
I Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2010-2012)

Ajuntament de Mollerussa



AJUNTAMENT DE MOLLERUSSA

Resum: Objectius i Mesures

Introducció

Des de fa temps, les administracions locals han estat les que han impulsat les polítiques d'igualtat i de gènere adreçades a la ciutadania i sensibilitzar la població envers aquesta qüestió. Però malgrat aquesta tradició de treball amb la ciutadania, la incorporació de la perspectiva de gènere i del principi d'igualtat efectiva de dones i homes no ha estat igualment contemplada en la cultura institucional, en els processos interns de gestió i organitzatius.

Els Plans d'Igualtat d'Oportunitats pretenen donar un pas més en aquest sentit. No es pot oblidar que les administracions públiques no estan al marge dels condicionaments socials i culturals, i han de revisar també els seus processos de gestió per garantir que en la seva organització no s'hi produeixin discriminacions. El Pla d'Igualtat és, doncs, que permet assolir, mitjançant una intervenció articulada, la igualtat d'oportunitats de dones i homes dins de l'organització.

Tal i com defineix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, un Pla d'Igualtat és un "*conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'un **diagnòstic de la situació laboral existent**, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe.*"

El Pla que tot seguit s'exposa inclou objectius i mesures que cal desenvolupar en diferents àmbits de la gestió organitzativa de l'entitat, com són l'accés al treball, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, el llenguatge igualitari, etc.

Dins de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic s'hi especifica l'obligació de les administracions públiques d'adoptar Plans d'Igualtat referents a la pròpia organització:

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VUITENA. Plans d'igualtat

- 1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*
- 2. Sense perjudici d'allò disposat en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest.*

Els beneficis d'un Pla d'Igualtat per l'entitat més enllà de donar compliment a la legislació, redunden en l'optimització dels recursos humans i dels processos per adequar-los al principi d'igualtat efectiva d'homes i dones.

També en l'Avantprojecte de Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat de dones i homes, es dóna especial rellevància a la necessitat que les administracions públiques desenvolupin mesures per garantir la igualtat en l'àmbit intern i procedimental, i així s'explicita en el seu *Títol II: Mecanismes per garantir el dret a la Igualtat de dones i homes en l'administració pública*. Dins d'aquest títol també s'hi especifica l'obligació de les administracions locals en la implantació de Plans d'Igualtat de dones i homes:

Article 22

Plans d'Igualtat de dones i homes

- 1. Les Institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i l'Administració local de Catalunya, han d'aprovar, en el termini de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, un Pla d'Igualtat de dones i homes a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball, adreçat al personal que hi presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació a l'accés al treball remunerat, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball.*
- 2. Aquest Pla ha de fixar els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.*
- 3. El Pla ha de contemplar, entre d'altres, els àmbits d'actuació relatius a representativitat de les dones, accés, selecció, promoció i desenvolupament professional, condicions laborals, conciliació de la vida personal, laboral i familiar, violència masclista, prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, comunicació no sexista, i estratègia i organització interna de l'organisme.*
- 4. El Pla a què fa referència l'apartat 1 ha d'incloure mesures específiques per adequar-lo a les peculiaritats del personal docent, el personal sanitari, el personal investigador, el personal penitenciari, el personal bomber, el personal agent rural i el personal dels cossos i forces de seguretat.*
- 5. El Govern de la Generalitat ha de fomentar l'adopció de Plans d'igualtat de dones i homes del personal al servei de l'Administració corporativa, els agents socials, les entitats sense afany de lucre i els consorcis.*

D'aquesta manera, es fa palès que les administracions públiques i les seves estructures i processos interns no poden quedar al marge dels canvis produïts per la incorporació de la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en les polítiques públiques.

El pla que tot seguit es presenta s'adopta després d'un procés de diagnòstic i de la tria conjunta de les accions que n'han de formar part per part de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, en què hi ha participat representants de l'Ajuntament de Mollerussa i també la representació sindical de l'organització. Després de conèixer els resultats del diagnòstic, es trien i s'articulen les diferents mesures que han de permetre el disseny del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa (2010-2012).

El document s'estructura en sis línies estratègiques, que s'articulen a través d'objectius i mesures. Les línies estratègiques adoptades són les següents:

A: Transversalitzar la perspectiva de gènere en processos i accions i garantir l'aplicació del pla d'igualtat

B: Equilibrar la presència de dones i homes en els òrgans de presa de decisions

C: Accés al treball, promoció professional i condicions laborals

D: Fomentar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral

E: Salut, prevenció de riscos i prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries

F: Fomentar la inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals (internes i externes)

Per a què les mesures puguin desenvolupar-se de manera efectiva, caldrà la col·laboració de totes les àrees i agents de l'entitat, que puguin participar en la implementació de les accions, i també en el canvi en la cultura organitzativa que suposa fer conscient la necessitat de revisar processos i accions per afavorir la igualtat efectiva de dones i homes.



Objectius i Mesures

<u>Línia</u>	<u>Objectiu</u>	<u>Mesura</u>
A	Objectiu A1. Garantir la continuïtat del PIO i comunicar-ho al personal de l'Ajuntament	<p>Mesura A1.1 Definir mecanismes de seguiment del Pla d'Igualtat, responsables, temporalitat i estratègies d'execució i avaluar-ne l'aplicació anualment.</p> <p>Mesura A1.2 Crear una comissió de seguiment del Pla d'Igualtat</p> <p>Mesura A1.3 Comunicar oficialment al personal de l'Ajuntament la voluntat de treballar per incorporar criteris d'igualtat d'oportunitats, comunicar els continguts del diagnòstic i del PIO i fer-lo particip de la seva execució</p> <p>Mesura A1.4 Preveure la dotació econòmica del Pla d'Igualtat d'Oportunitats en els pressupostos de l'Ajuntament</p> <p>Mesura A1.5 Fer accessibles els continguts del diagnòstic i del PIO a través d'una sessió informativa per al personal, i facilitant el document del PIO</p> <p>Mesura A1.6 Comunicar a la ciutadania que l'Ajuntament de Mollerussa ha aprovat el I Pla d'Igualtat d'acord amb la normativa vigent.</p>



<u>Línia</u>	<u>Objectiu</u>	<u>Mesura</u>
A	Objectiu A2. Incrementar els coneixements i la sensibilitat del personal sobre Igualtat d'oportunitats i la introducció de la perspectiva de gènere en els seus àmbits d'actuació	Mesura A2.1 Incorporar dins el Pla de Formació anual almenys un curs anual sobre igualtat d'oportunitats per al personal, reconegut com a formació continuada i d'interès pel lloc de treball a efectes de promoció. Organitzar i oferir almenys un curs de formació al personal polític i tècnic sobre polítiques d'igualtat i la seva aplicació.
		Mesura A2.2 Oferir al personal de les regidories sessions informatives de format curt sobre la introducció de la perspectiva de gènere a les diferents regidories, adaptades a la feina que es duu a terme en cadascuna d'elles.
		Mesura A2.3 Establir mecanismes de comunicació de les opcions de formació en aquest àmbit adaptades a cada regidoria (llistat correu electrònic i enviament de les activitats de formació específiques).
	Objectiu A3. Fomentar la inclusió de criteris de gènere i Igualtat d'Oportunitats en els projectes, accions i serveis de l'Ajuntament, de forma transversal i en coordinació amb la Regidoria de Polítiques d'Igualtat i amb el Pla Municipal.	Mesura A3.1 Dotar de pressupost la Regidoria de Polítiques d'Igualtat d'acord amb la previsió Anual
		Mesura A3.2 Garantir que les línies d'actuació de cada regidoria siguin coherents amb el Pla Municipal, i estudiar i introduir en el Pla Municipal els projectes a desenvolupar per cada Regidoria
		Mesura A3.3 Difondre el caràcter transversal de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat dins de l'Ajuntament i les possibilitats de col·laboració interna, prestant especial atenció a la funció d'assessorament per introduir la perspectiva de gènere en els diferents projectes.
		Mesura A3.4 Elaborar un sistema d'indicadors per fitxes per valorar periòdicament la transversalitat de gènere en les diferents àrees i poder comptar amb una avaluació anual.



Línia	Objectiu	Mesura
B	Objectiu B.1. Facilitar la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans de presa de decisions	Mesura B.1.1 Fer la recomanació que en la constitució d'òrgans consultius, consells, comissions, etc., es tingui en compte el criteri de paritat en la seva constitució (amb un màxim d'un 60% de representació de persones del mateix sexe)
C	Objectiu C1. Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i incorporació de personal	Mesura C1.1 Fer que els criteris d'objectivació de l'entrevista quedin recollits en les actes per poder fer una avaluació posterior i garantir que no responguin a estereotips de gènere.
		Mesura C1.2 Constituir tribunals de selecció paritaris, on no hi hagi més d'un 60% de la representació d'un mateix sexe, indicant als organismes que participen en els processos de selecció que s'empra aquest criteri, pel compliment del Pla d'Igualtat i de la legislació vigent.
		Mesura C1.3 Valorar en els currículums que es presenten a les places els coneixements en matèria d'igualtat d'oportunitats com una formació relacionada amb el treball a l'administració pública.
		Mesura C1.4 Incorporar en el temari les convocatòries de les oposicions i concurs-oposicions, un tema sobre igualtat d'oportunitats dins les administracions públiques.
	Objectiu C2. Garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció i en l'avaluació del rendiment	Mesura C2.1 Catàleg de llocs de treball: garantir que el catàleg i la RLT respecti la nomenclatura neutra i que estudiï les funcions que es fan dins de cada lloc de treball, analitzant-les per garantir la igualtat d'oportunitats, i posant en relació les tasques amb les atribucions salarials i de categoria laboral.
Mesura C2.2 Objectivar els criteris d'avaluació de l'acompliment que permeten assolir la promoció professional, i vetllar per què aquests criteris no comportin cap mena de discriminació Indirecta		
Objectiu C3. Vetllar per disminuir la segregació horitzontal i vertical en les diferents àrees i departaments	Mesura C3.1 En les properes incorporacions de la policia local, fer contractacions basades en l'acció positiva per incorporar dones en aquest cos.	



Línia	Objectiu	Mesura
D	Objectiu D1. Informar a la plantilla sobre les diferents possibilitats de conciliació que ofereix l'organització	Mesura D1.1 Elaborar un document esquemàtic sobre els permisos i condicions per afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral i personal a què tenen dret els i les treballadores, i fer-lo arribar a la plantilla (dins del document d'informació d'interès).
E	E1. Incloure criteris de gènere en l'estratègia de prevenció de riscos laborals	Mesura E1.1 Incloure accions encarades a prevenir i pal·liar els riscos psicosocials i ergonòmics dins l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals, i sobre les diferències entre homes i dones pel que fa a la salut laboral
	E2. Prevenir, detectar i afrontar les actituds discriminatòries, l'assetjament sexual, per raó de sexe, i l'assetjament laboral.	Mesura E2.1 Difondre dins de l'ajuntament un document amb criteris per detectar casos d'actituds discriminatòries, assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual i assetjament moral.



Línia	Objectiu	Mesura
F	F1. Aconseguir l'ús d'un llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes de la institució	Mesura F1.1 Dur a terme una comunicació oficial a la plantilla, indicant que cal fer efectiu l'ús d'un llenguatge inclusiu en els diferents documents, tant interns com externs, de la institució.
		Mesura F1.2 Revisar les instàncies, fulls de sol·licitud i qualsevol altra documentació de tipus intern i modificar-la per adequar-la als criteris del llenguatge inclusiu.
	F2. Vetllar per una imatge institucional afavoridora de la consecució de la igualtat d'oportunitats	Mesura F2.1 Revisar els continguts (llenguatge i imatge) que es publiquen a la pàgina web i que s'empren en els materials de difusió per tal de vetllar que es mantingui un llenguatge inclusiu i que no es reproduïxin estereotips de gènere.
		Mesura F2.2 Fomentar que en les comunicacions fetes pels representants de la institució (Alcalde/ssa i Regidors/es) es mantingui l'ús d'un llenguatge inclusiu.
	F3. Incrementar els coneixements del personal sobre la utilització d'un llenguatge inclusiu	Mesura F3.1 Distribuir entre el personal un document pràctic sobre la utilització del llenguatge inclusiu, amb especial atenció d'aquelles persones que es dediquen a la comunicació institucional (premsa, alcaldia, assessoria lingüística)