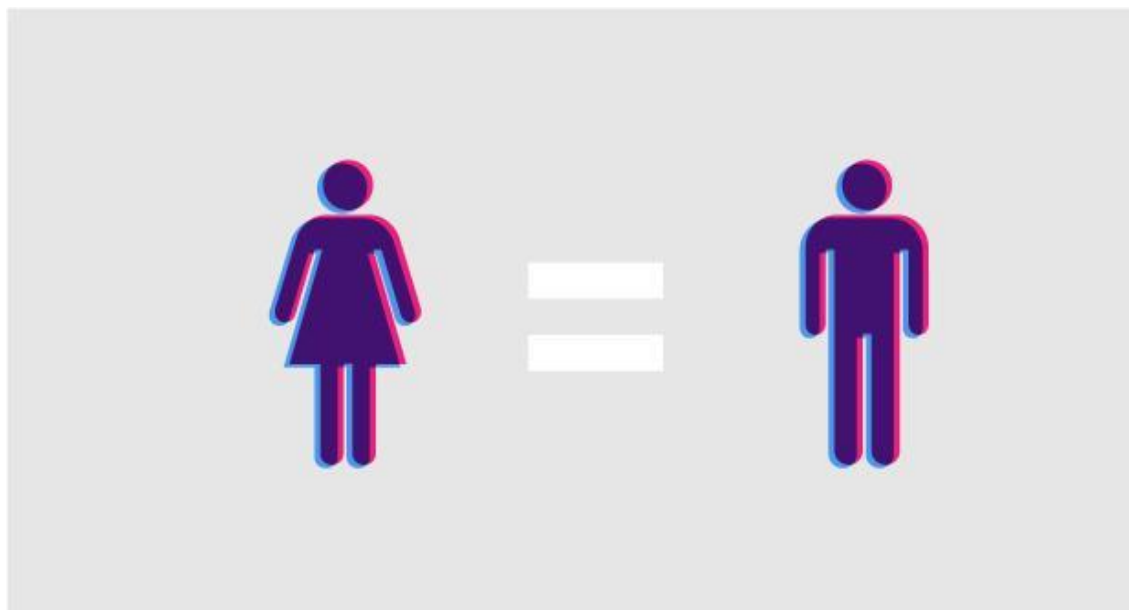


AJUNTAMENT DE BENIFALLET



Tel. 977 462005 Fax 977 462289
www.benifallet.altanet.org
C/ Major, 1 43512 Benifallet (Baix Ebre)
NIF P-4302500-F



PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BENIFALLET

2020-2023

Autoria: Consell Comarcal Baix Ebre.

Serveis a les Persones



Consell Comarcal
del Baix Ebre

Amb la col·laboració: Ajuntament de Benifallet

ÍNDEX

PRESENTACIÓ	3
1. INTRODUCCIÓ	4
2. DEFINICIÓ I OBJECTIUS	6
3. MARC LEGAL I NORMATIU	8
4. PROCÉS METODOLÒGIC DEL PLA	16
5. DIAGNOSI	18
6. PLA D'ACCIÓ	22
7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	35
ANNEX 1. ANÀLISI DADES DE LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE BENIFALLET.....	38
ANNEX 2: ANÀLISI DE L'ENQUESTA FACILITADA	43

PRESENTACIÓ

La desigualtat entre dones i homes és una xacra provinent del passat que continua instaurada en l'actualitat en tots els àmbits de la societat. Fa anys que els poders públics lluiten per eradicar aquesta desigualtat i, de fet, la igualtat formal és una fita assolida en el nostre país i és un dels eixos principals de les societats democràtiques. No obstant, resulta evident que per arribar a una igualtat real calen mesures que corregeixen els desajustos encara existents (discriminacions, llenguatge sexista, manca de coresponsabilitat, etc.).

En els darrers anys s'han aprovat dues lleis que estableixen aquest marc legislatiu com són la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol d'Igualtat efectiva entre dones i homes i a nivell d'Estat espanyol la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, on s'estableixen un seguit de responsabilitats de les organitzacions de promoure i respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral.

Les administracions públiques han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, tal com estableix la legislació aprovada pel Parlament de Catalunya.

Aquest Pla d'Igualtat Intern que presentem, forma part del procés de promoció i suport per part del Consell Comarcal del Baix Ebre vers els ajuntaments de la comarca per tal que implementin mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i els homes, i esdevenint una organització més justa, on el paper de les dones i els homes quedi reconegut pel seu esforç i no per prejudicis estereotipats de gènere.

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. La consecució d'aquest principi polític ha estat present al llarg de la història dels moviments feministes i de dones i és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'administració pública.

Els consells comarcals i els ajuntaments han estat pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania i han proporcionat serveis que han contribuït a millorar les situacions de desigualtat de gènere. El treball desenvolupat per part de les administracions locals ha estat de caràcter extern, dirigit a la ciutadania.

Les novetats legislatives en l'àmbit de la igualtat de dones i homes (Llei d'Igualtat Catalana i Estatal, Llei de l'Estatut del Treballador Públic, etc.) i per la mateixa coherència amb el compromís amb la igualtat de gènere han incorporat un nou eix de treball que és l'anàlisi de la constitució i del funcionament intern de l'Ajuntament. Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015 establerta per les administracions públiques catalanes.

Les formes de discriminació envers les dones són presents, fins i tot als ens locals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem. Una anàlisi més acurada ens reafirma que la situació de les dones en l'administració pública no és tant dispar a la resta de les organitzacions o empreses: dones amb nivells de formació elevats en categories laborals inferiors, la bretxa salarial, les mesures de conciliació tenen nom de dones, i la segregació horitzontal i vertical, trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones i continuen assumint encara la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats d'equilibrar la vida personal i professional.

Llavors, els Plans d'Igualtat Interns són una estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes dels ajuntaments per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

La finalitat dels plans és fer una anàlisi de quin és el nivell d'incorporació del principi d'igualtat en la gestió interna de l'ajuntament com a organització que es fa palesa en la política de recursos humans i en la planificació estratègica de les polítiques locals. A partir de la diagnosi s'estableix un pla d'acció que pretén incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional del propi ajuntament que afectarà dimensions com la formació interna, la comunicació i el llenguatge, les polítiques de selecció i retribució, l'accés de les dones a llocs de direcció, els valors en relació a la igualtat de gènere, etc.

Així doncs, l'elaboració d'aquest Pla Intern d'Igualtat neix de la voluntat política de l'Equip de Govern per avançar cap a la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, i pretén dotar a l'Ajuntament de Benifallet d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a prioritàries, unes accions dirigides a la transversalitat de gènere que han de millorar la capacitat de l'organització per donar exemple i liderar els canvis que es volen promoure al conjunt de la societat per una igualtat real i efectiva de dones i homes. I d'acord amb el manifestat, el nostre pla d'igualtat és el fruit d'un acord de voluntats, i en aquest cas l'acord es fonamenta en la constatació d'un fet: es pot afirmar que la nostra institució avança cap a la responsabilitat i la justícia social.

2. DEFINICIÓ I OBJECTIUS

El Plans d'Igualtat Interns són una estratègia a nivell intern de l'organització de l'ajuntament destinada a potenciar les capacitats i el talent de les persones que hi treballen eliminant estereotips, actituds i obstacles per raó de gènere. El Pla 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.

El mandat constitucional de garantir la igualtat, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre homes i dones, la Llei 8/1987 municipal i de règim local de la Generalitat de Catalunya, la Llei estatal 7/2007 sobre l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de la Generalitat de Catalunya, 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 i la vida personal. Així doncs les Administracions han de ser exemplars i coherents en el compliment de les lleis.

L'**objectiu general** que es planteja amb el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifallet és el següent:

Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Benifallet per tal d'eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

Per la definició d'aquest objectiu es parteix de la base que totes les organitzacions, i també els ajuntaments, com hem esmentat, reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones, característiques de la societat patriarcal en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen el consistori. És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla Intern d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'organització.

I per la seva consecució ens porta a establir els següents **objectius específics**:

- Assolir el compromís polític des de l'Ajuntament per avançar en matèria de polítiques de gènere.
- Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament.
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere.
- Potenciar el talent femení de la pròpia organització de l'ajuntament.
- Enfortir la credibilitat i compromís de l'ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.

A partir del Pla d' Igualtat ha de sorgir la prioritització de mesures concretes en les següents dimensions:

1. Les polítiques de selecció, contractació retribució del personal.
2. La formació interna/contínua, i la promoció i/o desenvolupament professional.
3. Mesures en relació a la conciliació de la vida personal i familiar.
4. Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista.
5. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i altres situacions d'assetjament laboral. I prevenció dels riscos laborals i de millora de les condicions de treball des d'una perspectiva de gènere.
6. Cultura organitzacional.

3. MARC LEGAL I NORMATIU

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la no discriminació són principis universals reconeguts a diversos textos internacionals sobre drets humans, i són també uns principis fonamentals de la Unió Europea, de l'Estat espanyol i de Catalunya.

Aquests principis constitueixen un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida. Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques.

Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

A nivell **europeu (Unió Europea)**, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam (TCE) l'any 1999**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE).

Per l'altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: *“(…) amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional”*.

A l'**Estat espanyol**, la **Constitució** propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu **article 14**. A més, en l'**article 9.2** CE imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. Per últim cal mencionar l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix "*a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals*".

Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

Art 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Art 5: estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball, aplicable tan en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).

Art 11: dóna garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere.

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".

Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.

Art 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei.

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en:

Mesures d'accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

Art 51: "Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:

- Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en 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 menystenir 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 enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació".

Per la seva banda el **Text Refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat per **reial decret legislatiu 5/2015** de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

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 del que es disposa 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 el mateix.

Per últim cal anomenar l'**Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005**, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. Entre d'altres, s'hi destaca:

Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.

Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.

Art 7.2e: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

Pel que fa a **Catalunya**, cal destacar alguns articles de l'**Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)**:

Art 4.3: Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

Art 19: Drets de les dones: "Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

Art 41: Perspectiva de gènere:

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

Art 56.3: “Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals”.

Art 153: Polítiques de gènere: “Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:

- a. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
- b. La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.
- c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

A nivell de Catalunya cal destacar també la **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, “impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revaloració i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revaloració de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents”.

Cal tenir en compte també l'**Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006**, que estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexe. L'obligació s'estén a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com també a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques.

Per últim, cal tenir en compte la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta llei, introdueix al seu preàmbul mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple.

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

- f. Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

Article 15: Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de

Benifallet l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

- a. Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- b. Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- c. Tenir en compte els representants dels treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

A continuació esmenem altra normativa a tenir present:

ONU- Nacions Unides

- Declaració Universal dels Drets Humans per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, 1948.
- Conferència Mundial de la Dona, 1975.
- Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) 1979. Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones.
- IV Conferència de Beijing de 1995, s'aprova per unanimitat una Declaració i Plataforma d'Acció: Apareix el principi de transversalitat de gènere com a instrument per a dur a terme la política de dones.
- Naixement de l'ONU DONES, 2011.

Unió Europea

- Declaració d'Atenes 1992. (punt de partida en la participació igual d'homes i dones).
- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, aprovada l'any 2010 i el Pacte Europeu per la igualtat de Gènere, 2011-2020.
- Elaboració de diferents directives des de l'any 1979 per tal de garantir la igualtat entre l'home i la dona. En l'àmbit del treball i l'ocupació, el marc jurídic normatiu comunitari de referència per assolir aquests principis és la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006.

A l'Estat espanyol

- Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre Medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2005, de 8 julio, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, para perseguir extraterritorialmente la práctica de la mutilación genital femenina.
- Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal.
- Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
- Ley 9/2009, de 6 octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado núm.33, de 7 de febrero de 2009
- Real Decreto 1615/2009, de 26 octubre, que regula la concesión y utilización del distintivo Igualdad en la Empresa.

Catalunya

- Llei sobre capacitat Jurídica de la dona, 1934 (anul·lada pel règim franquista).
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, de la Generalitat de Catalunya.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

4. PROCÉS METODOLÒGIC DEL PLA

Per tal de dissenyar el Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Benifallet s'han tingut en compte les característiques, la cultura i la situació de la institució, tenint en compte que un Pla d'Igualtat es desenvolupa a llarg termini i requereix la definició d'un pla d'acció relacionat amb la temporalitat de les accions que s'han de portar a terme.

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat té les fases següents:

FASE 1: Iniciativa i Diagnosi

L'Ajuntament de Benifallet pren la iniciativa d'elaborar el Pla d'Igualtat i ho comunica a tota la plantilla.

La diagnosi és un procediment útil i funcional que permet conèixer en quina situació es troba l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats a partir de detectar situacions de desigualtat que posteriorment permetran establir les prioritats, els objectius i les accions que formaran part del pla d'igualtat. En aquest sentit, la diagnosi permet identificar els aspectes que convé millorar a fi d'assolir la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes a la institució.

FASE 2: Disseny i elaboració

Amb els resultats de la diagnosi, es definiran els objectius i les mesures que constituïran el Pla i les accions que es duran a terme per assolir-los.

El procés a seguir inclou els passos següents:

1. Determinar la vigència del pla d'igualtat.
2. Establir els objectius del pla d'igualtat per àmbits de millora.
3. Planificar les mesures o les accions que es posaran en marxa en relació amb cada objectiu: definir en què consisteixen, el calendari, els recursos necessaris, la persona o les persones responsables, etc.

FASE 3: Implantació

La implantació consisteix a posar en pràctica les mesures o les accions que formen el pla d'igualtat dissenyades a la fase anterior, és a dir, l'execució efectiva de les accions definides.

La implantació del pla comporta una sèrie de tasques que s'han de dur a terme:

- execució de les accions previstes al pla;
- comunicació al personal de les actuacions que es duran a terme, i

- recollida d'informació prevista als indicadors de seguiment de les accions.

FASE 4: Seguiment i Avaluació

En aquest punt s'hauran d'establir els mecanismes necessaris per avaluar si s'estan aconseguint els objectius fixats i si les accions definides funcionen tal com s'havien previst. Caldrà fer un seguiment del desenvolupament de les accions al llarg de tot el procés i una avaluació final de l'impacte del pla d'igualtat dins l'organització.

Els documents generats en les diferents fases queden recollits com annex al present pla d'igualtat, i són:

- Anàlisi dades de la plantilla de l'Ajuntament de Benifallet (Annex 1).
- Anàlisi de l'enquesta facilitada (Annex 2).

5. DIAGNOSI

De la informació recollida, de les fonts d'informació i de la documentació, esdevé l'anàlisi de l'organització municipal des d'una perspectiva de gènere on s'hi reflecteix el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes poden conduir l'Ajuntament de Benifallet cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

La diagnosi elaborada consta de dos parts:

- **Diagnosi quantitativa o estadística:** Resultat de la recollida sistemàtica de les dades totals de la plantilla i de la corporació en els diferents àmbits organitzatius: nivell retributiu, criteris d'accés, de selecció, de promoció, de formació, les xifres comparables entre dones i homes en els diferents àrees de treball, de responsabilitat... Llavors, amb totes aquestes dades ens han proporcionat una visió molt ampla de la situació d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Benifallet.
- **Diagnosi qualitativa:** Amb tècniques com la supervisió documental, l'entrevista en profunditat, grup de discussió i amb l'enquesta facilitada, es recullen dades i arguments que serveixen per contrastar i ampliar la part quantitativa.

En la diagnosi s'hi defineixen el conjunt d'aspectes positius (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i el conjunt d'aspectes a millorar (fets que impliquen una discriminació -directa o indirecta- de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per dissenyar el Pla d'Acció.

Aquests són els aspectes positius i els aspectes a millorar:

**ASPECTES POSITIUS SOBRE LES
POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
A L'AJUNTAMENT DE BENIFALLET**

-L'interès de la institució per impulsar el seu propi pla d'igualtat i d'implantar accions que ja es consideren prioritàries per la seva rellevància.

-Creació de la comissió d'igualtat.

-Les persones que treballen a l'Ajuntament consideren que no hi ha desigualtats.

-Hi ha un trencament dels rols masculinitzats en els càrrecs polítics (l'alcaldeessa és una dona, i a l'equip de govern hi ha dos regidores, i dos regidors)).

-L'oposició compta amb 2 regidores.

**ASPECTES A MILLORAR SOBRE LES
POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A
L'AJUNTAMENT DE BENIFALLET**

-El pressupost dedicat a les polítiques d'igualtat.

-Incorporar la Transversalitat de la Perspectiva de Gènere a totes aquelles accions que es desenvolupin al si del consistori.

-Forta presència de dones a les diferents àrees de treball de l'Ajuntament de Benifallet.

-El Ple Municipal de Benifallet compta amb 5 regidores (3 equip govern i 2 oposició) i 2 regidors (equip govern).

**ASPECTES POSITIUS EN EL
LLENGUATGE SEXISTA A
L'AJUNTAMENT DE BENIFALLET**

- La voluntat de l'equip de govern.
- La sensibilització de la plantilla a utilitzar el llenguatge no sexista.

**ASPECTES A MILLORAR EN EL
LLENGUATGE SEXISTA A L'AJUNTAMENT
DE BENIFALLET**

- La manca de formació en llenguatge no sexista del personal i dels membres del Ple Municipal de Benifallet.
- La presència de llenguatge sexista en alguns documents de l'Ajuntament.
- La manca d'una figura que faci el seguiment i supervisi l'ús del llenguatge no sexista.

**ASPECTES POSITIUS EN L'ÀMBIT DE
SITUACIONS D'ASSETJAMENT I
ACTITUDS SEXISTES A
L'AJUNTAMENT DE BENIFALLET**

- Propera aprovació pel Ple Municipal d'un protocol de prevenció i gestió de les situacions d'assetjament, i de les actituds sexistes, i dels tractes discriminatoris.

**ASPECTES A MILLORAR EN L'ÀMBIT DE
SITUACIONS D'ASSETJAMENT I
ACTITUDS SEXISTES A L'AJUNTAMENT
DE BENIFALLET**

- Desconeixement per part del personal del protocol.

**ASPECTES POSITIUS DE LES
POLÍTIQUES DE SELECCIÓ,
CONTRACTACIÓ, RETRIBUCIÓ I
CONDICIONS DE LA PLANTILLA DE
L'AJUNTAMENT DE BENIFALLET**

-La legislació i normativa pública com a garantia d'igualtat en els processos de selecció, contractació i retribució.

-La major part del personal consideren correctes les mesures de flexibilitat horària.

-La bona preparació de la plantilla per al desenvolupament de les tasques que li són encomanades.

-La totalitat de la plantilla creu que hi ha una real igualtat retributiva entre dones i homes.

-L'Ajuntament de Benifallet disposa d'una plantilla clarament feminitzada.

**ASPECTES A MILLORAR SOBRE LES
POLÍTIQUES DE SELECCIÓ,
CONTRACTACIÓ, RETRIBUCIÓ I
CONDICIONS DE LA PLANTILLA DE
L'AJUNTAMENT DE BENIFALLET**

-Adequació dels horaris de les reunions a l'horari laboral.

-Tendència a la segregació horitzontal pel que fa a les funcions laborals (feines feminitzades/feines masculinitzades).

-Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere.

**ASPECTES POSITIUS EN L'ÀMBIT DE
LA FORMACIÓ I EL
DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
DE L'AJUNTAMENT DE BENIFALLET**

-Igualtat per accedir a la formació i al desenvolupament professional.

**ASPECTES A MILLORAR EN L'ÀMBIT DE
LA FORMACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT
PROFESSIONAL DE L'AJUNTAMENT DE
BENIFALLET**

-La manca de formació en temes de gènere.

6. PLA D'ACCIÓ

A continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat dona-home, que s'impulsaran i es realitzaran des de l'Ajuntament de Benifallet.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques que, amb voluntat d'atendre als aspectes positius i als aspectes a millorar, resultats de l'anàlisi de la Diagnosi de Gènere, s'hagin considerat més urgents a treballar i més assumibles per part de l'Ajuntament a desenvolupar durant el 2018-2021.

Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, inclou indicadors d'avaluació, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions.

Les línies estratègiques d'acció són:

- 1. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifallet.**
- 2. Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal.**
- 3. Fomentar la conciliació de les activitats professionals i el temps personal.**
- 4. Millorar les condicions laborals.**
- 5. Prevenir i resoldre situacions d'assetjament, sexual o per raó de sexe, de les actituds sexistes i dels tractes discriminatoris.**
- 6. Promoure una comunicació inclusiva, on l'Ajuntament sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat.**

Línia 1. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifallet.

Poder impulsar un pla d'igualtat és materialitzar, d'alguna manera, la voluntat de portar a terme accions més justes; on es tinguin en compte per igual tant les dones com els homes. Suposa prendre consciència de les responsabilitats que ens pertoquen i que demana la nostra societat.

Per aquest motiu, cal assignar funcions a un grup de persones perquè coordinin i portin el seguiment d'aquest projecte.

Les mesures que s'inclouen en aquesta primera línia estratègica van adreçades principalment al mateix personal de l'Ajuntament, per tant tenen un impacte bàsicament intern.

Objectius:

1.1. Constituir i consolidar una Comissió d'Igualtat encarregada d'impulsar el Pla d'Igualtat i fer el seguiment de les mesures

Accions:

1.1.1. Aprovar la composició del grup de treball que formarà part de la comissió.

Personal responsable: Equip de Govern.

Indicadors: document d'acord per constituir –se.

Temporització: Octubre 2020.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.1.2. Fer participis a membres de diferents grups polítics a la comissió d'igualtat per obtenir un major consens i implicació.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: membres que formen part de la comissió d'igualtat. Implicar membres dels grups polítics ja que es tracta de problemàtiques a nivell transversal.

Temporització: Exercici 2020. I durant la vigència del pla.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.1.3. Revisar els seus membres de manera anual.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: revisar i aprovar la composició dels membres de manera anual o quan es consideri oportú per part de les persones que hi participin.

Temporització: Mes de gener de totes les anualitats de vigència del pla.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.2. Garantir l'aplicació i seguiment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifallet

Accions:

1.2.1. Compromís a portar a terme les mesures aprovades del pla d'igualtat.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat, i Tècnic responsable d'igualtat del CCBE.

Indicadors: l'elaboració del document on hi hagi les mesures del pla, les persones responsables, la temporització, objectius. L'aprovació de les mesures pel Ple de l'Ajuntament.

Temporització: Desembre 2020.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.2.2. Programar i realitzar reunions de la comissió d'igualtat per fer el seguiment del Pla d'Igualtat.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat.

Indicadors: nombre de reunions convocades, nombre d'actes fetes (incloses a l'expedient de la Comissió), acords presos, membres que hi assisteixen.

Temporització: Trimestral.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.2.3. Avaluació de les actuacions del present pla d'acció.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat, i del Tècnic responsable d'igualtat del CCBE.

Indicadors: mitjançant les reunions de la comissió d'igualtat anar concretant les accions que ja s'han portat a terme i les que encara cal implantar, valorar el grau d'assoliment de les actuacions, analitzar les mesures que s'han realitzat i les que no. Nombre de reunions i acords presos.

Temporització: Trimestral.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.3. Difondre i comunicar les fases i accions del Pla d'Igualtat

Accions:

1.3.1. Donar a conèixer al personal, la informació recollida per realitzar la diagnosi objectiva del pla d'igualtat.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat, i Tècnic responsable igualtat del CCBE.

Indicadors: Facilitar els documents per a què tothom ho pugui consultar.

Temporització: Segon trimestre 2020.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.3.2. Comunicar a tot el personal els continguts del Pla d'Igualtat i la seva aprovació pel Ple.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat.

Indicadors: Facilitar els documents per a què tothom ho pugui consultar.

Temporització: Segon trimestre 2020.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.3.3. Fomentar la participació de tot el personal de l'Ajuntament al Pla d'Igualtat.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat.

Indicadors: qüestionaris elaborats i entregats a tot el personal, personal que ha respòs als qüestionaris, entrevistes realitzades, recull d'opinions i donar-les a conèixer a la comissió d'igualtat .

Temporització: Quart trimestre 2020.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.3.4. Incloure formació sobre igualtat d'oportunitats per al personal de l'Ajuntament.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat, i Tècnic responsable igualtat del CCBE.

Indicadors: formació realitzada, nombre d'assistents a la formació.

Temporització: Darrer semestre 2020.

Pressupost: A compte del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.3.5. Sensibilitzar al cos polític en igualtat d'oportunitats, realitzant sessions formatives per evitar la discriminació de gènere en l'accés als càrrecs de representació política.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat, i Tècnic responsable igualtat del CCBE.

Indicadors: formació realitzada, nombre d'assistents a la formació.

Temporització: Segon semestre 2020.

Pressupost: A compte del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

Línia 2. Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal per l'Ajuntament de Benifallet.

Les polítiques d'igualtat han d'esdevenir transversals per a què des de qualsevol àrea i nivell puguin implicar al major nombre de persones possible.

Objectius:

2.1.Potenciar la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat.

Accions:

2.1.1. Realitzar accions formatives per dotar d'eines a les dones que optin a càrrecs de responsabilitat.

Personal responsable: Tècnic responsable d'igualtat del CCBE i Comissió d'Igualtat.

Indicadors: curs de lideratge femení, nombre d'assistents.

Temporització: 2020-2023.

Pressupost: A compte del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya mitjançant Contracte Programa 2016-2019.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament de Benifallet.

2.2. Impulsar mesures amb perspectiva de gènere dins les diferents àrees de l'Ajuntament de Benifallet.

Accions:

2.2.1. Recollir les dades desagregades per sexe, des de les diferents àrees de l'Ajuntament.

Personal responsable: totes les àrees de l'Ajuntament de Benifallet.

Indicadors: incorporar la variable sexe a les estadístiques, estudis i investigacions que es portin a terme, comprovació mitjançant qüestionari.

Temporització: 2020-2023

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament de Benifallet.

2.2.2. Oferir formació adreçada al personal tècnic que fa atenció al públic.

Personal responsable: Tècnic responsable d'igualtat del CCBE i Comissió d'Igualtat.

Indicadors: cursos d'Intel·ligència emocional - nombre d'assistents.

Temporització: 2020-2023.

Pressupost: Diputació de Tarragona.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament de Benifallet.

Línia 3. Fomentar la conciliació i els nous usos del temps de les activitats professionals i el temps personal

La gestió del temps està present en tot allò que porta a terme qualsevol persona. Fa referència tant a la vida laboral i personal, una no pot anar deslligada de l'altra. La conciliació esdevé uns dels reptes que afrontem tothom, siguem dones o homes. Els estereotips de gènere però, fan que les dones hagin de suportar doble càrrega: feina i cura de la família (llar, infants, avis/àvies, persones dependents...). Aquests fets fan que hi hagin dificultats en fer front al dia a dia. Les mesures de conciliació ajuden, no només a la vessant personal, sinó també al desenvolupament del treball diari ja que disminueix l'estrès, augmenta la pertinença a l'entitat, i millora el rendiment.

Objectius:

3.1. Adoptar mesures que facilitin la conciliació al personal de l'Ajuntament de Benifallet.

Accions:

3.1.1. Flexibilitzar en major mesura l'horari especialment en cas de tenir menors o majors dependents, adaptant-se a cada lloc de treball.

Personal responsable: Equip de Govern i Comissió d'Igualtat.

Indicadors: modificacions fetes per part del personal.

Temporització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament de Benifallet.

3.2. Informar i sensibilitzar en matèria de conciliació.

Accions:

3.2.1. Comunicar al personal les premisses sobre conciliació que inclou el conveni laboral o la normativa de funció pública.

Personal responsable: Departament de RRHH.

Indicadors: Nombre de comunicats enviats a la plantilla informant sobre els permisos que inclou el conveni o normativa de funció pública.

Temporització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament de Benifallet.

3.2.2. Elaborar un informe anual sobre el resultat de les mesures de conciliació a l'Ajuntament de Benifallet i valorar si l'exercici de mesures de conciliació té un impacte negatiu en les trajectòries professionals.

Personal responsable: Departament de RRHH i Comissió d'Igualtat.

Indicadors: Informe anual.

Temporització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament de Benifallet.

Línia 4. Millorar les condicions laborals des d'una perspectiva de gènere i d'igualtat

Les mesures d'aquesta línia estratègica estan directament relacionades amb l'àmbit de RRHH. Per tant el seu impacte serà principalment a nivell intern, amb una voluntat expressa d'aconseguir millors condicions per a les treballadores i treballadors de l'Ajuntament.

Objectius:

4.1. Aconseguir major estabilitat laboral pel personal de l'Ajuntament

Accions:

4.1.1. Millorar l'estabilitat laboral en els grups professionals ocupats majoritàriament per dones, segons les possibilitats de cada lloc de treball i la normativa laboral i de funció pública.

Personal responsable: Equip de Govern i Comissió Igualtat.

Indicadors: nombre de persones que passen a estar amb contracte indefinit.

Temporització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

4.2. Oferir transparència en la valoració de llocs de treball i nivells retributius.

Accions:

4.2.1. Elaboració de la relació de llocs de treball amb un sistema neutre, amb la descripció de les tasques, funcions, categoria, nivell retributiu i complements atorgats per les tasques, que no produeixi un resultat negatiu per cap col·lectiu.

Personal responsable: Equip de Govern i Secretaria-Intervenció.

Indicadors: elaboració del document i difusió a tot el personal.

Temporització: 2020

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

4.3. Garantir que es compleix el principi d'igualtat en la selecció, formació i promoció.

Accions:

4.3.1. Assegurar transparència en tot el procés de selecció, garantint el criteri d'igualtat, així com l'accés a la informació referent a les condicions laborals.

Personal responsable: Equip de Govern i Secretaria-Intervenció.

Indicadors: proposar i concretar les condicions laborals abans de realitzar les entrevistes, donar la informació de les condicions laborals a les persones finalistes que optin per cobrir una plaça, fer valoracions objectives de cada historial professional sota criteris marcats prèviament a les entrevistes, assegurar que un grup paritari farà la selecció, utilització de lèxic no sexista.

Temporització: 2020-2023

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

4.3.2. Assegurar que la difusió de la formació arribi a tota la plantilla.

Personal responsable: Equip de Govern i Secretaria-Intervenció.

Indicadors: persones informades de l'oferta formativa.

Temporització: 2020-2023

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

4.4. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut.

Accions:

4.3.1. Incorporar l'avaluació sistemàtica dels riscos psicosocials en el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Personal responsable: Servei de Prevenció Aliè i Equip de Govern.

Indicadors: Nombre d'avaluacions de riscos psicosocials realitzades.

Temporització: 2020-2023

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

Línia 5. Prevenir i resoldre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, i altres situacions d'assetjament laboral

El fet de prevenir qualsevol tipus de violència de gènere és un fet fonamental, degut a la realitat social que estem vivint; i l'àmbit laboral no és un entorn aïllat, on també, es reflecteix el que succeeix a les nostres societats actualment.

L'assetjament seria una de les manifestacions d'aquest tipus de violència i, és per això, que és imprescindible la seva prevenció i tractament en qualsevol àmbit que es pugui donar. Les accions següents pretenen tenir un impacte intern, dins el personal de l'Ajuntament i extern per fer-ho extensible al major nombre de persones.

Objectius:

5.1. Crear mecanismes per afrontar l'assetjament sexual o per raó de sexe, i altres situacions d'assetjament laboral

Accions:

5.1.1. Aprovar, mantenir i actualitzar el protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, i altres situacions d'assetjament laboral de l'Ajuntament de Benifallet.

Personal responsable: Tècnic responsable d'Igualtat del CCBE i Comissió d'Igualtat.

Indicadors: documents elaborats del protocol.

Temporització: 2020-2023

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

5.1.2. Difondre i informar a tot el personal de l'Ajuntament de l'existència del Protocol i del circuit a seguir en cas d'un fet.

Personal responsable: Tècnic responsable d'Igualtat del CCBE i Comissió d'Igualtat .

Indicadors: Nombre de comunicacions referent al protocol que s'ha fet a la plantilla.

Temporització: Primer semestre 2020.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

Línia 6. Promoure una comunicació inclusiva, on l'Ajuntament sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat

Aquesta línia vol aconseguir promoure la igualtat d'oportunitats a través del llenguatge i dels mitjans de comunicació que utilitza l'Ajuntament de Benifallet (pàgina Web, Bans,...).

També s'aconseguirà un impacte intern per tal que el personal de l'Ajuntament de Benifallet utilitzi un llenguatge inclusiu, d'una forma pràctica i àgil.

Alhora, al garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i integrador (visual, escrit i verbal) de dones i homes, en les seves diverses realitats, afavoreix la incorporació pràctica de la perspectiva de gènere en la comunicació pública.

Objectius:

6.1. Fomentar l'ús de llenguatge no sexista per part del personal de l'Ajuntament.

Accions:

6.1.1. Difondre la guia de llenguatge no sexista

Personal responsable: Tècnic responsable d'igualtat CCBE i Comissió d'igualtat.

Indicadors: nombre d'exemplars enviats per correu electrònic. Document penjat a la pàgina web que es pugui descarregar i visionar.

Temporització: 2020.

Pressupost: Cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament i en les polítiques de l'Ajuntament.

6.1.2. Revisar la documentació de l'Ajuntament, tenint en compte el llenguatge inclusiu.

Personal responsable: totes les àrees.

Indicadors: nombre de documents revisats.

Temporització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament de Benifallet.

6.2. Vetllar per una imatge institucional on es promoció la igualtat d'oportunitats de gènere a través dels mitjans de comunicació

Accions:

6.2.1. Tenir un espai a la pàgina web on es doni a conèixer la informació referent a la igualtat d'oportunitats

Personal responsable: Secretaria-Intervenció i Comissió d'Igualtat.

Indicadors: mesures incloses dins la web, notícies de les accions portades a terme.

Temporització: 2020-2023

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament.

1.2.2. Incloure un enllaç del Pla d'Igualtat dins la web de l'Ajuntament.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat i Secretaria-Intervenció.

Indicadors: existència de l'enllaç dins del web.

Temporització: Primer semestre 2020.

Pressupost: cost indirecte.

Transversalitat: dins de l'Ajuntament de Benifallet.

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

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.

Aquests 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.

Objectius:

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que el Pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.

Òrgans responsables:

La Comissió d'Igualtat i el Tècnic responsable d'Igualtat del CCBE seran els responsables de la coordinació general del Pla d'Igualtat amb les següents funcions:

- Promoure la seva implementació.
- Coordinar el seguiment i l'avaluació de les accions.
- Definir les tasques a realitzar amb les persones responsables de les diferents àrees.
- Estructurar un sistema de seguiment basat en la recollida regular i sistemàtica d'informació.
- Elaborar la fitxa de seguiment i avaluació.

La Comissió d'Igualtat i el Tècnic responsable d'Igualtat del CCBE debatran i decidiran les propostes que es generin a partir de la fitxa de seguiment i avaluació.

Fitxa de Seguiment i Avaluació:

1-Identificació de l'acció.

Nom de l'acció:	
Persones Responsables:	
Període de seguiment:	
Data:	
Emplenat per:	

2-Desenvolupament de l'acció.

Activitats desenvolupades durant el període:

--

3-Assoliment d'objectius:

Cap	Baix	Mig	Alt	Total
-----	------	-----	-----	-------

4-Nivell d'execució de l'acció:

No inici	Baix	Mig	Alt	Fi
----------	------	-----	-----	----

Nombre d'homes participants a l'acció	
Nombre de dones participants a l'acció	

En cas de no desenvolupament de l'acció, emplenar:

Motiu:
Manca RRHH
Manca recursos material
Manca de temps
Manca de participació:
Descoordinació departaments
Desconeixement desenvolupament
Altres:

5-Incidències en el desenvolupament de l'acció:

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades

6-Noves necessitats detectades

--

7-Propostes de millora

--

8-Observacions

--

**ANNEX 1. ANÀLISI DADES DE LA PLANTILLA DE
L'AJUNTAMENT DE BENIFALLET.**

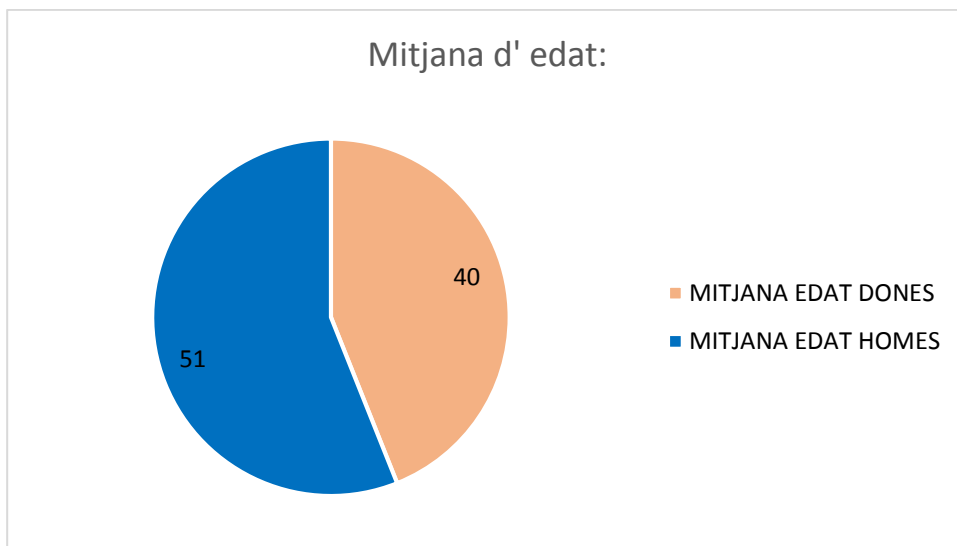
La diagnosi objectiva de gènere de l'Ajuntament de Benifallet s'ha dut a terme a partir de les dades obtingudes de la plantilla. S'han desagregat les dades per sexe i s'ha definit una sèrie de paràmetres per avaluar la igualtat entre les treballadores i els treballadors de l'Ajuntament de Benifallet.

Aquestes dades les detallem a continuació:



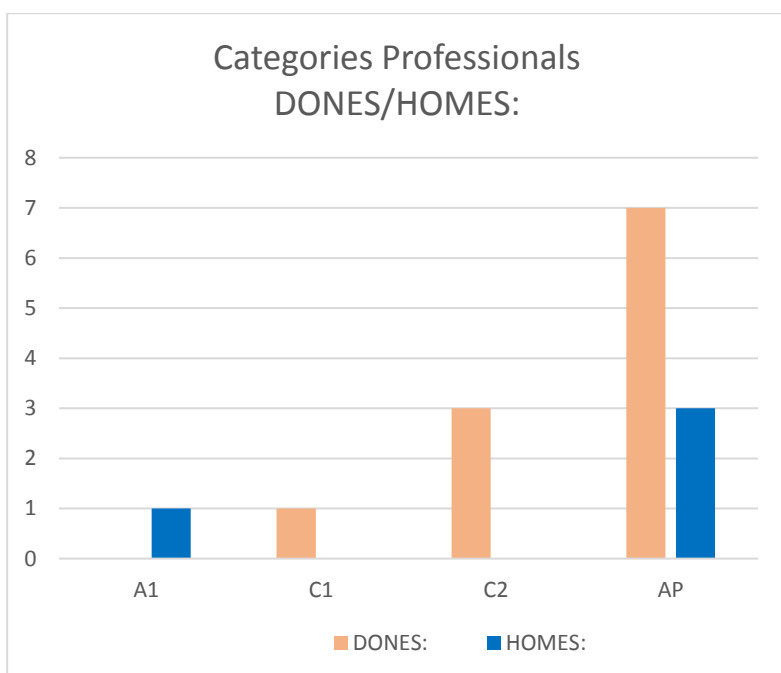
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta, 2019.

Com podem observar la composició de la plantilla de l'Ajuntament de Benifallet, en termes de sexe, veiem que hi ha una majoria de dones, ja que les dades del 2019 ens mostren una plantilla composta en 11 dones (73%) i 4 homes (26%), així, es pot constatar que es dona el fenomen de la feminització del treball a l'Ajuntament de Benifallet.

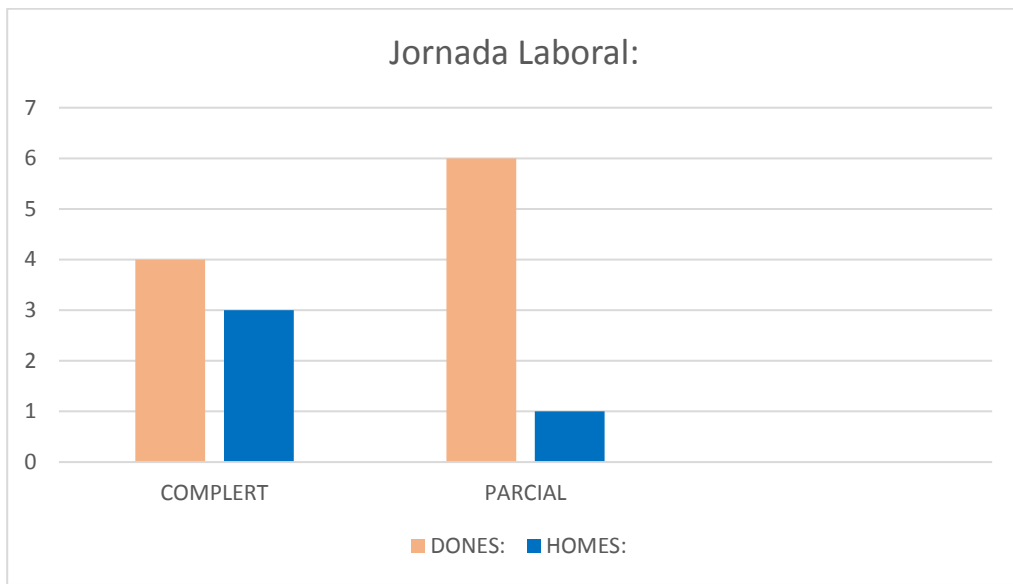


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta, 2019.

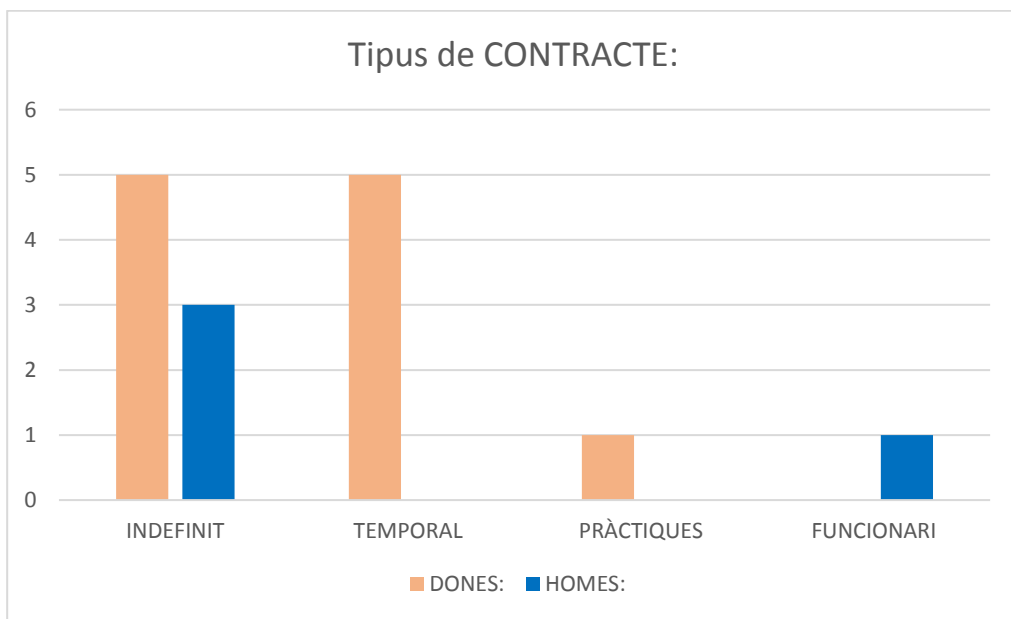
Podem veure que la mitjana d'edat dels homes és més alta (51 anys) que la mitjana de les dones (40 anys). Podem constatar que els homes tenen una edat alta.



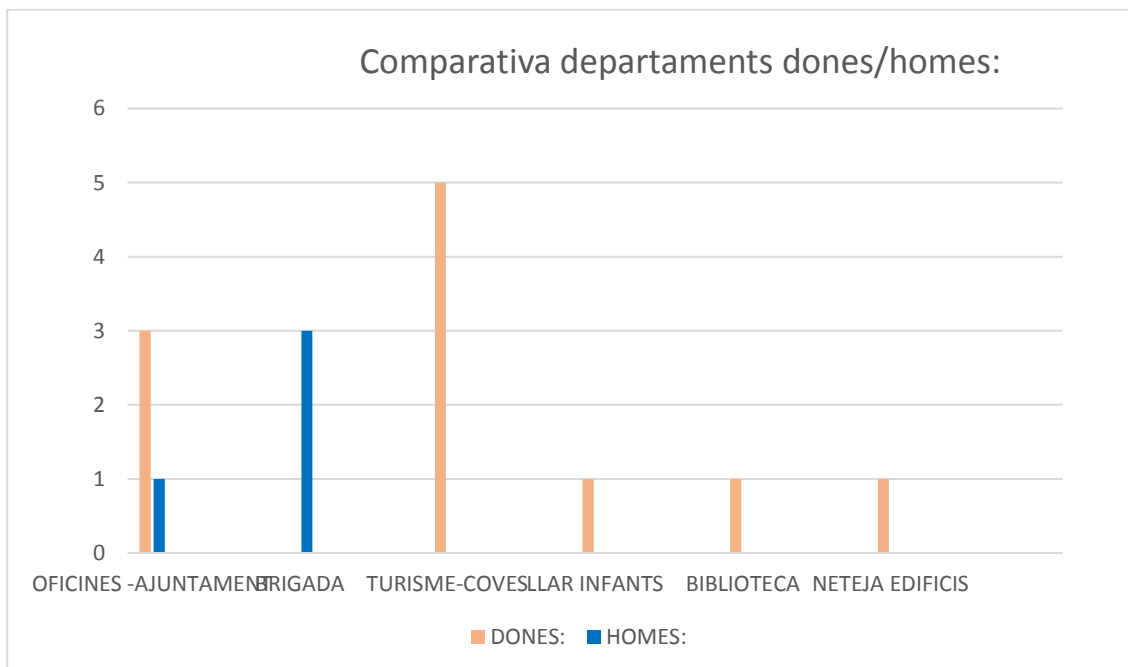
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta, 2019.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta, 2019.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta, 2019.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta, 2019.

ANNEX 2: ANÀLISI DE L'ENQUESTA FACILITADA

Primer- De les opinions recollides de l'enquesta facilitada a la plantilla de Benifallet sobre si sap què és un pla d'igualtat i si l'Ajuntament en disposa d'un, i si l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de personal?

La resposta és Sí majoritàriament per a la primera pregunta, pel que respecta a si l'Ajuntament de Benifallet en disposa d'un pla d'igualtat es que No per a tothom, com és evident. I també de forma majoritària la plantilla creu que aquest pla pot millorar alguns aspectes de la seva condició laboral.

I en quan a la darrera qüestió la plantilla de l'Ajuntament de Benifallet pensa que hi ha igualtat en la gestió del personal.

Així doncs, podem constatar la idea que la igualtat de gènere és un valor que s'està introduint, però no està completament consolidat dins de l'Ajuntament.

Segon. Pel que respecta a les preguntes sobre si la plantilla és equilibrada i si també hi ha equilibri entre dones i homes en càrrecs de responsabilitat de l'Ajuntament?

Com hem pogut constatar hi ha una major presència de dones treballant a l'Ajuntament de Benifallet. I hi ha una majoria de persones que creuen que s'hi dona equilibri entre dones i homes en càrrecs de responsabilitat de l'Ajuntament.

Tercer. En quan a la promoció laboral i a la igualtat retributiva, les respostes són afirmatives, ja que tant les dones com els homes de la plantilla de l'Ajuntament creuen que es promociona de manera equitativa als homes i a les dones, i que hi ha una real igualtat retributiva dins de la mateixa categoria laboral.

Quart. A la qüestió sobre la formació i si creuen que l'Ajuntament ofereix les mateixes possibilitats d'accés tant a dones com a homes, les respostes són favorables, ja que majoritàriament creuen que s'atenen totes les peticions siguin de qui siguin, i que interessa que tot el personal es formi.

Cinquè. Pel que respecta a les preguntes si l'Ajuntament afavoreix la conciliació de la vida familiar i l'adequació de les mesures destinades a facilitar la compatibilitat entre temps laboral i personal van dirigides a tot el personal i són conegudes per tot el món?

La plantilla creu majoritàriament que Sí, que l'Ajuntament afavoreix la conciliació de la vida laboral i familiar mitjançant mesures de flexibilitat horària, i facilitant l'elecció de vacances o canvis de torn.

I en quan a les mesures destinades a facilitar la compatibilitat entre temps laboral i personal i són conegudes per tot el món, la resposta majoritària és Sí.

Sisè. Pel que fa al llenguatge no sexista tant homes com dones de la plantilla de l'Ajuntament de Benifallet manifesten que en la seva feina quotidiana utilitzen el llenguatge no sexista. Però, al web, i altres documents, contempnen puntualment, llenguatge androcèntric . Trobem exemples com “veïns”, “interessats”,..... Es recomana parlar de veïnat, persones interessades, per exemple, així s'inclouen les dones.

Setè. Referent a si l'Ajuntament disposa d'un protocol d'actuació per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina, les respostes són que no, ja que de moment no hi ha cap protocol d'aquest tipus a l'Ajuntament de Benifallet; si bé, té previst aprovar l'esmentat protocol durant el primer semestre de 2020.

Vuitè. I en quan a la darrera qüestió sobre els valors i la conducta de l'Equip de Govern han inspirat i impulsat la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per la resta de persones, hi ha una majoria de la plantilla que les seves respostes és que Sí.