

**Ajuntament de Puigverd de Lleida**

**Ajuntament de  
Puigverd de Lleida**

**PLA D'IGUALTAT  
2019-2023**

## ÍNDEX

1. El nostre municipi
2. Introducció
3. Evolució de les polítiques d'igualtat d'oportunitats
4. Principis d'actuació dels poders públics
5. Objectius i metodologia
6. Objectius específics
7. Àmbits de diagnosi
8. Conclusions bàsiques
9. Accions per a cada una de les àrees de diagnosi
10. Seguiment i avaluació i vigència
11. Enquesta utilitzada de percepció de la plantilla

## 1. EL NOSTRE MUNICIPI

Puigverd de Lleida es un municipi de la comarca del Segrià amb una població de 1.363 (Ultima xifra oficial) Que es troba situat a 219 m d'altitud que compren 12,42 km2 i que limita amb els municipis de Torregrossa Juneda, Castellidans i Artesa de Lleida.

## 2. INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Puigverd de Lleida, implicat en la igualtat d'oportunitats entre gèneres i 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 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.

L'Ajuntament de Puigverd de Lleida amb la finalitat de redactar un Pla d'igualtat crea en data 14 de juny de 2018 la Comissió d'igualtat formada per les persones següents:

L'alcalde: Josep J. Solsona Batlle  
Regidora Serveis Socials: Úrsula Barrufet Argilés  
Delegat Sindical: José Antonio Laso Iglesias  
Secretària Ajuntament: Ester Torrent Pellisé

Aquesta comissió s'haurà de reunir dos vegades a l'any com a mínim, per tal de fer un seguiment de les propostes d'actuació adoptades que figuren al pla i en tot cas vetllar per l'aplicació de les mesures necessàries per fer-les efectives.

La data de informació de la plantilla, és a 31 de desembre de 2017, atès que les enquestes es van passar en aquest trimestre.

Cal remarcar que no s'ha tingut en compte quan es parla de la plantilla de personal de pràctiques, personal temporal de piscines, o persones que treballen per l'ajuntament però la seva relació laboral es amb el Consell Comarcal del Segrià

(Programa, treball i formació) atès que el seu caràcter es temporal de durada curta i podria distorsionar la informació general de l'Ajuntament.

La principal diferència entre la data esmentada i la data en la qual s'ha treballat el Pla d'igualtat respon a que una treballadora de secretaria ha demanat una excedència voluntària de dos anys i ara ocupa aquest lloc de treball de forma temporal per un altre treballador.(home)

### 3. EVOLUCIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Des del Tractat de Roma de 1957 la Unió Europea ha treballat i ha apostat per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A l'article 110 del tractat s'establia que qualsevol país que volgués ser membre de la CEE havia de garantir la igualtat entre treballadores i treballadors, i l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per la mateixa feina.

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

A nivell de l'Estat espanyol 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, en termes anàlegs a l'actual Constitució de 27 de desembre de 1978.

Mitjançant Llei de 21 d'octubre de 1937, les Corts de la República van convalidar i donar força de Llei al Decret del Ministeri de Justícia de 3 de febrer d'aquell any, que va fer efectiva la capacitat civil de la dona i especialment de la casada prevista per la Constitució.

Posteriorment s'aprovà la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, adreçada a obtenir la igualtat efectiva entre dones i homes amb l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular les que afecten a les dones.

Altres lleis importants en matèria d'igualtat homes i dones a l'Estat espanyol que cal tenir presents són les següents:

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

L'equitat de gènere ha estat reconeguda en l'ordenament jurídic català.

En primer lloc destaca la Llei de 19 de juny de 1934, de capacitat jurídica dels cònjuges i de la dona, la qual va ser pionera en fer efectiva la igualtat civil entre

homes i dones prevista per la Constitució, 3 anys abans que ho aprovessin les Corts de la República.

Així mateix, l'Estatut de Catalunya aprovat per Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, recull en els seus articles 19 i 53 la perspectiva de gènere propugnant que estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans.

Finalment, també la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, incorpora en el seu capítol III, incorpora mecanismes per a garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el sector públic.

Pel que fa a l'àmbit local, l'actual marc jurídic i organitzatiu faculta per exercir competències complementàries a la resta d'administracions en l'àmbit de la promoció de la dona. Així ho especifica l'article 71.1.c del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Al mateix temps la disposició addicional setena, del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, preveu que 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; també estableix l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

#### **4. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ DELS PODERS PÚBLICS RECOLLITS A LA LLEI 17/2015 D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES**

##### **PRIMER - Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere**

Els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

##### **SEGON - Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i corresponsabilitat en el treball**

Els poders públics han de garantir el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball i de no-discriminació a causa d'embaràs o de maternitat, i han de reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura de persones amb l'objectiu d'assolir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i un repartiment equitatiu i corresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones.

##### **TERCER - Eradicació de la violència masclista**

Els poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris.

## **QUART - Apoderament de les dones**

Els poders públics han de donar suport a les dones en el procés pel qual enforteixen llur potencial i autonomia, coneixen millor llurs capacitats i participen activament en la superació dels obstacles que són a la base de la infravaloració que han patit històricament.

## **CINQUE - Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics**

Els poders públics han de promoure la participació dels grups i les associacions que defensen els drets de les dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques, i també la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions.

## **SISE - Perspectiva de les dones**

Els poders públics han de fer valer les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat; fer visibles i reconèixer les diferències, les singularitats i els particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques i d'orientació i identitat sexuals de dones i homes sense exclusions; reconèixer les dones com a subjecte socials, econòmics i polítics, i destacar les experiències vitals tant de dones com d'homes.

## **SETÈ - Justícia social i redistribució de la riquesa**

Els poders públics han de garantir la distribució equitativa dels recursos i l'exercici correcte de drets i deures, amb polítiques correctores i distributives que fomentin la prevenció i actuïn contra l'explotació i l'exclusió social de les dones. Les polítiques públiques han de protegir principalment les dones amb fills a càrrec i prioritzar en la distribució de la riquesa i la lluita contra la feminització de la pobresa.

## **VUITÈ - Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge**

Els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.

## **5. OBJECTIUS I METODOLOGIA**

Els plans d'igualtat, han d'articular una sèrie d'accions la posada en marxa de les quals ha de permetre assolir uns objectius. En primer lloc es defineixen els objectius generals i després un cop definides les àrees de diagnosi es dissenyarà els objectius específics per cada àrea.

### **Objectius Generals:**

- Integrar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament.
- Promoure i avançar en matèria de polítiques de gènere.
- Determinar els obstacles i barreres en la igualtat de gènere.
- Potenciar el compromís de l'Ajuntament en les polítiques de gènere.
- Establir estructures per vetllar, i implementar les actuacions que es defineixen al

pla.

- Realitzar la diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Dissenyar actuacions concretes per millora en la igualtat d'home i dones.

Aquest 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 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 organitzativa, 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.

Aquest Pla ha de ser una referència àgil pels àrees municipals per a desenvolupar en qualsevol moment actuacions amb perspectiva de gènere i polítiques d'igualtat d'oportunitats i, per l'altra, una guia per definir actuacions a desenvolupar a curt termini. També hauria de servir com a document útil per la seva viabilitat, en l'execució de les accions, segurament no exempts d'esforç, i a la vegada, prou flexible en el temps per a incorporar sempre objectius i actuacions amb voluntat de millora.

#### Fases:

1. INICIATIVA I DIAGNOSI
2. DISSENY I ELABORACIÓ
3. IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
4. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

#### 1.-FASE D'INICI I DIAGNOSI:

Les actuacions que s'han realitzat ha estat les següents:

- Comunicació la iniciativa a la plantilla de l'Ajuntament.
- Establiment i creació de les estructures necessàries per portar a terme el Pla d'Igualtat (es crea a la Comissió pel Pla d'Igualtat).
- S'aprova per decret d'alcaldia la Comissió, en les quals es nomena les persones que hi formen part.

Un cop establertes les estructures i difosa la iniciativa, es va procedir a la diagnosi d'igualtat. Amb l'objectiu de recollir la informació necessària per determinar la situació de dones i homes a l'organització.

Aquesta anàlisi recull informació quantitativa i qualitativa, que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació.

Els objectius de la diagnosi:

Obtenir la informació necessària sobre la plantilla.

Identificar possibles desigualtats de gènere.

Definir punt fort o àrees de millora.

Definir conclusions per tal de definir accions concretes.

En primer lloc s'ha definit els àmbits de la diagnosi, que són els següents:

1. La cultura de l'organització.
2. Accés a l'ocupació.
3. Condicions laborals.

4. Formació o promoció.
5. Igualtat retributiva.
6. Seguretat i salut Laboral.
7. Organització del temps, conciliació i corresponsabilitat.
8. Llenguatge i comunicació.
9. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En aquesta fase es realitza la recollida i el tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi, es busca obtenir un mapa de la situació en la que es troba l'Ajuntament pel que fa a la igualtat de gènere a través d'una enquesta anònima al personal.

La informació qualitativa s'ha manifestat de la manera següent:

S'han passat unes enquestes a nivell individual als treballadors, no tots/es les han enplenat, era de caràcter anònim. (últim trimestre 2017)

La informació quantitativa i documental:

S'ha confeccionat una plantilla per la recollida d'informació per l'elaboració de la diagnosi que ha completat la informació anterior. Aquesta documentació s'ha extret de la documenta que resta a l'Ajuntament i que regula les relacions laborals: document d'ús intern, pàgina web etc.

Tractament de dades:

Les dades obtingudes s'han agrupat per tal de poder extraure una diagnosi acurada de la situació de la plantilla.

## 2.- DISSENY I ELABORACIÓ

Realitzada la diagnosi es defineixen els objectius generals i específics del Pla, entenent els primers com aquells que persegueixen el pla nivell global, i que tenen a veure amb la igualtat d'homes i dones dins de l'organització a nivell ampli i estructural, els objectius específics serien aquells que vinculen amb cada un dels àmbits de la diagnosi.

Els objectius ens permetran determinar unes accions per posar en marxa el Pla d'igualtat, que es definiran a les fitxes annexes.

## 3.- IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Finalitzat el dibuix 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.

Un cop aprovat el Pla per part del Ple de l'Ajuntament caldrà:

- Difondre el Pla d'igualtat entre tota la plantilla.
- Comunicar a cada àrea implicada les accions en les que es vol que col·laborin.
- Executar les accions que s'han determinat i planificat.

Per portar a terme les actuacions s'haurà de tenir en compte, les dificultats que puguin aparèixer, com es va plantejar les actuacions, i si cal corregir aquestes per adaptar-se a les situacions de l'ens.



## 5.- AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA

L'avaluació del Pla es defineix com l'anàlisi de les accions realitzades, les no realitzades i les que han estat dissenyades i s'han hagut d'adaptar.

Es tindrà en compte:

- El grau de compliment dels objectius fixats.
- Si persisteixen les desigualtats.
- Les millores assolides en la igualtat entre dones i homes.

## 6. OBJECTIUS ESPECÍFICS.

### Objectius Generals especificat en un apartat anterior

- Integrar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament.
- Promoure i avançar en matèria de polítiques de gènere.
- Determinar els obstacles i barreres en la igualtat de gènere.
- Potenciar el compromís de l'Ajuntament en les polítiques de gènere.
- Establir estructures per vetllar, i implementar les actuacions que es defineixen al pla.
- Realitzar la diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Dissenyar actuacions concretes per millora en la igualtat d'home i dones.

### Objectius Generals:

- **Area 1 CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ**  
Fer projecció efectiva de la igualtat de dones i homes  
Establir accions que permeten millora tan la presència com al visibilitat de la igualtat entre homes i dones
- **Area 2 ACCÉS A L'OCUPACIÓ**  
Garantir la igualtat d'oportunitat en processos ofertes i mecanismes de selecció i contractacions  
Presència equilibrada en totes les àrees i en tots els àmbits
- **Area 3 CONDICIONS LABORALS**  
Establir accions que permetin una presència equilibrada entre homes i dones en l'organització  
Vetllar per introduir la perspectiva de gènere
- **Area 4 FORMACIÓ I OCUPACIÓ**  
Formar al personal en matèria d'igualtat  
Establir mecanismes per assegurar la igualtat entre homes i dones en l'accés a la formació.  
Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a les accions formatives.
- **Area 5 IGUALTAT RETRIBUTIVA**  
Introduir la perspectiva de gènere en les polítiques de l'ens  
Analitzar la possible bretxa salarial
- **Area 6 SEGURETAT I SALUT LABORAL**  
Establir mecanisme perquè la plantilla tingui una millor formació en matèria de salut i riscos laborals amb un visió de gènere.  
Introduir la perspectiva de gènere en tot lo referent a salut laboral

- **Area 7 ORGANITZACIÓ DEL TEMPS, CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT**  
Establir mesures per afavorir la conciliació laboral i la coresponsabilitat  
Vetllar per introduir la perspectiva de generes en matèria de conciliació
- **Area 8 LLENGUATGE I COMUNICACIÓ**  
Formar la plantilla en llenguatge inclusiu no sexista  
Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en tos els àmbits de l'Ajuntament
- **Area 9 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**  
Establir mecanismes per gestionar i abordar casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

## 7. ÀMBITS DE DIAGNOSI:

### 1. Cultura de l'organització

S'analitza la igualtat d'oportunitats a l'organització, com es fomenta la presència que té el valor de la igualtat a l'ens i el grau d'implicació de l'organisme i del personal.

S'analitza si existeixen estructures que vetllin per la igualtat entre dones i homes en l'organització, tenint en compte les característiques d'Ajuntament petit amb poc personal.

També la imatge corporativa i la projecció que se'n fa de la igualtat de dones i homes i quina és la percepció del personal en matèria d'igualtat.

### 2. Accés a l'ocupació

S'analitza la igualtat d'oportunitats a l'organització.

Es comprova el treball previ en igualtat d'oportunitats, si existeixen documents que recullen la igualtat, si existeixen estructures que vetllin per la igualtat entre homes i dones, la imatge corporativa i la projecció de la igualtat entre homes i dones, quina és la percepció del personal de l'organització en matèria d'igualtat entre homes i dones.

### 3. Condicions laborals

Aquest àmbit analitza l'estructura laboral de l'organització.

Es comprova la presència d'homes i dones per determinar si la plantilla està equilibrada, el tipus de contractacions per modalitats de sexe, el tipus de jornada i la seva distribució entre dones i homes, si hi ha actuacions positives per tal d'equilibrar la presència d'homes i dones.

### 4. Formació o promoció

Aquest àmbit analitza la igualtat real d'oportunitat en tots els processos de selecció, les mesures per vetllar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la formació del es persones que realitzen el processos de selecció, si és té present el valor de la igualtat.

### 5. Igualtat retributiva

Àmbit en què s'analitza si l'organització garanteix la igualtat entre dones i homes en matèria retributiva. S'analitza la percepció de la plantilla pel que fa a la igualtat salarials, com es vetlla per garantir la igualtat en política retributiva.

## 6. Seguretat i salut Laboral

Analitza si l'empresa aplica pràctiques de prevenció i seguretat laboral aplicant una perspectiva de gènere, si és té en compte les possibles diferències respecte l'exposició a riscos laborals i en matèria de seguretat laboral.

## 7. Organització del temps, conciliació i corresponsabilitat

Analitza l'organització del temps de treball i quines accions es realitzen per avançar cap a una organització laboral que permeti l'equilibri entre la vida laboral, familiar i personal; les mesures establertes en matèria de conciliació i corresponsabilitat, la jornada de treball i les seves peculiaritats, la percepció de les persones que formen part de l'organització.

## 8. Llenguatge i comunicació

En aquest àmbit es vol comprovar si l'organització vetlla per tal que les comunicacions internes i externes no continguin elements sexistes i es formulin en llenguatge inclusiu, s'analitza la percepció que en tenen les persones de l'organització fers aquest àmbit, quines mesures estableix l'ens per assegurar una comunicació inclusiva i no sexista, quin grau de coneixement del llenguatge no sexista existeix, com es fomentat aquest tipus de comunicació.

## 9. Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe

Analitza la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe dins de l'organisme.

Cal veure el coneixement del personal de protocols d'actuació, en el cas que existeixen, si tenen coneixement de les actuacions a seguir, si l'organisme ha implementat alguna actuació i té una sensibilització. Si existeixen antecedents en aquesta matèria.

## 1. CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ

A l'Ajuntament no existia un pla d'igualtat, però si es coneix l'obligació que existeix de d'elaborar-ne un, per la seva aprovació i compliment.

Cada any, des fa més de cinc anys, l'Ajuntament fa una lectura del manifest davant de l'Ajuntament, el dia 8 de març dia internacional de la dona i també el 25 de novembre, dia Internacional de l'eliminació de la violència contra la dona. De la lectura del manifest se'n fa difusió als veïns del municipi (pregó, e-bando).

S'ha procurat els últims anys, demanar la subvenció de l'Institut Català de la Dona, per tal de fer activitats amb perspectiva de gènere.

Cal avançar en aquest tema per tal que es porti a la pràctica actuacions que denotin una projecció efectiva de la igualtat de dones i homes

La majoria de les enquestes no responen la pregunta de si l'Ajuntament fomenta polítiques d'igualtat.

## 2. ACCÉS A L'OCUPACIÓ

L'objectiu de l'àmbit és garantir una igualtat d'oportunitats real en les ofertes d'ocupació, els processos i mecanismes de selecció i les contractacions realitzades.

S'analitza la percepció de les persones respecte l'accés a l'organització i com es vetlla per garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.

Es comprova que no hi hagut processos de selecció en els últims 4 anys, només s'han produït seleccions de personal laboral per substitucions per malaltia o feines puntuals d'estiu o selecció per projectes de col·laboració social.

Pel que fa als processos de selecció esmentats no existeix un protocol de selecció, la valoració es fa per dos persones normalment, tot i que aquestes persones, alcalde i regidors/es no tenen una formació específica en matèria d'igualtat. De la constància per escrit d'aquestes seleccions no es detecta que hi hagi preguntes de caràcter personal ni que es tingui en compte el sexe com un factor d'idoneïtat.

Aquestes feines temporals, han estat ocupades tant per dones com per homes, no es pot veure una diferenciació de sexes.

De les enquestes que s'han passat als treballadors hi ha respostes variades, és a dir algú afirma que els criteris de selecció són objectius transparents sense discriminar homes i dones i la majoria responen que no ho saben.

Remarcant que en els últims 4 anys no s'ha produït cap procés de selecció d'acord amb unes bases que han hagut d'estar aprovades prèviament, atenent les característiques de l'organització que estem tractant.

### 3. CONDICIONS LABORALS

La composició dels llocs de treball consisteix en:

#### *Tipologia de contracte o de vincle*

Dones amb contracte indefinit no fixe: 6

Dones amb contracte d'interinitat: 0

Dones amb contracte temporal: 1

Dones funcionaris de carrera: 1

Dones funcionaris interins: 0

Homes amb contracte indefinit no fixe: 3

Homes amb contracte d'interinitat: 1

Homes funcionaris de carrera: 0

Homes funcionaris interins: 0

La composició del lloc de treball consisteix en:

DEPARTAMENT	DONES	HOMES	% DONES	% HOMES	TOTAL
Llar infants	3	-	100 %	0 %	3
Brigada (peons)	0	2	0	100 %	2
Personal de la neteja	2	-	100 %	0 %	2
Oficina-Administració	1	2	33,33 %	66,67 %	3
Biblioteca	1	-	100 %	0 %	1

S'observa que en alguns àmbits com el de la neteja o personal educatiu, existeix personal femení i això ha tingut una continuïtat en els últims anys. Pel que fa al personal de la brigada la situació és a la inversa i també es manté així des de fa anys. Les substitucions de personal per baixes, han seguit en aquesta mateixa

línia.

Les enquestes posen de manifest que alguns/es dels treballadors/es troben correctes les instal·lacions i d'altres consideren que es poden millorar.

La jornada laboral és diferent en funció del tipus de personal; la brigada fa jornada partida, a l'estiu es contempla una jornada seguida. El personal d'oficina fa jornada contínua, tot i que treballa una tarda. La biblioteca s'obre només per la tarda. El personal educatiu, per raons òbvies fa jornada i el personal de neteja té l'horari adaptat en funció de l'obertura de les diferents dependències de l'Ajuntament.

#### 4. FORMACIÓ I PROMOCIÓ

S'analitza la percepció respecte les possibilitats de promoció i de desenvolupament professional en homes i dones, com la gestió de la promoció vetlla per la igualtat d'oportunitats i com s'inclou la igualtat d'oportunitats en aquesta promoció.

S'ha fet una anàlisi sobre la realització d'activitats formatives per part del personal.

El d'oficines (2 dones i 2 homes) i l'educatiu (3 dones, cap home) té coneixement dels cursos a través del correu electrònic i accedeix a la realització d'activitats formatives.

Per contra, el de neteja (2 dones i 0 home) i la brigada (2 homes i cap dona), no hi accedeixen o bé mai, o bé de forma molt extraordinària.

A continuació s'ha analitzat els motius de la manca d'accés a accions formatives.

L'Ajuntament de Puigverd de Lleida no realitza directament cursos als seus treballadors, sinó que s'adhereix al pla agrupat de l'Associació Catalana de Municipis, també Escola d'administració pública. La majoria de cursos que s'ofereixen es realitzen a través de la Diputació de Lleida, que s'adreça als correus electrònics corporatius del personal per comunicar-los les accions formatives que ofereix.

En aquest punt, ja es cospa una primera barrera, i és que el personal de brigada i de neteja no tenen correu corporatiu de l'Ajuntament. Tot i això, se'ls facilita la informació quan s'escau.

A més a més, no s'ofereixen cursos adreçats al personal de neteja.

Quan a la promoció i atenent que l'organització és petita no hi ha promoció ni mobilitat funcional.

#### 5. IGUALTAT RETRIBUTIVA

L'objectiu de l'àmbit és complir el principi d'igualtat de remuneració per a feines d'igual valor.

Caldria analitzar la percepció de les persones respecte la igualtat salarial a l'organització i si s'ha seguit una política per vetllar per a la igualtat salarial.

Cal indicar que aquesta organització no compta amb una relació de llocs de treball, s'entén aquest com un instrument tècnic que permet l'ordenació del personal d'acord amb les necessitats dels serveis i estableix els requisits necessaris per a desenvolupar un determinat lloc de treball.

L'Ajuntament tampoc compta amb un conveni propi del seu personal.

Del personal que forma part de la plantilla de l'Ajuntament existeix un/a funcionari/ària i la resta és personal laboral indefinit no fixe. Existeix una diferenciació de l'estructura retributiva entre el personal funcionari i el laboral perquè hi és d'aplicació normes diferents i tampoc no s'ha fet una assimilació dels conceptes retributius.

Les preguntes respecte l'aspecte retributiu de l'enquesta han estat contestades de manera dispar, ja sigui en el sentit de no contestar o contestar que sí o que no. Una de les preguntes es concretava en el fet, si es percebia diferència salarial entre homes i dones per la responsabilitat que tenien, en uns casos no es contesta, altres sí altres no.

La conclusió a què es pot arribar és que l'estructura retributiva és diferent, no sol pet fet de ser personal laboral o funcionari sinó també dins del mateix grup de personal laboral, alguns gaudeixen de complements i altres no. El motiu deriva del fet que no existeix la relació de llocs de treball aprovada, que no existeix un conveni aprovat d'aplicació a tot el personal, i també que a mesura que es va anar incorporant el personal s'anava fixant pels responsables polítics una retribució determinada sense tenir en compte cap més criteri que el que en aquell moment es va tenir en compte per la contractació.

CATEGORIA PROFESSIONAL	DONA	DONA	DONA	HOME	HOME
A1		2.988,35 €			
A2		1.975,22 €			
C2	1.122,68 €	1.442,91 €	932,63 €	1.913,71 €	
EP *		936,64 €			
EP **				1.442,61 €	1.197,84 €

\* Fa referència al personal de neteja.

\*\* Fa referència a la brigada municipal. (Peons)

Dins de l'organització hi ha tres persones que realitzen jornada parcial però al quadre anterior ja s'ha fet la conversió a jornada completa. La data de la informació és 31 desembre de 2017.

Això suposa un desordre en la estructura retributiva que prové de fa anys, ja des del punt de vista formal com de contingut.

No s'han fet estudis de les retribucions per sexes ni categories i en els últims anys s'ha demanat una excedència, mesura aquesta, utilitzada per una treballadora fa un any.

## 6. SEGURETAT I SALUT LABORAL

La prevenció de riscos laborals té com a objectiu principal protegir els treballadors i les treballadores de les situacions en què la seva activitat laboral pugui produir un dany a la seva salut.

Segons l'organització Internacional del Treball, és necessari incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, per conèixer els riscos als que s'exposen dones i homes i poder establir les mesures control específiques.

De les respostes de les enquestes se'n dedueix que la majoria del personal coneix l'existència d'un pla de prevenció de riscos contractat per l'Ajuntament però no coneix exactament el seu contingut. La prevenció de riscos és un servei contractat per l'Ajuntament a un empresa externa. De cara al treballador suposa que s'han de sotmetre a unes revisions mèdiques anuals, i el fet de rebre de formal anual formació en aquesta temàtica: Es posa de manifest que l'últim anys aquesta formació no s'ha fet presencial.

Pel que fa a les revisions mèdiques no es té constància de proves complementàries com poden ser: revisió ginecològica, examen urològic, mamografies, etc.

La formació rebuda pel treballador/a no conté informació respecte el risc que pot suposar el treball o l'activitat per treballadors embarassades o en període de lactància.

L'Ajuntament també compta amb una mútua que s'encarrega d'atendre les malalties professional i els accidents laborals.

Pel que fa a la roba laboral pel personal de neteja, ensenyament i brigada, l'Ajuntament l'ha facilitat. (també els complements necessaris per portar a terme l'activitat laboral).

## 7 ORGANITZACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

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

En els darrers anys, s'han demanat llicències i permisos per part del personal, bàsicament per defunció, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

La resta de permisos o llicències no s'han demanat perquè no han concorregut les circumstàncies.

Es concedeix de forma habitual a la totalitat del personal, tant homes com dones, permisos per visites mèdiques d'ascendents i descendents, permís per sortir abans per assistència a reunions d'òrgans col·legiats al qual forma part per raó de feina el/la treballador.

Alguns del permisos o bé autoritzacions estan regulats per la normativa laboral, altres, es concedeixen perquè la seva incidència no és important per l'organització i en el cas que ho sigui, es pot recuperar sense comportar massa problemes en el treball diari.



En alguns casos, les peticions es pot determinar que provenen més per treballadores que treballadors.

L'organització no compta amb un horari flexible, l'horari està determinat i tancat. No existeixen mesures de conciliació de la vida personal i professional. Les enquestes responen que aquests aspecte es podria millorar amb un horari més flexible depenen de la situació personal. Concretament les respostes en quest sentit les han respost les dones de la plantilla.

## 8. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ

Les polítiques d'igualtat posen èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge com a forma important de comunicació.

Aquestes polítiques recomanen evitar usos androcèntrics i sexistes de la llengua, entenent com a ús endocèntric aquell que fa difícil imaginar la presència de les dones en un àmbit determinat, i com a ús sexista aquell que menysté o devalua uns dels dos sexes.

L'Ajuntament no disposa de cap protocol o document on s'estableixen els criteris per una comunicació no sexista.

La plantilla no ha rebut formació en matèria de comunicació no sexista, ni ningú s'encarrega per vetllar perquè les comunicacions internes i externes siguin no sexistes. Aquest últim fet, esdevé perquè l'organització és petita, i no existeixen ni recursos material ni humans disponibles.

Tampoc no s'ha fet difusió de cap tipus de document o manual per afavorir la comunicació inclusiva entre la plantilla.

Tot i així hi ha un esforç per utilitzar la comunicació no sexista, es pot comprovar i s'ha trobat exemples en escrits que apareixen a la pàgina web, o altres mitjans de difusió.

## 9. PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'assetjament per raó de sexe és un forma de discriminació que atempta contra el principi d'igualtat de dones i homes.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista estableix a l'article 5 que la violència en l'àmbit laboral consisteix en al violència física, sexual, o psicològica que es pot produir al centre de treball i de l'horari si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies. Assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.

L'objectiu de l'àmbit és 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.

L'Ajuntament no disposa d'un protocol d'actuació davant d'un assetjament sexual. Tanmateix les enquestes reflecteixen que el personal no ha patit cap situació d'assetjament sexual a la feina, ni cap comportament verbal, tampoc cap situació d'assetjament per raó de sexe. La pregunta ha estat contestada per tothom que ha fet l'enquesta i la majoria també han respost afirmativament, a la pregunta que en cas de que algú patís algun tipus d'assetjament o ells mateixos, sabrien on dirigir-se.



## 8. CONCLUSIONS BÀSIQUES:

Un vegada estudiades les dades podem treure unes conclusions bàsiques:

De les enquestes es dedueix que hi ha una manca d'informació sobre matèries d'igualtat entre homes i dones, caldrà establir almenys alguna formació específica al personal en matèria d'igualtat.

Pel que fa a l'accés a l'ocupació no es detecta, a priori, cap discriminació per raó de sexe. Sí bé, és veritat que no hi hagut processos de selecció formal, sinó processos de contractació amb unes valoracions prèvies.

La majoria del personal tenen contractes indefinits no fixes, sense haver fet processos de selecció, pel que fa a aquest àmbit caldria donar compliment a la normativa en matèria de personal i pressupostària.

S'observa que en determinades àrees predomina l'home o bé la dona, i caldria establir mesures d'acció positiva en totes les àrees de l'Ajuntament

Quan a l'accés a la formació no hi ha discriminació tot i que establint un correu corporatiu a tots els treballadors/es s'entén que millorarà el coneixement de tots els cursos que estant a l'abast de l'Ajuntament, en qualsevol de les matèries.

Insistir en establir formació específica en matèria d'igualtat entre homes i dones. Aquesta formació pot venir del propi ajuntament o impartida per altres administracions.

L'estructura retributiva de l'Ajuntament és complexa; personal funcionari i personal laboral, amb estructura de les retribucions no equiparades, amb complements diferents, amb retribucions sense complements sense conveni propi. Aquest comportaria fer una anàlisi detallat i exhaustiu d'aquesta àrea i així detectar si el principi d'igualtat en la remuneració existeix i establir mesures d'accions positives per corregir les diferències.

El tema de seguretat i salut laboral, es promou per l'Ajuntament, d'acord amb la normativa vigent, però es detecta que cal fer una formació in situ, en el lloc de treball, i establir una formació amb visió de gènere, actualment no hi és.

No existeix un protocol de prevenció o abordatge per assetjament sexual i per raó de sexe, tot i que no s'ha registrat cap queixa en els últims anys, cal elaborar-ne un per adoptar les mesures específiques, negociades amb el/la representant sindical.

Pel que fa a l'organització del temps i conciliació de la vida laboral, familiar i personal l'Ajuntament no compta amb cap mesura de conciliació, i ja les enquestes efectuades ho posen de manifest. Cal millora aquest aspecte; establir i determinar les mesures d'acció.

Quan el llenguatge i la comunicació cal revisar els documents interns, per això s'estableix una mesura que consisteix en fer difusió d'una guia d'usos de llenguatge no sexista.

Les accions concretes es determinen en l'apartat següent:

## 9. ACCIONS PER A CADA UNA DE LES ÀREES DE DIAGNOSI

<b>ACCIÓ 1.</b> "Aprofundir en els nou requisits que contempla llei de contractes en el sector públic respecte a la no vulneració del principi d'igualtat en empreses que contracti amb A.P. i l'exigència de plans d'igualtat per part de poder incloure clàusules referents en l' igualtat en els plecs".				
<b>ÀREA DE DIAGNOSI:</b> <b>1. Cultura de l'organització.</b>				
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:</b> Fer projecció efectiva de la igualtat de dones i homes				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X	X	X
<b>PERSONES RESPONSABLES:</b> Responsable dels treballadors/es, representat legal de les persones treballadores, comissió d'igualtat				
<b>RECURSOS NECESSARIS:</b> Recursos personals.				
<b>INDICADORS D'ACOMPLIMENT:</b> Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

<b>ACCIÓ 2.</b> "Establir mecanismes per fer visibles actes durant l'any que tenen lloc durant l'any i que tenen com a objectiu treballar a favor de l' igualtat de les dones."				
<b>ÀREA DE DIAGNOSI:</b> <b>1. Cultura de l'organització.</b>				
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:</b> Establir accions que permetin millorar tan la presència com la visibilitat de l' igualtat entre homes i dones de l'ajuntament.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X	X	X	X
<b>PERSONES RESPONSABLES:</b> Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
<b>RECURSOS NECESSARIS:</b> Recursos personals.				
<b>INDICADORS D'ACOMPLIMENT:</b> Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

<b>ACCIÓ 3.</b> "Revisió de la denominació dels organismes que hi pugui haver i si n'hi ha per corregir la denominació exclusiva masculina."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>1. Cultura de l'organització</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir accions que permetin millorar tan la presència com la visibilitat de l' igualtat entre homes i dones de l'ajuntament.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

<b>ACCIÓ 1.</b> "Impulsar la paritat en els tribunals dels processos de selecció o mecanismes de selecció"				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>2. Accés a l'ocupació</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Garantir la igualtat d'oportunitats en processos ofertes i mecanismes de selecció, i contractacions.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: Representació legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

ACCIÓ 2. "Establir mecanismes que permetin corregir segregacions horitzontals i/o verticals "				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>2. Accés a l'ocupació.</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Presència equilibrada en totes les ares en tots els àmbits.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

ACCIÓ 3. "Introduir accions possibles en cas d'empat entre candidats/es a cobrir un lloc. "				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>2. Accés a l'ocupació</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Presència equilibrada en totes les ares en tots els àmbits.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

ACCIÓ 1. Establir mecanismes que permetin una segregació horitzontal i vertical."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>3. Condicions laborals</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir accions que permetin una presència equilibrada entre dones i homes en l'organització.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

ACCIÓ 2. "Realitzar reunions amb el personal quan aquest ho manifesta per tractar determinats assumptes."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>3. Condicions laborals</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Vetllar per introduir la perspectiva de gènere				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

ACCIÓ 1. "Realitzar formacions en matèria d'igualtat per a la plantilla o bé informar dels cursos de la matèria d'igualtat."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>4. Formació i promoció</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Formar al personal en material d'igualtat.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X	x	X
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

ACCIÓ 2. "Establir mecanismes perquè tothom conegui les condicions que regulen l'accés a la formació i les vies per formar-se."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>4. Formació i Promoció</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir mecanismes per assegurar la igualtat entre homes i dones en l'accés a la formació.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X			
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

<b>ACCIÓ 3.</b> "Demandar a treballadors que no estiguin a les oficines un correu electrònic per comunicar-los informació sobre els cursos."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>4. Formació i Promoció</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Garantir d'igualtat d'oportunitats en l'accés en les accions formatives.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió de seguiment				

<b>ACCIÓ 4.</b> "Ofertir la possibilitat a les persones treballadores que perquè demanin la realització de cursos adreçats a la millora de la seva capacitat professional."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>4. Formació i Promoció</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Garantir d'igualtat d'oportunitats en l'accés en les accions formatives.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

ACCIÓ 1. "Recollir les dades retributives per sexes ."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>5. Igualtat retributiva</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Introduir la perspectiva de gènere en les polítiques retributives de l'ens.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

ACCIÓ 2. "Vetllar per garantir el compliment de d'igualtat retributiva entre homes i dones."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>5. Igualtat retributiva</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Analitzar la possible bretxa salarial.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				



ACCIÓ 1. "Informar de forma presencial a cada treballador dels riscos del seu lloc de treball."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>6. Seguretat i salut laboral</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir mecanismes perquè la plantilla tingui una millor formació en material de salut i riscos laborals amb una visió de gènere.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X			
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'Igualtat				

ACCIÓ 2. "Millorar la prevenció i detecció de riscos i incidències posturals."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>6. Seguretat i salut laboral</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir mecanismes perquè la plantilla tingui una millor formació en material de salut i riscos laborals amb una visió de gènere.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X			
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'Igualtat				

<b>ACCIÓ 3.</b> "Establir mesures específiques per a la protecció de les persones treballadores embarassades i en període de lactància."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>6. Seguretat i salut laboral</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Introduir perspectiva de gènere en tot lo referent en salut laboral.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'Igualtat				

<b>ACCIÓ 4.</b> "formar a la plantilla en mataria d'accidents laborals i malalties professionals sota la perspectiva de gènere."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>6. Seguretat i salut laboral</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir mecanismes perquè la plantilla tingui millor formació en material de salut i riscos laborals amb una visió de gènere.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'Igualtat				

ACCIÓ 5. "Analitzar els accidents laborals sota la perspectiva de gènere."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>6. Seguretat i salut laboral</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Introduir la perspectiva de gènere en tot lo referent a la salut laboral.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

ACCIÓ 1. "Establir mesures de conciliació laboral (Flexibilització horària en casos de malalties greus d'ascendents i descendents, i altres mesures que puguin adoptar-se)				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>7. organització del temps i conciliació de la vida laboral familiar i personal</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir mesures per afavorir la conciliació laboral i la corresponsabilitat				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X			
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

<b>ACCIÓ 2.</b> "Facilitar informació, a principis d'any sobre vacances dies de permisos d'acord amb la normativa vigent."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>7. Organització del temps i conciliació de la vida laboral familiar i personal</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir mesures per afavorir la conciliació laboral i la corresponsabilitat.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'Igualtat				

<b>ACCIÓ 3.</b> " Vetllar per fer formacions en horari que inclogui persones amb jornada no completa i en tot cas dues hores abans de la finalització de la jornada perquè siguin compatibles amb la vida personal i familiar ."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>7. organització del temps i conciliació de la vida laboral familiar i personal</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Vetllar per introduir la perspectiva de gènere en material de conciliació				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió de seguiment				

ACCIÓ 4. " Realitzar una enquesta al personal per elaborar un estudi sobre necessitats de conciliació."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>7. Organització del temps i conciliació de la vida laboral familiar i personal</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir mesures per afavorir la conciliació laboral i la corresponsabilitat.				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X			
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'Igualtat				

ACCIÓ 1. "Difondre entre el personal una guia d'usos no sexistes de la llengua."				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>8. Llenguatge i comunicació</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X			
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'Igualtat				

<p>ACCIÓ 2. "comunicar les formacions que es facin en altres administracions o organismes sobre usos no sexistes de la llengua"</p>				
<p>ÀREA DE DIAGNOSI: <b>8. Llenguatge i comunicació</b></p>				
<p>OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Formar la plantilla en llenguatge inclusiu no sexista</p>				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X	X	X	X
<p>PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.</p>				
<p>RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.</p>				
<p>INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat</p>				

<p>ACCIÓ 3. "Realitzar les modificacions documentals necessàries perquè els documents estiguin redactats en llenguatge inclusiu"</p>				
<p>ÀREA DE DIAGNOSI: <b>8. Llenguatge i comunicació</b></p>				
<p>OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits de l'ajuntament</p>				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
<p>PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.</p>				
<p>RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.</p>				
<p>INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat</p>				

ACCIÓ 1. "Redactar un protocol d'actuació prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe"				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>9. Prevenció i abordatge per assetjament sexual i per raó de sexe</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir mecanismes per gestiona l abordar casos d'assetjament sexual l per raó de sexe				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X			
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

ACCIÓ 2. "Un cop redactat el protocol fer-ne difusió entre la plantilla				
ÀREA DE DIAGNOSI: <b>9. Prevenció i abordatge per assetjament sexual i per raó de sexe</b>				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir mecanismes per gestiona l abordar casos d'assetjament sexual l per raó de sexe				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
		X		
PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.				
RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat				

<p>ACCIÓ 3. "Difondre el compromís de l'ajuntament en la política de la tolerància zero d'avanet l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p>				
<p>ÀREA DE DIAGNOSI: <b>9. Prevenció i abordatge per assetjament sexual i per raó de sexe</b></p>				
<p>OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: Establir mecanismes per gestiona l abordar casos d'assetjament sexual i per raó de sexe</p>				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
	X			
<p>PERSONES RESPONSABLES: Responsable de les persones treballadores, representat legal de les persones treballadores.</p>				
<p>RECURSOS NECESSARIS: Recursos personals.</p>				
<p>INDICADORS D'ACOMPLIMENT: Acord de les mesures aprovat per la Comissió d'igualtat</p>				



## 10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ I VIGÈNCIA

El seguiment del desenvolupament i implementació d'aquest pla d'igualtat es farà per part de l'Alcaldia, la Comissió d'Igualtat existent i la representació sindical. L'avaluació ens permetrà la detecció d'obstacles i necessitats i si calgués també el reajustament de les accions. Aquesta s'anirà duent a terme en diferents moments establerts per l'Alcaldia.

Transcorregut un any aproximadament de vigència del pla es farà una valoració dels èxits i els impediments que han anat sorgint, i una última avaluació i final, en finalitzar la vigència d'aquest Pla d'igualtat, per valorar la implementació de cada acció i que ha d'aportar una visió concreta dels resultats obtinguts amb la finalitat de conèixer el nivell de compliment de les accions a desenvolupar.

El període de vigència d'aquest Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Puigverd de Lleida és des del 30 d'abril de 2019 fins al 30 d'abril de 2023, aproximadament. Així doncs, les mesures proposades s'hauran d'implementar en un període de 4 anys. Al final d'aquest període la comissió impulsarà l'avaluació i el diagnòstic de la situació del personal de l'ajuntament i s'establiran les accions a realitzar. Transcorregut aquest període l'ajuntament impulsarà l'elaboració d'un nou diagnòstic per tal d'actualitzar els objectius i mesures establertes en el pla.

D'acord amb el que s'estableix a la introducció d'aquest pla, Aquesta comissió s'haurà de reunir dos vegades a l'any com a mínim, per tal de fer un seguiment de les propostes d'actuació adoptades que figuren al pla i en tot cas vetllar per l'aplicació de les mesures necessàries per fer-les efectives.

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

ACCIÓ:				
ÀREA DE DIAGNOSI:				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
CALENDARI	2019	2020	2021	2022
PERSONES RESPONSABLES:				
RECURSOS NECESSARIS:				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT ESTABLERTS:				
DATA D'AVUACIÓ:				
ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER L'ASSOLIMENT DE L'ACCIÓ:				
NIVELL D'EXECUCIÓ DE L'ACCIÓ:	ALT	MIG	BAIX	NUL

## OBSERVACIONS

(indicar, en cas de no desenvolupament de l'acció dins el calendari previst en el seu disseny, els motius de la no execució de l'acció)

### 11. Enquesta utilitzada de percepció de la plantilla:

#### **Enquesta de percepció de la plantilla**

- Dona
- Home

Edat:

#### **Polítiques d'igualtat**

- Creu que l' Ajuntament fomenta amb les seves polítiques la igualtat entre dones i homes?
- Creu que hi ha desigualtats entre dones i homes a la plantilla l'Ajuntament?
- Considera important que s'elabori un Pla intern d'Igualtat?
- Quines mesures creu podria adoptar l'empresa per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

#### **Comunicació, imatge i llenguatge**

- En les seves comunicacions de feina ja siguin orals o escrites intenta utilitzar un llenguatge neutre i inclusiu (sense utilitzar sempre el masculí com a genèric)?

#### **Accés als diferents llocs de treball**

- Creu que la selecció de personal es realitza amb criteris objectius, transparents i neutres (sense discriminar dones i homes)?

#### **Condicions laborals i entorn de treball**

- Quin tipus de jornada fa? En cas de que no faci el 100% de la jornada, digui quin és el motiu

<b>Jornada laboral</b>	<b>Motiu</b>
Fins al 20% de la jornada	
Entre el 21% i el 40%	
Entre el 41% i el 60%	
Entre el 61% i el 80%	
Entre el 81% i el 99%	
100% de la jornada	

- Els tipus de jornada i horaris, s'adeqüen a les seves necessitats?
- En quin edifici o equipament treballa?
- Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball son adequades?

#### **Retribucions**

- Considera que les tasques que realitza i la responsabilitat que té corresponen a la seva categoria professional? Per què?
- Percep diferència salarial entre dones i homes tenint en compte les tasques que realitzen i les responsabilitats que tenen?
- Quins son els complementos salarials inclosos dintre de la seva retribució? Els considera adequats (transport, roba, antiguitat, etc.)?

#### **Formació**

- Ha rebut algun tipus de formació durant l'últim any? Quin/s curs/os ha fet? Quin número d'hores en total? On (al mateix lloc de treball, a la mateixa població, s'ha hagut de desplaçar)? En quin horari (en hores de feina o fora d'hores de feina)?
- Ha tingut dificultat per realitzar algun curs de formació? En cas afirmatiu, quina?
- Per quin mitjà us arriba la informació de les ofertes de formació?
- Ha rebut formació sobre igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes?

### **Ordenació del temps de feina i conciliació**

- Té dificultat per compaginar vida personal i professional? Quina?
- Coneix les mesures de conciliació de la vida personal i professional que té l'Ajuntament (permisos, excedències...) per a les seves treballadores i treballadors? N'ha utilitzat alguna? Quina? Per què?
- Ha agafat algun permís o excedència en els últims 5 anys? Quina ha estat la causa?
- Pensa que és podria millorar la conciliació de la vida personal i professional de la plantilla de l'Ajuntament? De quina manera?

### **Seguretat i salut laboral**

- Sap si l'Ajuntament té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals?
- Sap si existeixen mesures de protecció de la salut durant l'embaràs i la lactància, adaptades a cada lloc de feina?

### **Abordatge i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**

- Ha patit alguna situació d'assetjament sexual a la seva feina?(Algun tipus de comportament verbal, no verbal o físic com per exemple: bromes sexuals, comentaris grollers, gestos o mirades obscenes, apropament físic excessiu, etc.)
- Ha patit alguna situació d'assetjament per raó de sexe? (insults o comentaris ofensius basats en el seu gènere, en el fet d'estar embarassada, pel fet d'exercir algun dret laboral per a la conciliació de la vida laboral i personal...)

**Sabria on dirigir-se en cas de patir, o tenir constància que algú pateix, assetjament sexual o discriminació a la feina?**