporació durant la FASE 3 per tal de ser assolits.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'establiran indicadors de seguiment i avaluació per a cada acció que seran els instruments de mesura en relació a l'execució de l'acció, en base als quals es podrà analitzar l'impacte de l'acció en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Finalitzades les accions i mesurades, per tant, serà necessari elaborar un informe d'impacte del pla d'acció que determinarà el grau d'assoliment dels objectius per a cadascun dels àmbits fixats així com els dels objectius generals i comportarà nous objectius i accions a desenvolupar. S'elaboraran unes fitxes de seguiment i avaluació, com a base per a la realització de l'informe d'impacte.

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat així com el resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes.

Aquets processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, i ens possibilitaran la seva cobertura i/o correcció, proporcionant al Pla un cert grau de flexibilitat.

COMISSIÓ D'IGUALTAT

Està constituïda una Comissió d'Igualtat integrada per les següents persones:

- El/la Sr./a Alcalde/essa de l'Ajuntament
- El/la regidor/a de l'àrea de Benestar Social i Família.
- El/la representant dels/es treballadors/es.

Aquesta comissió vetllarà pel desplegament del Pla d'Igualtat i per l'aplicació de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament.

Les tasques a realitzar per part de la a Comissió d'Igualtat són:

1. Fer la diagnosi de la situació actual a l'Ajuntament d' Ollana pel que fa a la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.
2. Col·laborar amb la implementació de les accions concretes que s'han de portar a terme per aconseguir cada objectiu.
3. Realitzar el seguiment i avaluació establerts per a cada acció.
4. Elaborar un informe d'impacte del pla d'acció que determinarà el grau d'assoliment dels objectius per a cadascun dels àmbits fixats així com els dels objectius generals.
5. Garantir la continuïtat del Pla d'Igualtat.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Pla d'Igualtat Intern serà d'aplicació a tots/es els/es empleats/des públics/ques que presten serveis a l'Ajuntament, amb independència del vincle jurídic que els uneix a l'Ajuntament.

ÀMBITS D'ACTUACIÓ

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'igualtat d'oportunitats

Per política o cultura d'una organització es fa referència al conjunt de normes, creences, assumpcions i pràctiques que aquesta desenvolupa, resultat de la interacció entre els seus membres i la influència de l'entorn, que determina una manera concreta d'actuació.

El present àmbit, per tant, es centra en la sensibilització, la conscienciació i la implicació tant dels càrrecs electes com de les treballadores i treballadors municipals en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament, doncs a partir d'aquests valors es desenvoluparà la política interna i la cultura organitzativa de l'ajuntament.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament d'Ollana analitzarà el present àmbit a partir de diferents variables:

1. Existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes.
2. Existència d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats,
3. Existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats,
4. Existència d'un pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats,
5. Activitats informatives, formació i sensibilització en gènere,
6. Integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs (incorporació transversal a totes les actuacions de l'entitat).

I a partir de l'anàlisi es determinaran les àrees de millora al respecte.

Per tot això, es preveuen els següents OBJECTIUS I POSSIBLES ACCIONS A DEFINIR DURANT LA FASE 2:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'igualtat d'oportunitats			
OBJECTIUS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ
1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna del Pla de Igualtat	Donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'ajuntament als treballadors i treballadores municipals	Comunicació interna del Pla	Elaborar una estratègia de comunicació interna del Pla a través de: Intranet, tauler d'anuncis, pla d'acollida, circular informativa, correu electrònic.
1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal tècnic en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats	Sensibilitzar el personal per tal que entengui la necessitat de desenvolupament del Pla d'Igualtat	Formació general en gènere i igualtat d'oportunitats	Realitzar durant la vigència del Pla, sessions formatives genèriques en gènere i igualtat d'oportunitats per a tot el personal de l'Ajuntament
1.3. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització	Incorporar els mitjans necessaris per al desenvolupament efectiu del Pla d'Igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament	Existència de pressupost específic del Pla d'Igualtat	Destinar recursos econòmics pel desenvolupament del Pla d'Igualtat, a través de l'existència de partides pressupostàries.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Un dels aspectes que fa visibles la voluntat política de treballar per la igualtat entre homes i dones és la comunicació interna i externa de l'ajuntament.

Un llenguatge que tradicionalment ha ignorat i invisibilitzat les dones i que, per tant, mostra i reforça una realitat desigual en la que es transmeten estereotips i es discriminen les dones. L'ús del genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones com a subjectes del discurs són alguns dels usos discriminatoris del llenguatge més freqüents.

Tal i com s'estableix a l'Acord sobre l'ús no sexista de la llengua de la Direcció de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya, els textos de qualsevol administració pública han d'estar lliures d'usos discriminatoris, sexistes i/o androcèntrics i, al mateix temps, tenir cura de no traïr el funcionament genuí del català.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament d'Oliana abordarà el present àmbit des de dues vessants:

1. l'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i del llenguatge en la documentació i en la comunicació escrita.
2. el foment d'un ús no sexista de les imatges i del llenguatge.

En el cas que es detecti la necessitat d'una implementació efectiva del llenguatge no sexista ni androcèntric en la documentació i la imatge, en les comunicacions institucionals, tant a nivell intern com extern, d'una banda, i de la formació específica a la plantilla i al consistori, de l'altra, es realitzaran les accions que es proposen tot seguit.

Per tot això, es preveuen els següents objectius i possibles accions a definir durant la FASE 2:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació			
OBJECTIUS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ
2.1. Consolidar i formalitzar l'ús d'un	Evitar un ús sexista i androcèntric en el llenguatge i la	Llenguatge i comunicació	Revisió i actualització del llenguatge i la comunicació interna (circulars,

llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica.	comunicació de l'ajuntament, tant en l'àmbit intern com extern	interna i externa de l'ajuntament	comunicats, denominacions llocs de treball, Intranet, etc...) i externa (notificacions, sol·licituds, reglaments, etc...)
2.2. Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació a l'Ajuntament.	Conscienciar a la plantilla municipal i als responsables polítics de la necessitat d'un ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica	Formació en llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntric	Realitzar formació al personal tècnic, al directiu i al polític en l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni androcèntrica

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3. Representativitat de les dones i homes

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de d'Oliana analitzarà el present àmbit a través del mesurament de la representativitat de les dones en tots els àmbits, categories i nivells de responsabilitat de l'ajuntament a fi i efecte de comprovar si existeix paritat, segregació horitzontal i/o segregació vertical.

Es defineix paritat com la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri es basa en la premissa que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60%, ni menys del 40%.

La segregació horitzontal és la concentració de dones o homes en determinades ocupacions i, sovint, en el cas de les dones, aquestes s'associen a un valor i una remuneració menor.

I s'entén per segregació vertical la distribució desigual de dones i homes entre els diversos nivells de qualificació i responsabilitat dels sectors que ocupen. Sovint, les dones es concentren en llocs de menor poder i responsabilitat, topant amb l'anomenat "sostre de vidre" que fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

La representativitat s'avaluarà en tres col·lectius diferenciats:

- Plantilla municipal
- Ple de l'ajuntament
- Representants sindicals

De l'anàlisi es determinaran les àrees de millora al respecte.

Per tot això, es preveuen els següents OBJECTIUS I POSSIBLES ACCIONS A DEFINIR DURANT LA FASE 2:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3. Representativitat de les dones i homes			
OBJECTIUS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ
3.1. Fomentar la presència de dones i homes a les àrees representades per trencar la possible segregació horitzontal i/o vertical i assolir la paritat.	Equilibrar, quant a dones i homes, les diferents àrees i llocs de treball municipals	Realització d'un informe anual amb perspectiva de gènere de la plantilla municipal	Elaborar un informe anual de la representació de la plantilla municipal, segregat per sexe, en relació a les àrees municipals i els llocs de treball on es troben adscrits/es tenint en compte la perspectiva de gènere
	Aconseguir millorar l'equilibri entre dones i homes a les àrees i els	Establir accions d'informació, motivació i formació	Establir i implementar un pla d'acció per a la informació, la motivació, i la formació de la plantilla municipal per

	llocs de treball, respectivament, masculinitzats o feminitzats de l'ajuntament		a incentivar el seu accés, d'una banda, en àrees feminitzades (a homes) o masculinitzades (a dones): guàrdia urbana, brigada d'obres, escoles bressol, i de l'altra, en llocs de treball feminitzats o masculinitzats: personal d'administració general, educadors/es d'escola bressol, agents de la guàrdia urbana, delineants, encarregats/des, enginyers/es, oficials, o operaris/es
--	--	--	---

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4. Accés al treball, selecció, promoció professional i desenvolupament

El present àmbit vetlla per l'acompliment del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés al treball, la selecció i la promoció professional del personal, amb transparència i equitat, així com en la mobilitat i la promoció interna, tenint en compte criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos selectius i en la formació interna.

Es refereix a la gestió dels recursos humans tenint en compte i vetllant per una efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes des de l'accés fins el desenvolupament professional i la promoció.

En la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats que efectuarà l'ajuntament s'analitzarà el present àmbit a partir de la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la permanència del personal, d'una banda, i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional, de l'altra

Per tot això, es preveuen els següents objectius i possibles accions a definir durant la FASE 2:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4. Accés, selecció, promoció i desenvolupament			
OBJECTIUS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ
4.1. Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament	Evitar la discriminació de dones i homes en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament	Revisar la denominació i la descripció dels llocs de treball i de competències professionals utilitzant un llenguatge neutre	Realitzar un estudi o informe des de la perspectiva de gènere i l'ús d'un llenguatge no sexista en relació a la denominació, la descripció dels llocs de treball i les competències professionals. Revisió, propostes de modificació i implementació

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5. Condicions laborals

El present àmbit d'actuació, condicions laborals, se centra en la igualtat retributiva.

El principi d'igualtat retributiva estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els hi correspon igual retribució. I en aquest aspecte, la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats de l'ajuntament ha de determinar si cal realitzar un anàlisi exhaustiu de cadascun dels llocs de treball per verificar si es compleix o no el principi d'igualtat retributiva.

Per tot això, es proposen els següents objectius i possibles accions a revisar durant la FASE 2:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5 Condicions laborals			
OBJECTIUS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ
5.1. Garantir l'equitat de gènere en les condicions	Conèixer i donar visibilitat a la situació de les dones	Realitzar un informe anual de les retribucions de la plantilla municipal	Elaborar un informe anual que reflecteixi les retribucions de la plantilla

retributives dels treballadors i treballadores municipals	treballadores de l'ajuntament quant a igualtat retributiva	des de la perspectiva de gènere	municipal, segregada per sexe i, amb la identificació i descripció del tipus de jornada laboral i de totes les percepcions salarials, des de la perspectiva de gènere
---	--	---------------------------------	---

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6. Assetjament sexual i per raó de sexe

Entenem per assetjament sexual tots aquells comportaments verbals, no verbals, i/o físics, d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o un sol incident determinat pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu. Es tracta d'un abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament hi hagi una superioritat jeràrquica.

L'assetjament per raó de sexe és un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o amb l'orientació sexual d'una persona amb motiu de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La diagnosi ha d'analitzar la prevenció que l'ajuntament realitza sobre les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització.

Cal destacar que l'ajuntament ja disposa del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe (aprobat per Ple de data 12 de juliol de 2010). Per acord de Ple de la Corporació de data 23 de novembre de 2011, es va acordar nomenar el regidor de Benestar Social i Família, com a persona de referència de l'Ajuntament, per tal de dur a terme les funcions establertes en l'apartat i) de l'esmentat Protocol. Actualment la persona de referència segueix essent la mateixa.

Alhora, i pel que fa a tractament específic de dones afectades per la violència de gènere, des de l'any 2011, la comarca compta amb un Servei d'Intervenció Especialitzada per a dones que pateixen violència i per als seus fills i filles. S'entén com un servei públic especialitzat de caràcter supracomarcal destinat a oferir informació, atenció i recuperació a totes les dones i als seus fills i filles afectat per processos de violència, alhora que potenciar programes específics de prevenció, sensibilització i implicació comunitària envers aquesta problemàtica. L'abast territorial del Servei d'Intervenció Especialitzada és el de l'Alt Pirineu i Aran, que inclou les comarques de l'Alta Ribagorça, l'Alt Urgell, la Cerdanya, el Pallars Jussà, el Pallars Sobirà i la Vall d'Aran.

Amb tot això, es preveuen els següents objectius i possibles accions a definir durant la FASE 2:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6 Assetjament sexual i per raó de sexe			
OBJECTIUS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ
6.1. Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i en les bones relacions a la feina.	Garantir una implementació efectiva i eficaç del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina	Formació per a la millora de la capacitat dels responsables del Protocol de prevenció de l'assetjament	Realitzar sessions de formació i/o tallers adreçats als responsables del Protocol de prevenció de l'assetjament en relació a la seva implementació

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Parlem de conciliació com la possibilitat de compatibilitzar la feina remunerada amb les tasques domèstiques, les responsabilitats familiars i el temps personal.

Cal tenir en compte que no es refereix només a les dones, sinó també als homes, i que es tracta d'un problema social més enllà de les normatives que l'aborden. Fins ara els avenços legislatius i les pràctiques derivades d'acords han anat dirigits en bona mesura a la protecció de la maternitat i a garantir algunes condicions que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar, associant la maternitat amb les responsabilitats familiars, el que ha perjudicat l'accés i permanència de les dones al mercat de treball, restant els homes al marge d'aquesta situació. Cal revisar el concepte de conciliació posant especial atenció als drets dels homes i evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a la cura dels fills i filles i altres persones dependents.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament d'Oliana valorarà les mesures que en el marc de les normatives vigents o més enllà d'aquestes, implementa la corporació per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de les treballadores i els treballadors de l'ajuntament.

Actualment l'Ajuntament, disposa de les mesures de conciliació establertes a la normativa vigent en matèria de permisos, llicències, reduccions de jornada, etc.

L'ajuntament revisarà el Conveni Col·lectiu del personal de l'ajuntament per adaptar-lo a la legislació vigent. Aquest Pla d'Igualtat s'adjuntarà al Conveni col·lectiu com a document Annex, d'acord amb el que estableix la Disposició Addicional Setena del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Per tot això, es preveuen els següents objectius i possibles accions a definir durant la FASE 2:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7 Conciliació de la vida personal, laboral i familiar			
OBJECTIUS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ
7.1. Millorar les mesures de conciliació existents a l'ajuntament	Conèixer les necessitats reals de conciliació dels treballadors i treballadores de l'ajuntament per a poder ajustar les accions en aquest àmbit	Identificar les necessitats de conciliació del personal	Elaborar un estudi qualitatiu sobre les necessitats reals de conciliació de la plantilla municipal
7.2. Fomentar la coresponsabilitat	Impulsar la coresponsabilitat entre la plantilla municipal	Realitzar campanyes de sensibilització sobre coresponsabilitat	Realitzar campanyes adreçades als treballadors i treballadores municipals de foment de la coresponsabilitat en l'àmbit domèstic

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8. Prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

Les condicions de treball i l'entorn laboral són font de riscos per a la salut per ambdós sexes i, en general, no hi ha grans diferències quant a la seva resposta biològica. Però els riscos laborals de les dones han estat tradicionalment infravalorats perquè els estàndards de seguretat i salut s'han basat en models masculins. La segregació horitzontal i vertical del treball determina l'exposició a riscos diferents dels homes i les dones: els homes més exposats als riscos tradicionals de seguretat i higiene i les malalties professionals, i les dones amb més riscos de naturalesa psicosocial.

El present àmbit d'actuació tracta la inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i en les condicions per a la salut de l'entorn de treball.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament d'Oliana l'analitzarà a partir de diferents variables:

1. condicions per a la salut en l'entorn de treball i
2. condicions físiques de l'entorn de treball.

A partir de l'anàlisi es determinaran les àrees de millora al respecte.

D'acord amb la normativa de prevenció de riscos laborals (Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel que s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció), l'Ajuntament d'Oliana concerta els serveis de prevenció a través d'una empresa externa. La diagnosi a que fa referència aquest apartat es durà a terme en col·laboració amb els serveis de prevenció de Riscos Laborals que té contractats l'Ajuntament.

Per tot això, es preveuen els següents objectius i possibles accions a definir durant la FASE 2:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8 Prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere			
OBJECTIUS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ
8.1. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut	Detectar les possibles diferències entre dones i homes quant a les conseqüències en els riscos i en la salut laboral	Incorporar en el Servei de Prevenció de Riscos Laborals l'avaluació dels riscos psicosocials	Incorporar l'avaluació sistemàtica dels riscos psicosocials en el Servei de Prevenció de Riscos laborals
	Millorar la qualitat del Servei de Prevenció a través de la perspectiva de gènere	Millorar la capacitat del Servei de Prevenció en riscos psicosocials	Realitzar sessions formatives per a les persones responsables del Servei de Prevenció de Riscos de l'ajuntament, en relació als riscos psicosocials en el treball
	Millorar la cultura preventiva de l'organització	Formació en riscos psicosocials	Realitzar sessions formatives periòdiques, per a la plantilla municipal, relatives als riscos psicosocials en el treball

BIBLIOGRAFIA

- Modelo de referencia para la elaboración del diagnóstico y diseño e implementación de planes de igualdad; Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011.
- Acord sobre l'ús no sexista de la llengua; Direcció de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya.
- Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments; Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.
- Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració.
- II Pla per a la Igualtat de Gènere del Consell Comarcal de l'Alt Urgell (2015-2019).

Contra el present acord es podrà interposar pels interessats un recurs contenciós-administratiu, davant la Sala del Contenciós-Administratiu del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de 2 mesos comptats a partir del dia següent al de la publicació d'aquest anunci, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, Reguladora de la Jurisdicció Contenciós- Administrativa.

Oliana, 25 d'abril de 2016
L'alcalde, Miquel Sala Muntada