

Diagnosi

**en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere
a l' Ajuntament de Guissona**

Previ a la DIAGNOSI del Pla d'Igualtat .

En aquesta fase del Pla, després de la constitució de la Comissió d'igualtat es porta a terme la diagnosi per detectar possibles mancances en matèria d'igualtat .

En aquesta primera fase, s'ha informat a la comissió d'igualtat del procés que portarà el Pla d'igualtat. Durant la segona fase, també s'ha comunicat l'estat en que es troba el procés i les valoracions que s'han anat extraient .

Fase 1

Compromís de L'Ajuntament de Guissona



Fase 2

Diagnòstic i objectius estratègics



Fase 3

Elaboració i Implantació del Pla d'Igualtat



Fase 4

Avaluació i seguiment

DIAGNOSI : PLA D'IGUALTAT

| | |
|--|--------|
| 1. Diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats | pàg 4 |
| 2. Procés per efectuar la diagnosi | pàg 5 |
| 3. Disseny d'un model d'indicadors..... | pàg 6 |
| 4. Definició de les fonts d'informació i tècniques d'obtenció: base de dades, entrevista i enquesta. | pàg 10 |
| 5. Recollida d'informació..... | pàg 11 |
| 6. Model de qüestionari | pàg 13 |
| 7. Anàlisi de la informació..... | pàg 17 |
| Valoració dels indicadors (fitxes) | pàg 19 |
| Valoració global: punts forts i punts a millorar..... | pàg 52 |
| 8. Proposta de mesures pel Pla d'Igualtat | pàg 53 |

1. Diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats

El pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de dissenyar a mida segons les característiques, la cultura i la situació de partida de l'Ajuntament de Guissona. Per tant, es basarà el disseny dels objectius i de les accions en aquesta tasca de diagnosi per detectar quins són els problemes i definir les prioritats d'actuació.

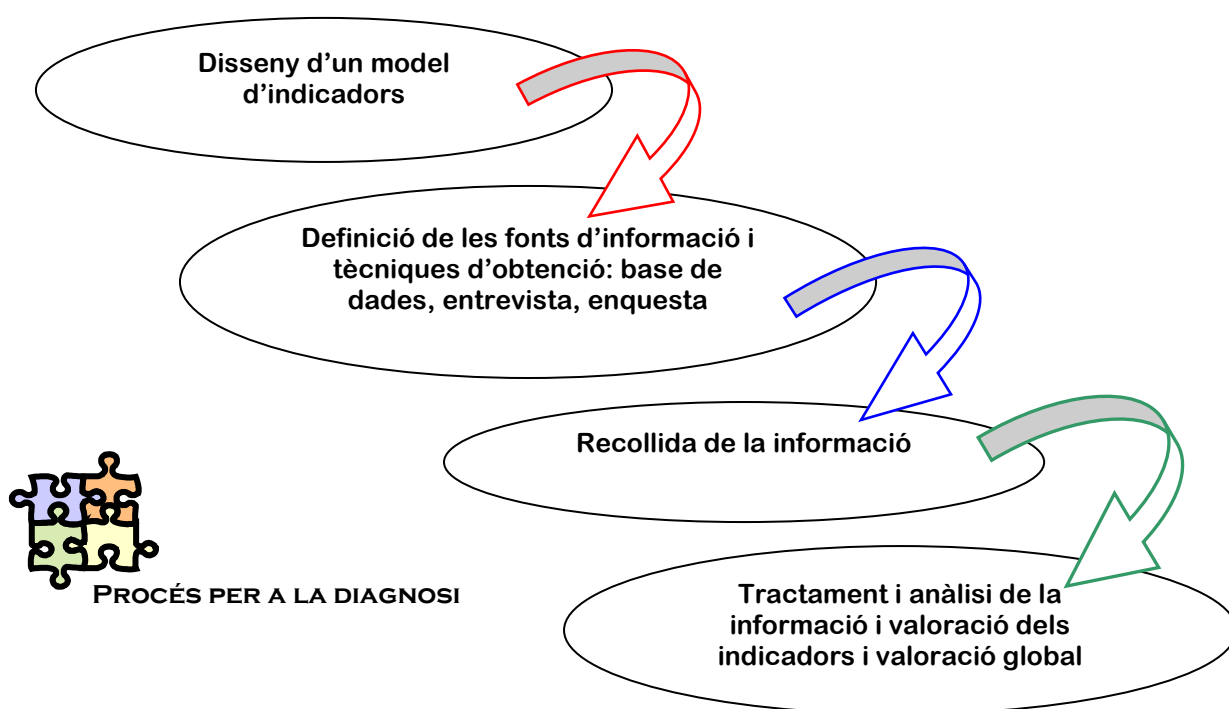
La diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats ha estat el resultat d'un procés en el qual s'ha tingut en compte l'estructura i l'organització de l'Ajuntament de Guissona, així com els processos i les pràctiques. S'han analitzat amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes, podran contribuir a conduir l'Ajuntament cap a la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes que hi treballen.

Aquesta diagnosi a l'Ajuntament, ha abastat els processos interns, les polítiques de gestió de recursos humans, de comunicació interna i externa, les condicions laborals, la proporció de dones i d'homes en les diferents unitats, en els llocs i en les categories professionals. Per aquest motiu s'ha recollit informació de tot el personal mitjançant qüestionaris. També, se'ls ha mantingut informats dels processos que s'han portat a terme a nivell personal.

2. Procés per efectuar la diagnosi

Per portar a terme les tasques relacionades amb la diagnosi ha calgut un procés de treball en el qual han quedat pautades les feines i objectius de manera seqüencial.

La següent figura representa el procés seguit per efectuar la diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats.



Per poder iniciar l'estudi ha calgut en un primer moment dissenyar un model d'indicadors que cobreixin tots els àmbits importants i que han permès obtenir-ne una valoració, així com detectar els processos i les pràctiques que cal corregir o millorar.

De cada indicador, s'ha hagut de definir la font d'informació i la tècnica per obtenir-la.

Alguns dels indicadors han facilitat informació de tipus quantitativa (com seria la representació de dones segons categoria laboral) . D'altres han requerit informació qualitativa, en què ha estat necessari fer una entrevista a la persona responsable d'algun procés. Finalment, hi ha informació, com per exemple la percepció de tracte discriminatori, que s'ha pogut obtenir mitjançant enquesta al personal.

El tercer pas ha consistit en la recollida de la informació corresponent a cada indicador. Cal dir que és important no esperar a tenir tota la informació per començar a analitzar-la; de fet, obtenir informació que manca pot esdevenir un objectiu per a un proper període.

Una vegada tractada i analitzada tota la informació disponible, s'ha obtingut una valoració per a cada un dels indicadors dels quals s'ha disposat d'informació.

3. Disseny d'un model d'indicadors

L'Ajuntament de Guissona com a entitat local és un sistema integrat de persones que desenvolupen multitud de processos i activitats de diferent naturalesa.

La perspectiva de gènere s'ha analitzat en cadascuna de les nou regidories i personal que hi pertany . Per aquest treball es fa servir un model d'indicadors, basat en les guies del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que han cobert els deu àmbits d'actuació que s'especifiquen a continuació.

Àmbit 1. Política d'igualtat d'oportunitats

Aquest àmbit fa referència a la sensibilització i la implicació de tot el cos polític i del cos tècnic per a la igualtat d'oportunitats. El comprimís que es reflecteixi en les polítiques internes de personal, s'impregnarà en la cultura de l'entitat. El que es pretén valorar és el següent:

- Grau d'integració de la igualtat d'oportunitats i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les polítiques internes o de personal, en la presa de decisions i en les actuacions i processos portats a terme en el treball diari.
- Grau de compromís i d'implicació de tot el personal en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats s'ha comunicat.

Àmbit 2. Polítiques d'impacte a la societat

Aquest àmbit preveu la incorporació de la perspectiva de gènere en la política municipal en l'àmbit extern i pretén valorar:

- Com l'Ajuntament contribueix a sensibilitzar en matèria d'igualtat en les empreses de la comarca.
- Com es té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb ciutadania.
- El grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes i les actuacions municipals.

Àmbit 3. Comunicació, Imatge i llenguatge

Aquest àmbit correspon a la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació, la imatge i el llenguatge de l'Ajuntament. Té com a objectiu:

- Valorar la difusió que es fa del pla d'igualtat a nivell intern i extern.
- Valorar la neutralitat en la imatge que projecta, mitjançant tots els canals de comunicació (web, revista interna, documentació institucional, participació en els mitjans de comunicació, en actes, etc.). Valorar si sempre es difonen les dades desagregades per sexes.
- Valorar la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.

Àmbit 4. Distribució del personal

Aquest àmbit, mitjançant la diagnosi estudia, analitza i valora si la distribució del personal està equilibrada entre els diferents llocs de treball, regidories, nivell formatiu, nivells de responsabilitat, edats i categories.

Àmbit 5. Desenvolupament professional

Fa referència al desenvolupament professional de les persones que hi treballen. Inclou la selecció de personal, ja sigui externa o bé de promoció interna, i pretén:

- Valorar com s'aprofita i es gestiona tot el potencial, des de l'accés fins al desenvolupament professional i la promoció de tot el personal sense exclusions.
- Valorar que es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en el procés de selecció i si aquest procés es fa amb equitat i objectivitat.
- Valorar el grau en què es facilita i es promou la millora de les competències, garantint la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i facilitant la participació de tot el seu personal.

Àmbit 6. Retribució

Aquest àmbit pretén valorar la política retributiva i si s'acompleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que a *llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució*.

Àmbit 7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

Aquest àmbit s'analitzarà des de la doble perspectiva de la tutela dels drets fonamentals de les persones treballadores i de la prevenció de riscos psicosocials a la feina. Tindrà en compte la prevenció de les conductes d'assetjament a la feina, psicològic (*mobbing*) o sexual, i la percepció d'actituds sexistes o de tracte discriminatori. S'ha d'analitzar :

- Comprovar la no existència d'actituds sexistes o de tracte discriminatori
- Comprovar que tothom té la percepció de ser tractat justament amb dignitat i respecte.
- Valorar les accions que es porten a terme per tal de prevenir les actituds sexistes i l'assetjament.

Àmbit 8. Condicions laborals

Aquest àmbit es relaciona amb les condicions laborals, i pretén:

- Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i jornada del personal.
- Comprovar que no hi ha discriminació en l'assignació d'horaris.

Àmbit 9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

L'àmbit novè té com a objectiu valorar les mesures per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors i pretén:

- Comprovar si tot el personal té la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.
- Comprovar que les reunions, actes, etc., s'organitzen en horaris que permetin compaginar la vida personal i familiar.
- Valorar el grau en què la institució facilita amb mesures específiques la conciliació.

Àmbit 10. Condicions físiques de l'entorn de treball

Aquest àmbit pretén comprovar els mecanismes de prevenció de riscos laborals, l'ergonomia del lloc de treball, la correcta disposició i distribució de l'espai, les condicions d'il·luminació, de soroll, etc., així com l'adequació del lloc i dels espais a les necessitats.

A continuació es detallen la llista d'indicadors referits a cadascun dels 10 àmbits. Aquests ens determinaran quins tipus d'informació obtindrem, a partir de quin canal l'aconsegurem i com podrem analitzar-la.

En alguns casos pot ser més complicat obtenir uns indicadors que uns altres. No tots els indicadors tenen igual rellevància. Els que incloem a la següent llista ens serviran per fer aquesta diagnosi que permetrà engegar el pla d'acció.

Segons la informació que obtinguem, alguns indicadors seran directament utilitzables. Cal remarcar que aquest model és flexible, és a dir, es pot anar adaptant i ampliant si fos necessari. L'obtenció dels resultats que ens donin ens serviran per conèixer possibles discriminacions, o bé, aspectes que caldria millorar en matèria d'igualtat d'oportunitats o de tracte.

Indicadors que es tindran en compte per a realitzar la **DIAGNOSI a l'Ajuntament de Guissona**

| INDICADORS | ÀMBIT | QUALITATIU/ QUANTITAT. | FONT |
|--|-------|---------------------------|---------------|
| 1.1.Existència d'un pla d'igualtat . | 1 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 1.2.Existència d'una Comissió d'Igualtat | 1 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 1.3.Pressupost assignat per portar a terme el pla d'igualtat | 1 | quantitatiu | |
| 2.1.Difusió per promoure la igualtat al municipi. | 2 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 2.2.Existència de registres per dades per sexe. | 2 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 2.3.Existència de programes específics per a dones. | 2 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 3.1. Accions informatives al personal sobre el Pla d'igualtat | 3 | qualitatiu | Enquesta |
| 3.2. Tasca de revisió sistemàtica de tota la documentació generada per garantir la neutralitat | 3 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 3.3. Existència d'un manual o guia de normes de llenguatge no sexista distribuït a tot el personal. | 3 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 3.4. Difusió externa per donar a conèixer el pla d'igualtat i polítiques d'igualtat en general. | 3 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 4.1.Equilibri dones/homes en els departaments. | 4 | quantitatiu | Base de dades |
| 4.2. Categories professional dones/homes. Proporció en totes les categories. | 4 | quantitatiu | Base de dades |
| 4.3. Edats dones/homes. | 4 | quantitatiu | Base de dades |
| 4.4. Nivells de responsabilitat. | 4 | quantitatiu | Base de dades |
| 4.5.Representació sindical. | 4 | quantitatiu | Base de dades |
| 5.1.Tècniques de selecció neutres: formularis neutres, anuncis, entrevistes. | 5 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 5.2. Difusió interna per realitzar formació. | 5 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 6.1. Retribucions. | 6 | quantitatiu | Base de dades |
| 7.1. Existència d'una comitè per prevenir i actuar davant de casos d' assetjament . | 7 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 7.2.Existència d'un protocol de prevenció de l'assetjament | 7 | qualitatiu | ENTREVISTA |
| 7.3. Grau de satisfacció de tracte respectuós i just per part de tot el personal. | 7 | qualitatiu | Enquesta |
| 7.4. Percepció de tracte discriminatori a diferents nivells. | 7 | qualitatiu | Enquesta |
| 8.1.Tipus de contracte (dones/homes). | 8 | quantitatiu | Base de dades |
| 8.2. Jornada: temps parcial o complert (per sexes). | 8 | quantitatiu | Base de dades |
| 9.1. Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral. | 9 | qualitatiu | Enquesta |
| 9.2. Sol.licituds de permisos, excedències, ... | 9 | qualitatiu | Enquesta |
| 9.3. Horaris de les activitats: reunions, visites,.... | 9 | qualitatiu | Enquesta |
| 10. Entorn físic de treball | 10 | qualitatiu | Enquesta |

4. Definició de les fonts d'informació i tècniques d'obtenció: base de dades, entrevista i enquesta.

A l'Ajuntament de Guissona hi haurà bàsicament quatre fonts d'informació, segons la naturalesa de l'indicador a valorar:

- **Indicador amb informació quantitativa:** la informació que es troba en les **bases de dades** del personal de l'Ajuntament. Es pot tractar com a dades estadístiques.

- **Indicador amb informació qualitativa:** fa referència a processos, normatives, polítiques internes, opinions, les actituds i experiències del personal.

La informació es pot aconseguir per mitjà de:

-**Entrevistes** a les persones adequades (ajudant-nos de documents).

-**Qüestionaris** dissenyats a mida.

Tenint en compte els 10 àmbits inclosos en el model d'indicadors es valora quins indicadors s'han d'extreure d'una entrevista, quins d'ells poden facilitar-se mitjançant enquestes.

-**Reunions.** les reunions periòdiques amb la Comissió d'igualtat també són facilitadores d'informació. També es desenvolupen reunions quan es detecten determinades mancances o discriminacions directes.

5. Recollida d'informació

5.1 Base de dades

En un inici s'ha sol·licitat la informació de les següents dades quantitatives a gerència (ja que porten temes del personal):

- Categories
- Nivells de responsabilitat, càrrecs directius, coordinadors,...
- Edats
- Contractes (fix, temporal,...)
- Jornada laboral (Completa, Parcial)
- Representació sindical

La base de dades correspon a Febrer del 2010.

S'han realitzat entrevistes estructurades i enquestes, que es detallen a continuació.

En aquesta fase es tindrà en compte aquelles dades per a poder realitzar l'anàlisi i la valoració dels indicadors.

5.2. Entrevistes estructurades

En aquesta fase del Pla d'igualtat, s'han realitzat entrevistes amb l'objectiu de conèixer la informació qualitativa i els determinats processos significatius que es porten a terme dins l'Ajuntament.

Metodologia:

Pel disseny de l'entrevista, en un primer moment, es té en compte la informació que cal recollir i qui ens la podrà proporcionar .

Es valora quins indicadors s'han d'extreure d'una entrevista (tenint en compte els 10 àmbits inclosos en el model d'indicadors) i mitjançant quines preguntes ho podem aconseguir.

5.3. Qüestionaris

S'han passat qüestionaris al personal de l'Ajuntament amb l'objectiu de conèixer dades significatives tant qualitatives com quantitatives (extretes del model d'indicadors)

Metodologia:

Pel disseny de les enquestes s'ha tingut en compte la informació que ha calgut recollir i com estructurar-la: tipus test i preguntes obertes.

Qüestionari 1, pel seu caràcter confidencial, ha estat totalment anònima, sense preguntar cap dada que pugui identificar la persona (únicament es demana si es dona o home).

Es va entregar a tot el personal el dia 4 de Febrer de 2010 en format paper, en el qual s'indicava que era anònim i que les dades serien analitzades i servien a posteriori i a nivell general, per a dissenyar el pla d'igualtat de l'Ajuntament.

Participació en les enquestes:

De 34 "qüestionaris 1" entregats a la plantilla, han estat contestats 12.

Això representa una resposta (dades de participació) del **35 %** de la plantilla.

A continuació detallem el qüestionari que varem passar al personal de l'Ajuntament.



Fase de diagnosi

Qüestionari

A continuació us passem un qüestionari **anònim** per poder recollir dades. Aquestes dades seran analitzades i serviran, a posteriori i a nivell general, per a dissenyar el pla d'igualtat del nostre ajuntament. És per això que us demanem la màxima veracitat. Si voleu ampliar la vostra opinió sobre algun aspecte podeu fer esment al full número 4. Tant bon punt l'hagueu respòs, l'agent d'igualtat el passarà a recollir i en farà un tractament confidencial.

| | |
|---------------------------------|---|
| Comunicació i llenguatge | <p>1. A la vostra regidoria teniu els registres de dades separats per sexe? (podeu consultar les dades tenint en compte aquesta variable?) <i>(per exemple llistes d'usuaris, destinataris o beneficiaris dels serveis, persones que venen a demanar informació,...)</i></p> <p>Cap <input type="checkbox"/> Algunes <input type="checkbox"/> Quasi totes <input type="checkbox"/> Totes <input type="checkbox"/></p> <p>2. Utilitzeu el llenguatge no sexista quan genereu documents? <i>(per exemple: utilitzar els dos gèneres: "treballador/ra" o "persones treballadores")</i></p> <p>Mai <input type="checkbox"/> Alguna vegada <input type="checkbox"/> Quasi sempre <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/></p> <p>3. En cas de què no utilitzis el llenguatge neutre, què creus que faria falta per utilitzar-lo? <i>(podeu marcar més d'una opció)</i></p> <p>La guia de llenguatge no sexista <input type="checkbox"/> formació <input type="checkbox"/> voler-ho fer <input type="checkbox"/></p> <p>No ho considero rellevant <input type="checkbox"/></p> <p>4. Consideres que el <u>tríptic</u> del pla d'igualtat és entenedor ?</p> <p>Gens <input type="checkbox"/> Hi ha aspectes que sí <input type="checkbox"/> Sí, s'entén tot <input type="checkbox"/></p> <p>Hi afegiria: _____</p> <p>_____</p> <p>5. Per què penses que seria positiu fer difusió a <i>nivell extern</i> (premsa, pàgina web...) del 1 pla d'igualtat de l'ajuntament ?</p> <p><input type="checkbox"/> Per transmetre una imatge de l'entitat socialment responsable</p> <p><input type="checkbox"/> Per mostrar accions innovadores a nivell social</p> <p><input type="checkbox"/> Per fer extensible els plans d'igualtat a d'altres entitats i/o empreses</p> |
|---------------------------------|---|

| | |
|----------------------------------|---|
| | <p>6. Consideres correcta la difusió que es fa per participar a <i>cursos de formació de qualsevol àmbit dins l'ajuntament</i>? Arriba la informació a tota la plantilla?</p> <p style="text-align: center;">Si <input type="checkbox"/> Segons la font <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p>7. En quins àmbits penses que el pla d'igualtat hauria de beneficiar al personal de l'ajuntament?</p> <p><input type="checkbox"/> Conciliació vida personal i laboral</p> <p><input type="checkbox"/> Participació igualitària dones/homes en els llocs de treball</p> <p><input type="checkbox"/> Igual presència de dones/homes en càrrecs directius o de responsabilitat</p> <p><input type="checkbox"/> Igualtat retributiva entre dones i homes (per treballs equivalents)</p> <p><input type="checkbox"/> Condicions laborals igualitàries</p> <p><input type="checkbox"/> Altres _____</p> |
| <p>Igualtat de tracte</p> | <p>8. Com valoraries el tracte dels/ de les teus/ves companys/es?</p> <p style="text-align: center;">Sempre respectuós <input type="checkbox"/> Quasi sempre respectuós <input type="checkbox"/> Quasi mai <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p>9. Com valoraries el tracte per part del personal polític?</p> <p style="text-align: center;">Sempre respectuós i just <input type="checkbox"/> Quasi sempre respectuós <input type="checkbox"/> Quasi mai <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p>10. Consideres que has vist o has tingut, en alguna ocasió, algun tracte discriminatori?</p> <p style="text-align: center;">No, mai <input type="checkbox"/> Si, n'he tingut <input type="checkbox"/> (<i>exposa'!</i>)</p> <hr/> <p>11. Has viscut o has vist algun fet d'assetjament sexual o per raó de sexe dins l'ajuntament?</p> <p style="text-align: center;">SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> <p>12. Saps què has de fer i a qui t'has d'adreçar en cas de viure o veure un cas d'assetjament?</p> <p style="text-align: center;">SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> |

| | |
|--------------------------|--|
| | <p>13. Puntua de 1 al 10 la rellevància que té per tu el PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAO DE SEXE de l'Ajuntament de Guissona. Puntuació _____</p> <p>14. Exposa la teva opinió sobre aquest document i valora'l. <i>Fent referència per exemple als següents punts:</i> <i>Compromís dins la Declaració Institucional, Confidencialitat dels casos, Mesura de bones pràctiques vers altres administracions i empreses, Presa de consciència d'aquest tipus de problemàtica..</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>Condicions</p> | <p>15. T'han posat algun inconvenient a l'hora de demanar permisos, llicències i/o prestacions socials: <i>permís de maternitat/paternitat, excedències, assumptes propis, acompanyament a familiars, compensació d'hores ...</i> No, mai <input type="checkbox"/> Si, n'he tingut <input type="checkbox"/> (<i>exposa'l</i>)</p> <hr/> <hr/> <hr/> <p>16. Es programa algun tipus d'activitat fora del teu horari? (<i>reunions, jornades,..</i>) Sovint <input type="checkbox"/> A vegades <input type="checkbox"/> Poques vegades <input type="checkbox"/> <i>Quines i quina freqüència:</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <p>17. Consideres que pots conciliar correctament vida personal, familiar i laboral? Si, sempre <input type="checkbox"/> Quasi sempre <input type="checkbox"/> No, molts cops em costa <input type="checkbox"/> (<i>exposa per quins motius</i>)</p> <hr/> <hr/> <hr/> |

| | |
|--|--|
| | <p>18. Consideres que hi ha algun departament o regidoria que estigui infravalorada front d'altres departaments o regidories?.</p> <p style="text-align: center;">Si <input type="checkbox"/> (<i>quina/ es</i>) No <input type="checkbox"/></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>19. Creus que la teva ubicació física (l' entorn físic d'espai, sala o despatx) és la correcta o t'agradaria canviar-la?</p> <p style="text-align: center;">No el canviaria <input type="checkbox"/> Si el canviaria <input type="checkbox"/> (<i>exposa'l</i>)</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>20. Per poder realitzar l'anàlisi de les dades necessitem saber qui ha respòs:</p> <p style="text-align: center;">Dona <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/></p> |
|--|--|

ESPAI PER AFEGIR OPINIONS O COMENTARIS
També podeu manifestar la vostra opinió si creieu que hi ha algun aspecte rellevant que no s'hagi plantejat en aquest qüestionari.

6. Anàlisi de la informació i valoració dels indicadors

Un cop s'ha disposat de la informació que hem necessitat per cada indicador, s'ha procedit a valorar-la.

D'aquesta manera, s'han definit prèviament quins són els resultats desitjables per a cada indicador i quins serien els marges acceptables. La metodologia emprada ha estat bàsicament la mateixa que la utilitzada al Pla d'igualtat del Consell Comarcal de la Segarra ja que ha estat aquesta entitat qui ha guiat al consistori en aquestes gestions.

S'han creat unes fitxes on hi haurà el resultat de cada indicador i la seva valoració, juntament amb informació complementària, amb l'objectiu que quedi sistematitzades totes les dades.

Cada fitxa conté la informació següent:

- el codi de l'indicador, l'àmbit, nom
- la descripció de l'indicador,
- la font o l'origen de la informació,
- la fita o el resultat ideal a assolir i
- les dades obtingudes
- la valoració de l'indicador.

El fet de que els indicadors són molt heterogenis i per tal d'homogeneïtzar o normalitzar la diagnosi, s'ha avaluat seguint una escala simple basada en tres colors, que permeten conèixer l'estat de la situació d'una manera molt visual, segons el color assignat:

- **Vermell:** Indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactori i que l'Ajuntament de Guisssona hauria de dissenyar i implantar accions per tal de millorar-lo sensiblement. Aquest color es pot assignar també en el cas que hagi estat impossible obtenir la informació necessària per valorar correctament l'indicador.

- **Blau:** Indica que s'està duent a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per tal de millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Cal seguir treballant per millorar la situació.

- **Verd:** Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que no cal dissenyar accions específiques (però si cal una continuïtat per seguir fent-hi correctament).

Les dades obtingudes i el resultat (color) de la diagnosi permeten fer una valoració de la situació i també afegir, quan calgui, les observacions pertinents.

Model de fitxa per valorar els indicadors

| Indicador | Nom de l'Indicador |
|--------------------------|--|
| Àmbit | Àmbit d'actuació |
| Descripció | Breu resum de l'indicador |
| Font d'informació | Localització de la font. on es troba la informació |
| Fita | Objectiu a assolir |
| Dades | Xifres, percentatges i altres informacions |
| Diagnosi | vermell si és negativa, blau si necessita millorar i verd si és positiva |
| Valoració | Conclusions de l'estat de la situació |
| Observacions | Altres comentaris |

La informació de cada indicador, recollida i resumida mitjançant les fitxes, ha permès elaborar conclusions i obtenir una valoració global i que es pot concretar amb una descripció dels punts forts i dels punts millorables en matèria d'igualtat d'oportunitats.

S'acompanya a cada fitxa gràfics, comentaris, així com metodologia concreta utilitzada per cada indicador.

Els indicadors amb una diagnosi no satisfactòria (color vermell) donaran lloc a punts millorables, mentre que aquells amb un bon resultat (color verd), constituïran els punts forts. A més d'aquesta valoració global, és convenient prioritzar els punts millorables en què cal treballar.

Valoració global: punts forts i punts millorables

| PUNTS FORTS | PUNTS MILLORABLES |
|---|---|
| <i>A partir de la informació recollida, indica les accions que l'Ajuntament de Guissona desenvolupa per a la igualtat d'oportunitats.</i> | <i>A partir de la informació, indica davant de quins aspectes ha d'actuar l'Ajuntament de Guissona.</i> |

VALORACIÓ DELS INDICADORS

| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 1.1. EXISTÈNCIA D'UN PLA D'IGUALTAT |
| Àmbit | Àmbit 1. Política d'igualtat d'oportunitats |
| Descripció | Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègiques definides. |
| Font d'informació | Comissió d'Igualtat. |
| Fita | Tenir un pla d'igualtat. |
| Dades | No hi havia pla d'igualtat. |
| Diagnosi | Blau |
| Valoració | Hi ha la voluntat de portar-lo a terme. |
| Observació | |

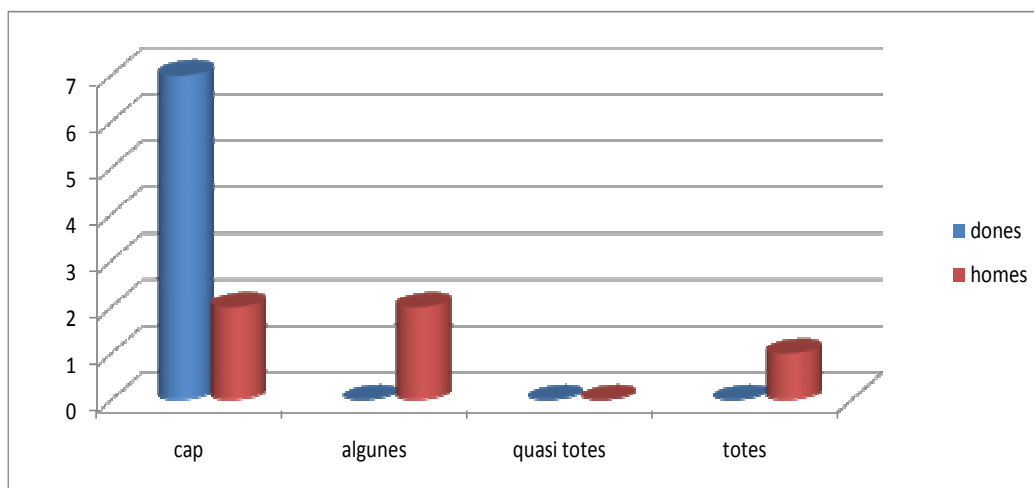
| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 1.2.EXISTENCIA D'UNA COMISSIÓ D'IGUALTAT |
| Àmbit | Àmbit 1. Política d'igualtat d'oportunitats |
| Descripció | Existència d'una comissió responsable d'impulsar i de vetllar per la igualtat d'oportunitats a l'ajuntament així com fer el seguiment. Suport de l'agent d'igualtat en l'elaboració de la diagnosi, el disseny, el desenvolupament . |
| Font d'informació | La mateixa comissió d'igualtat. |
| Fita | Liderar tot el procés que s'esdevé en el pla d'igualtat. |
| Dades | Creada el 18 de juny del 2009 la Comissió formada per Josep Cosconera, Joan Boya, Ester Roca, Maria Trullols i Adrianna Muntada que són els membres representatius i es convocarà reunions periòdicament. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Es mostra voluntat per estar informats i per implicar-se en el procés. |
| Observació | |

| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 1.3. PRESSUPOST ASSIGNAT PER PORTAR A TERME EL PLA D'IGUALTAT |
| Àmbit | Àmbit 1. Política d'igualtat d'oportunitats |
| Descripció | Pressupost assignat per portar a terme el pla d'igualtat d'oportunitats i poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes. |
| Font d'informació | Comissió d' Igualtat. |
| Fita | Portar a terme totes les mesures per tal d'aconseguir els objectius acordats. |
| Dades | Segons accions a desenvolupar i mesures correctores. |
| Diagnosi | Blau |
| Valoració | Quan a recursos humans compta amb tècnica immigració, administrativa immigració (de l'Ajuntament) i rep suport de l'agent d'igualtat del Consell Comarcal de la Segarra. |
| Observació | |

| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 2.1. DIFUSIÓ PER PROMOURE LA IGUALTAT |
| Àmbit | Àmbit 2. Polítiques d'impacte a la societat i responsabilitat social |
| Descripció | Penjar informació del Pla d'Igualtat a la pàgina web. |
| Font d'informació | Pàgina web. |
| Fita | Donar a conèixer el pla d'igualtat, tant a nivell intern com extern |
| Dades | Pàgina web de l'Ajuntament. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | L' Ajuntament ha fet difusió del pla a tots els treballadors. |
| Observació | |

| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 2.2. EXISTÈNCIA DE REGISTRES DE DADES PER SEXE |
| Àmbit | Àmbit 2. Polítiques d'impacte a la societat i responsabilitat social |
| Descripció | Valorar si hi ha registres recollides per sexes. |
| Font d'informació | Qüestionari a tot el personal. |
| Fita | Aconseguir que tot el personal h/d, tinguin accés a qualsevol tipus de registre sense tenir en compte el sexe. |
| Dades | Obtingudes del qüestionari. |
| Diagnosi | Vermell |
| Valoració | Pregunta 1 del qüestionari es demana si es tenen els registres de dades separats per sexes. |
| Observació | Poder saber quin tipus de usuaris poden demanar un tipus de servei o consultar qualsevol tipus d'informació. Adaptar horaris, serveis... |

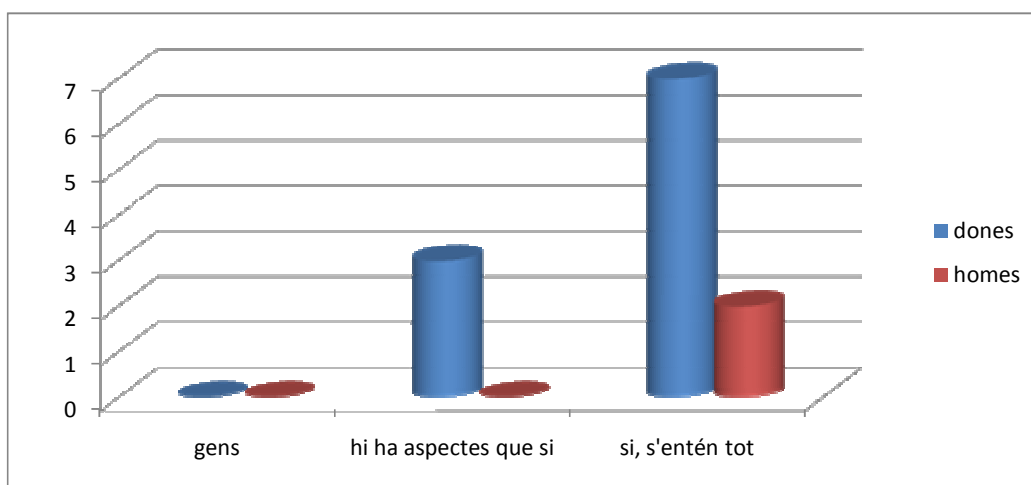
| DADES DESAGREGADES PER SEXE Pregunta 1 del qüestionari | dones | homes |
|---|-------|-------|
| cap | 7 | 2 |
| algunes | 0 | 2 |
| quasi totes | 0 | 0 |
| totes | 0 | 1 |



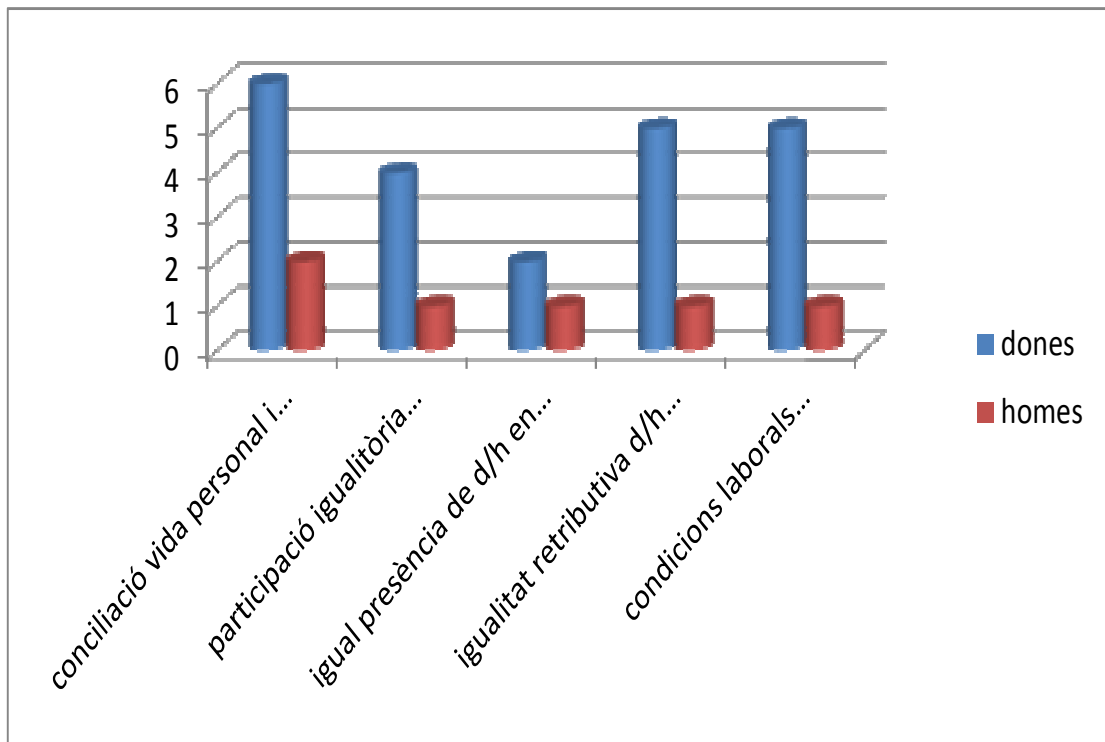
| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 2.3. EXISTÈNCIA DE PROGRAMES ESPECÍFICS PER A DONES. |
| Àmbit | Àmbit 2. Polítiques d'impacte a la societat i responsabilitat social |
| Descripció | Existència de programes per dones de la ciutadania de la comarca. |
| Font d'informació | - Servei d'atenció al nouvingut. -Associació dones Nèvia. -Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD)- Consell Comarcal de la Segarra. -Àrea d'acció Social i Ciutadania (serveis socials CCS) |
| Fita | Donar continuïtat als programes que es realitzen des de diferents serveis a l'Ajuntament. |
| Dades | -Existència SIAD. -Existència plans d'ocupació -Suport dones immigrades. -Existència d'un Pla Local de polítiques de dones adherit al Pla Comarcal. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Es compta amb el Pla Local de polítiques de dones adherit al Pla Comarcal i intenció de seguir sol·licitant plans d'ocupació per dones. |
| Observació | |

| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 3.1. REALITZACIÓ D'ACCIONS INFORMATIVES AL PERSONAL SOBRE L'EVOLUCIÓ DEL PLA D'IGUALTAT |
| Àmbit | Àmbit 3. Comunicació, Imatge i llenguatge |
| Descripció | Informació al personal sobre la importància que té tenir un pla d'igualtat. Durant la recollida de recollir dades i opinions, com posteriorment... |
| Font d'informació | Mitjançant els qüestionaris, tríptics i la mateixa web. |
| Fita | Que el personal sàpiga l'existència del Pla d'Igualtat. |
| Dades | Extretes del qüestionari i d'entrevistes. |
| Diagnosi | Blau |
| Valoració | Segons les respostes a la pregunta 4 i 7 del qüestionari el Pla d'Igualtat, el consideren entenedor. El personal pensa que en aspectes com la conciliació vida personal i laboral, com participació igualitària d/h en el lloc de treball, com presència igualitària d/h en direcció o de responsabilitat i com en la igualtat retributiva i en les condicions laborals pugui tenir una millora molt positiva. El 75 % del personal que ha respòs que considera entenedor el contingut del tríptic. |
| Observació | |

| CONSIDERES ENTENEDOR EL TRÍPTIC DEL PLA D'IGUALTAT. Pregunta 4 del qüestionari | dones | homes |
|---|-------|-------|
| gens | 0 | 0 |
| hi ha aspectes que si | 3 | 0 |
| si, s'entén tot | 7 | 2 |



| QUINS ÀMBITS BENEFICIA AL PERSONAL EL PLA D'IGUALTAT A L'AJUNTAMENT. Pregunta 7 del qüestionari | dones | homes |
|--|-------|-------|
| conciliació vida personal i laboral | 6 | 2 |
| participació igualitària d/h lloc de treball | 4 | 1 |
| igual presència de d/h en càrrecs directius | 2 | 1 |
| igualtat retributiva d/h per treballs equiv. | 5 | 1 |
| condicions laborals igualitàries | 5 | 1 |



Triptic pla igualtat Guissona

L'Ajuntament de Guissona inicia el seu Pla d'igualtat

L'entitat ja ha portat a terme mesures del Pla i, actualment, està en la fase de Diagnosi. Per aquest motiu se us demanarà la vostra opinió mitjançant qüestionaris.

Amb el Pla d'igualtat aconseguim un Ajuntament més just i responsable socialment.

Les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar al conveni, independentment del nombre de persones que hi treballin.

Ajuntament de Guissona

Amb el suport de:

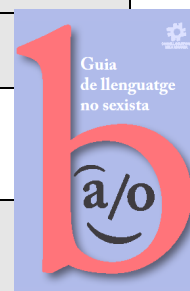
Amb la col·laboració de:

I PLA D'IGUALTAT

Ajuntament de Guissona

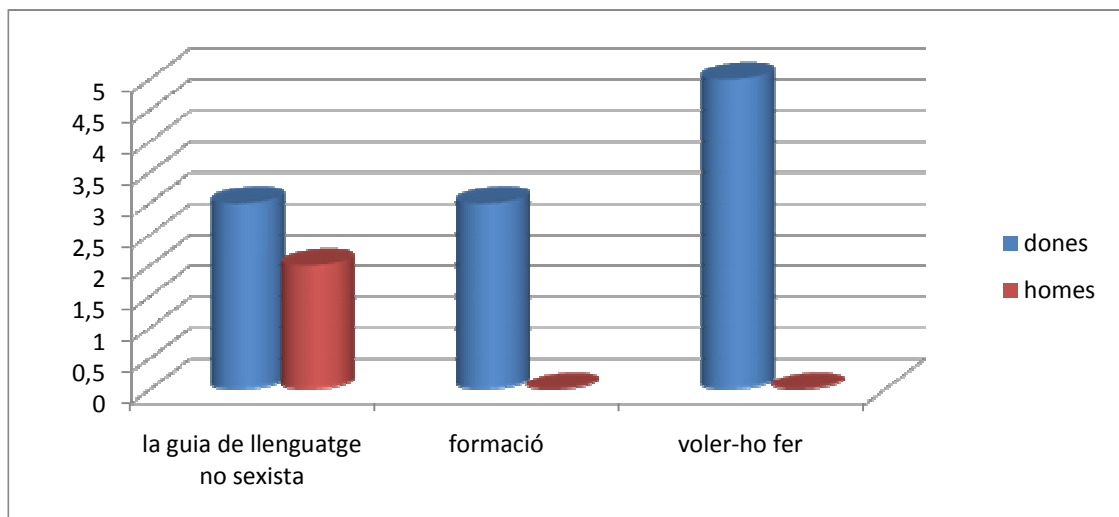
Què és?
Per què cal?
Quins beneficis té l'Ajuntament de Guissona?
A qui afecta?
En quins àmbits actua?...

| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 3.2. TASCA DE REVISIÓ SISTEMÀTICA DE TOTA LA DOCUMENTACIÓ GENERADA PER GARANTIR LA NEUTRALITAT |
| Àmbit | Àmbit 3. Comunicació, Imatge i llenguatge |
| Descripció | Comprovar el llenguatge no sexista en tota la documentació. |
| Font d'informació | Documentació generada. |
| Fita | Aconseguir que la documentació, missatges o comunicats es facin seguint el llenguatge no sexista. |
| Dades | Segons documents i qüestionaris, encara no s'utilitza en la totalitat el llenguatge no sexista. |
| Diagnosi | Vermell |
| Valoració | S'hauria de revisar alguns documents perquè encara la majoria no estan amb el llenguatge no sexista. |
| Observació | |

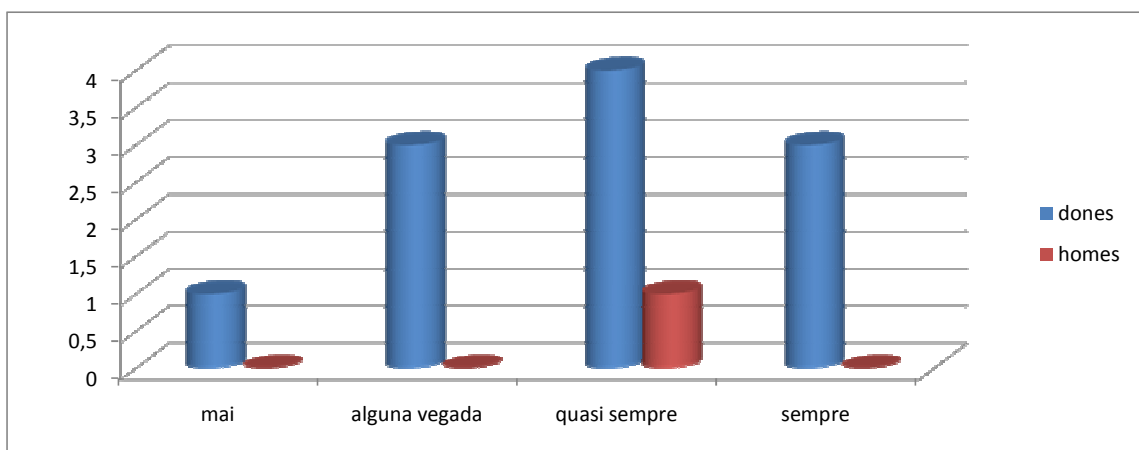


| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 3.3. EXISTÈNCIA D'UN MANUAL O GUIA DE NORMES DE LLENGUATGE NO SEXISTA DISTRIBUÏT A TOT EL PERSONAL |
| Àmbit | Àmbit 3. Comunicació, Imatge i llenguatge |
| Descripció | Existència d'una guia de llenguatge no sexista per facilitar-ne l'ús. |
| Font d'informació | Manual o Guia de Llenguatge no sexista. |
| Fita | La Guia es reparteix per tot el personal perquè tothom utilitzi un llenguatge més just i inclusiu. |
| Dades | Extretes del Qüestionari 1, pregunta 3 També es reparteix manualment la Guia de Llenguatge no sexista (del Consell Comarcal) a la plantilla |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Mitjançant la pregunta 3 del qüestionari observem que la major part de la plantilla no utilitza el llenguatge neutre es perquè els hi faria falta la guia del llenguatge o les ganes de fer-ho |
| Observació | Les persones treballadores estan al dia en la utilització del llenguatge . A continuació es mostren les dades. Cal remarcar que es va fer un curs a l'abril i maig del 2008 a l'espai Fassina sobre llenguatge no sexista. |

| EN CAS DE NO UTILITZAR EL LLENGUATGE NEUTRE, QUÈ CREUS QUE FARIA FALTA PER FER-HO. Pregunta 3 del qüestionari | dones | homes |
|--|-------|-------|
| la guia de llenguatge no sexista | 3 | 2 |
| formació | 3 | 0 |
| voler-ho fer | 5 | 0 |

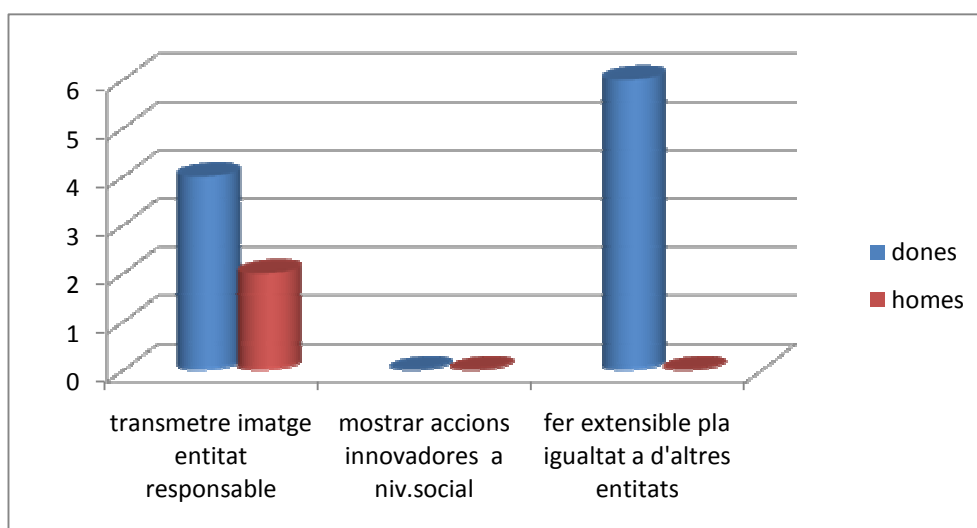


| UTILITZACIÓ DEL LLENGUATGE NO SEXISTA QUAN ES GENEREN DOCUMENTS. Pregunta 2 del qüestionari | dones | homes |
|--|-------|-------|
| mai | 1 | 0 |
| alguna vegada | 3 | 0 |
| quasi sempre | 4 | 1 |
| sempre | 3 | 0 |



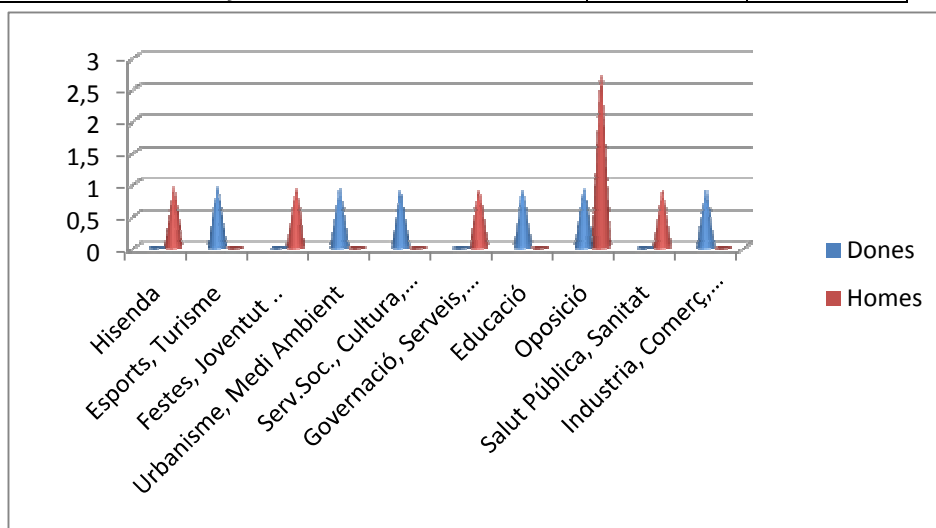
| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 3.5. DIFUSIÓ EXTERNA PER DONAR A CONÈIXER EL PLA D'IGUALTAT EN GENERAL |
| Àmbit | Àmbit 3. Comunicació, Imatge i llenguatge |
| Descripció | Donar informació als mitjans de comunicació que hi ha un pla d'igualtat intern i a la web també. |
| Font d'informació | Prensa, web, tríptic del pla d'igualtat, assistència a qualsevol conferència, reunions... |
| Fita | Fer difusió de les polítiques d'igualtat. |
| Dades | Fer la difusió escrita o oralment. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Tot i què ja es fa, cal continuar amb la difusió, s'ha de donar a conèixer tot allò que es porta a terme en polítiques d'igualtat. |
| Observació | La estesa s'ha fet de moment: Tríptics, web (des de Febrer del 2010) |

| SERIA POSITIU FER DIFUSIÓ A NIVELL EXTERN DEL PLA (PREMSA, WEB). Pregunta 5 del qüestionari | dones | homes |
|--|--------------|--------------|
| transmetre imatge entitat responsable | 4 | 2 |
| mostrar accions innovadores a niv.social | 0 | 0 |
| fer extensible pla igualtat a d'altres entitats | 6 | 0 |



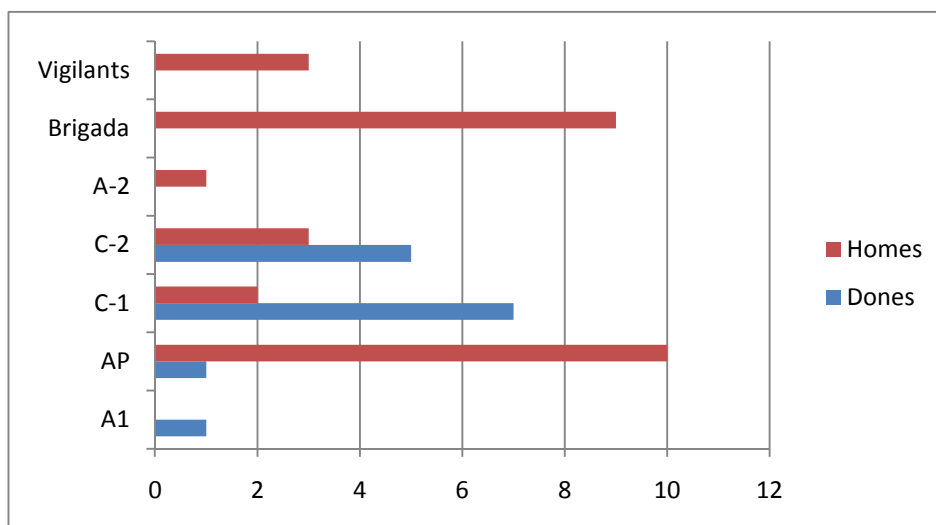
| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 4.1. EQUILIBRI DONES/HOMES EN LES REGIDORIES |
| Àmbit | Àmbit 4. Representativitat de les dones i distribució del personal |
| Descripció | Valorar si en totes les regidories hi ha un equilibri personal tan de d/h i si en la representació política també. |
| Font d'informació | Les dades són facilitades per l'agent de personal al Febrer del 2010. |
| Fita | Paritat |
| Dades | Segons la informació de l'agent de personal. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Algunes regidories segueixen un patró bastant estereotipat en funció de l'àmbit al qual pertany. Hisenda- home, serveis socials-dona. Però en termes generals està equilibrat. |
| Observació | |

| REGIDORIES | Dones | Homes |
|---------------------------------|-------|-------|
| Hisenda | 0 | 1 |
| Esports, Turisme | 1 | 0 |
| Festes, Joventut .. | 0 | 1 |
| Urbanisme, Medi Ambient | 1 | 0 |
| Serv.Soc., Cultura, Comunicació | 1 | 0 |
| Governació, Serveis, Neteja | 0 | 1 |
| Educació | 1 | 0 |
| Grup polític de l'oposició | 1 | 3 |
| Salut Pública, Sanitat | 0 | 1 |
| Indústria, Comerç, Mercantil | 1 | 0 |



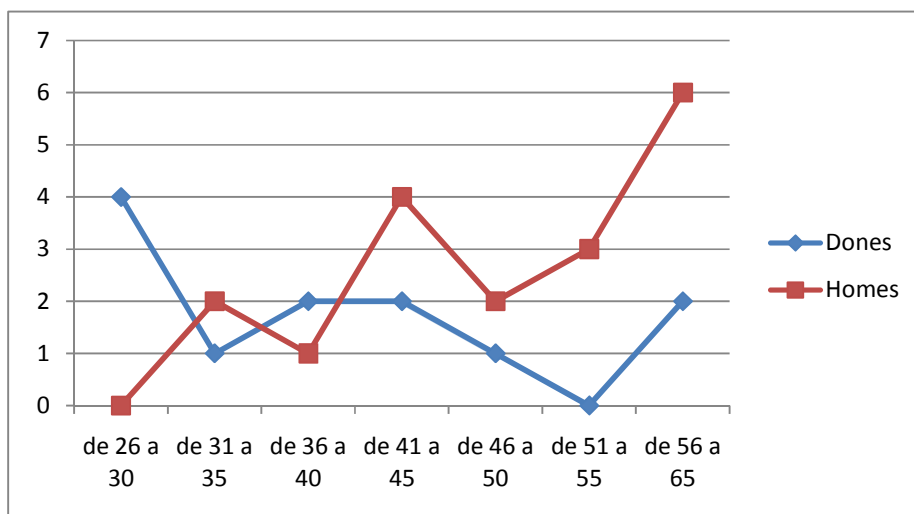
| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 4.2. CATEGORIES PROFESSIONALS DONES/HOMES. PROPORCIÓ EN TOTES LES CATEGORIES |
| Àmbit | Àmbit 4. Representativitat de les dones i distribució del personal |
| Descripció | Distribució de la plantilla segons categories i percentatges de homes i dones per categories. |
| Font d'informació | Base de dades obtingudes per personal. |
| Fita | S'ha de reflectir la no discriminació en les categories d'alt càrrec i quina representació té la dona. |
| Dades | Una majoria dels treballadors de l'Ajuntament estan en C1-C2, AP. |
| Diagnosi | Vermell |
| Valoració | La majoria d'homes estan en AP, front la majoria de dones que es troben a les categories C1 i C2. es veu clarament els estereotips de gènere dins aquest quadre: els treballadors estan ubicats en la brigada i les treballadores en l'àmbit d'oficina i administració. |
| Observació | |

| CATEGORIES PROFESSIONALS | Dones | Homes |
|---------------------------------|----------|-----------|
| A1 | 1 | 0 |
| AP (Brigada i Vigilants) | 1 | 10 |
| C-1 | 7 | 2 |
| C-2 | 5 | 3 |
| A-2 | 0 | 1 |
| Brigada | 0 | 9 |
| Vigilants | 0 | 3 |



| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 4.3. EDATS DONES/HOMES |
| Àmbit | Àmbit 4. Representativitat de les dones i distribució del personal |
| Descripció | Edat de les persones treballadores per valorar s'hi ha absència de dones en alguna franja d'edat (si té a veure amb les responsabilitats familiars). També per comprovar que no es discrimina a les dones per estar en la franja d'edat reproductiva (cura d'infants) o a les persones majors de 45 anys. |
| Font d'informació | Base de dades facilitada per personal (dades del Febrer 2010). |
| Fita | Que les franges d'edat estiguin representades tan per dones com per homes. |
| Dades | Les franges d'edat estan entre 29 i 65 anys que és on es concentra el major nombre de treballadors de l'Ajuntament de Guissona. La franja d'edat a partir de 50 anys hi trobem 10 persones. |
| Diagnosi | Blau |
| Valoració | Es demostra que a partir dels 45 anys hi ha una major presència d'homes que de dones. |
| Observació | Caldria tenir en compte en futurs processos de selecció la incorporació de dones de majors de 45 anys. |

| FRANJA D'EDAT | Dones | Homes |
|---------------|-------|-------|
| de 26 a 30 | 4 | 0 |
| de 31 a 35 | 1 | 2 |
| de 36 a 40 | 2 | 1 |
| de 41 a 45 | 2 | 4 |
| de 46 a 50 | 1 | 2 |
| de 51 a 55 | 0 | 3 |
| de 56 a 65 | 2 | 6 |



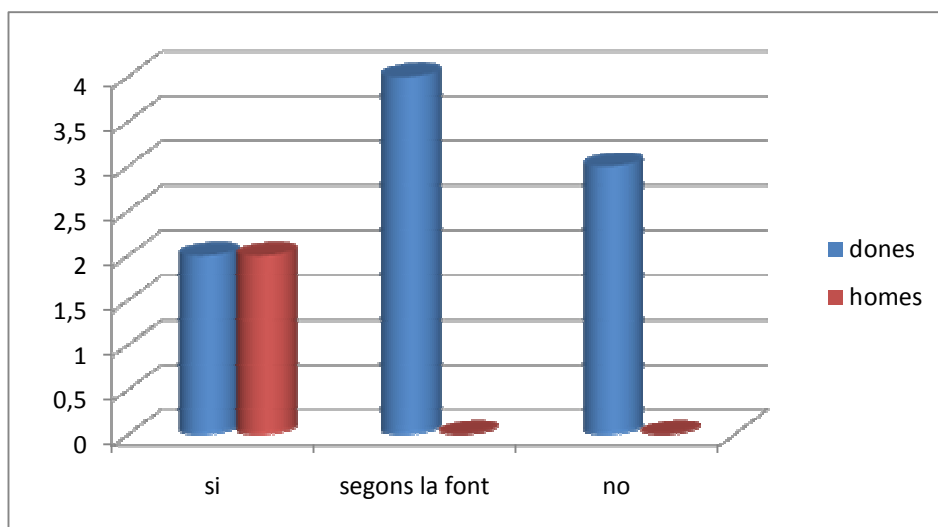
| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 4.4. NIVELLS DE RESPONSABILITAT |
| Àmbit | Àmbit 4. Representativitat de les dones i distribució del personal |
| Descripció | Dintre de cada nivell de responsabilitat que hi ha en els diferents departaments, veure el total de dones i de homes. Valorar la paritat i observar si es troba el mateix número de dones i homes en el personal coordinador. |
| Font d'informació | Departament de personal. |
| Fita | Paritat en els càrrecs. |
| Dades | Per regidories hi ha 8 homes i 6 dones, això representa un 57% d'homes i un 43% de dones. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Es podria dir que existeix la paritat, ja que en un marge de 40-60% és on es troben els percentatges de nombre de regidors/regidores de l'Ajuntament. |
| Observació | |

| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 4.5. REPRESENTACIÓ SINDICAL |
| Àmbit | Àmbit 4. Representativitat de les dones i distribució del personal |
| Descripció | Número d'homes i dones que pertanyen a la representació sindical dins l'Ajuntament. |
| Font d'informació | Entrevista al coordinador. |
| Fita | Que hi hagi paritat |
| Dades | |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Paritat. Mateix nombre de dones que d'homes. |
| Observació | |

| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 5.1. TÈCNiques DE SELECCIÓ NEUTRES: FORMULARIS NEUTRES, ANUNCIS, ENTREVISTES |
| Àmbit | Àmbit 5. Desenvolupament professional |
| Descripció | Valorar si les tècniques utilitzades per realitzar la selecció de personal són neutres: comunicació i lloc de treball a cobrir, anuncis, formularis, entrevistes... I s'hi ha paritat en el grup seleccionador i transparència en la informació. |
| Font d'informació | Entrevistes. |
| Fita | Que hi hagi claredat i transparència i que no hi hagi discriminacions. |
| Dades | Dades qualitatives extretes de les entrevistes. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | A l'hora de cobrir un lloc de treball, el procés és igualitari entre homes i dones i es comunica el tipus de contracte, salari exacte, horaris.. L'anunci del lloc de treball es fa públic utilitzant llenguatge neutre. |
| Observació | |

| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 5.2. DIFUSIÓ INTERNA PER REALITZAR FORMACIÓ |
| Àmbit | Àmbit 5. Desenvolupament professional |
| Descripció | Mirar que totes les persones de l'Ajuntament reben la informació per igual. |
| Font d'informació | Amb el qüestionari que es passar a la plantilla |
| Fita | Que tothom tingui accés a la informació referent a la formació. |
| Dades | Mitjançant mails o personalment , escrit. |
| Diagnosi | Blau |
| Valoració | Segons la pregunta 6 en la que es demana si es correcta la difusió, els homes diuen que si però les dones no estan gaire d'acord. |
| Observació | Caldria aplicar com a mesura del pla d'igualtat: Fer una difusió de la formació més eficaç assegurant que arribi per igual als treballadors i treballadores de l'Ajuntament. |

| ES CORRECTA LA DIFUSIÓ PER A PARTICIPAR EN CURSOS I ARRIBA LA INFORMACIÓ A TOTA LA PLANTILLA. Pregunta 6 del qüestionari | dones | homes |
|---|-------|-------|
| si | 2 | 2 |
| segons la font | 4 | 0 |
| no | 3 | 0 |

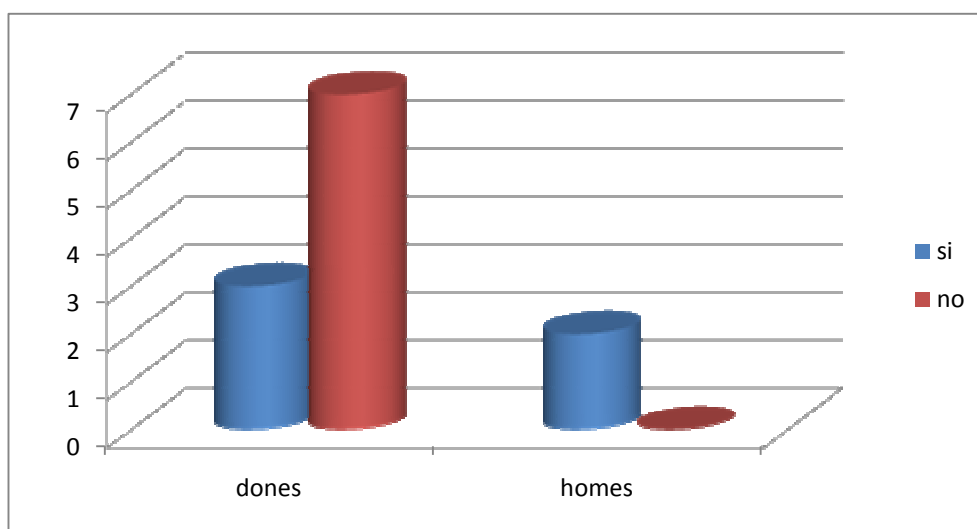


| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 6.1. RETRIBUCIONS |
| Àmbit | Àmbit 6. Igualtat retributiva entre dones i homes |
| Descripció | Valorar si els nivells retributius segueixen criteris objectius. |
| Font d'informació | Base de dades pública baixada per internet a la mateixa pàgina web. |
| Fita | Igualtat retributiva en el mateix treball. |
| Dades | Segons pressupost despeses 2010, les despeses de personal estan classificades segons categoria professional, trienis, complement destí , complement específic i altres complements. Aquest quadre de retribucions manca la A1 i C-2, que no es contemplen. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Segons les dades que hem tingut accés es mostra igualtat retributiva per les diferents categories. Aquestes dades són públiques. |
| Observació | |

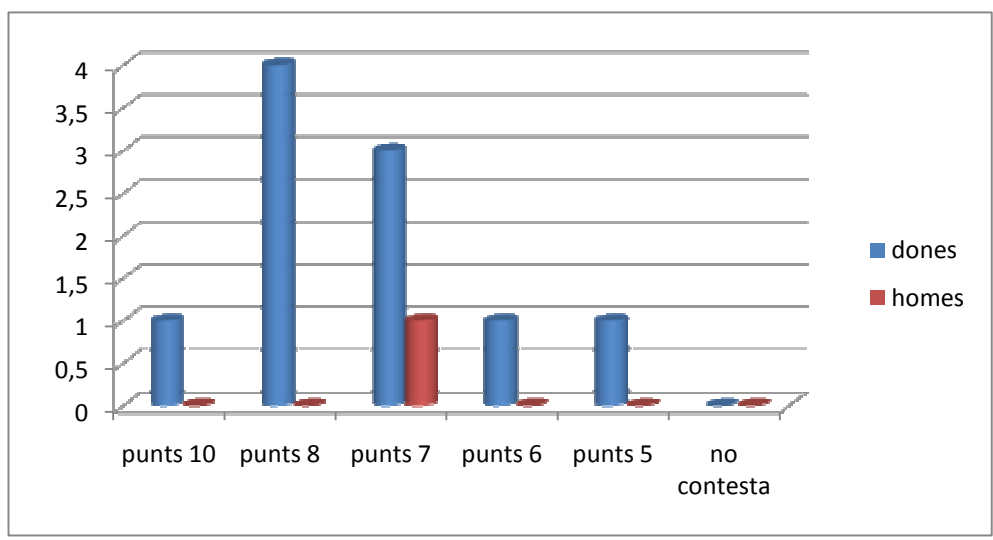
| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 7.1. EXISTÈNCIA D'UNA PERSONA O UN COMITÈ PER PREVENIR, DETECTAR I ACTUAR DAVANT DE CASOS D'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I TRACTE DISCRIMINATORI |
| Àmbit | Àmbit 7. Prevenció d'assetjaments, actituds sexistes i percepció de discriminació |
| Descripció | Existència d'una comissió de seguiment de protocol de prevenció d'assetjament que vetlli pel seu compliment i per les premisses exposades al document, serà l'encarregada de canalitzar les queixes o denúncies fent la funció de persones de referències . |
| Font d'informació | Comissió d'Igualtat. |
| Fita | S'ha d'aconseguir que els membres de la comissió realitzin el seguiment i el compromís del protocol. |
| Dades | El 18 de juny del 2009 s'aprova pel Ple i anomena a 5 persones. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Hi ha predisposició per les parts que integren la comissió i s'ha de fer el seguiment corresponent. |
| Observació | Funcions comissió de seguiment: Donar suport a la persona garantint confidencialitat. Informar sobre les vies de resolució. Intentar resoldre problema. Facilitar vies de suport (mèdiques-psicològiques). Informar dels drets i les obligacions. Assessorar de com procedir. |

| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 7.2. EXISTÈNCIA D'UN PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT |
| Àmbit | Àmbit 7. Prevenció d'assetjaments, actituds sexistes i percepció de discriminació |
| Descripció | Existència per escrit d'un protocol per la prevenció d'assetjament i actuació en cas de l'existència d'actituds d'assetjaments sexual o per raó de sexe. |
| Font d'informació | Entrevistes i respostes al qüestionari |
| Fita | Aconseguir l'aprovació del protocol en el Ple i que tot el personal el conegui i tingui accés. |
| Dades | Aprovat pel Ple el 18 de juny del 2009. També es treuen les dades del qüestionari. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Arran de ser aprovat s'ha penjat a la web, tothom hi pot accedir per consultar i llegir. |
| Observació | S'ha redactat i s'ha signat en el mes de juny, arran de creure's necessari per donar una major protecció en prevenció de riscos laborals i per demanar subvencions (requisits per entitats majors de 25 persones treballadores). |

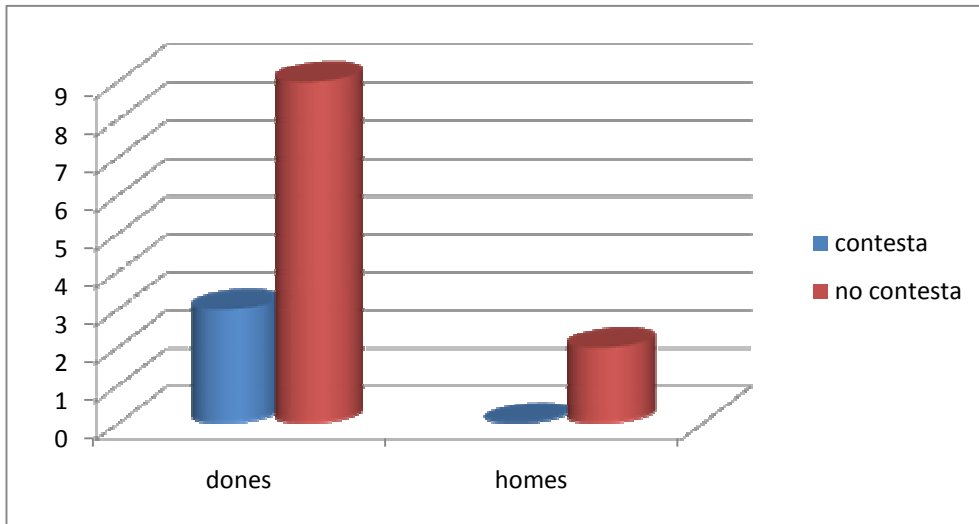
| SAPS QUE S'HA DE FER I A QUI S'HA DE D'ADREÇAR EN CAS DE VIURE O VEURE UN CAS D'ASSETJAMENT. Pregunta 12 del qüestionari | dones | homes |
|--|--------------|--------------|
| si | 3 | 2 |
| no | 7 | 0 |



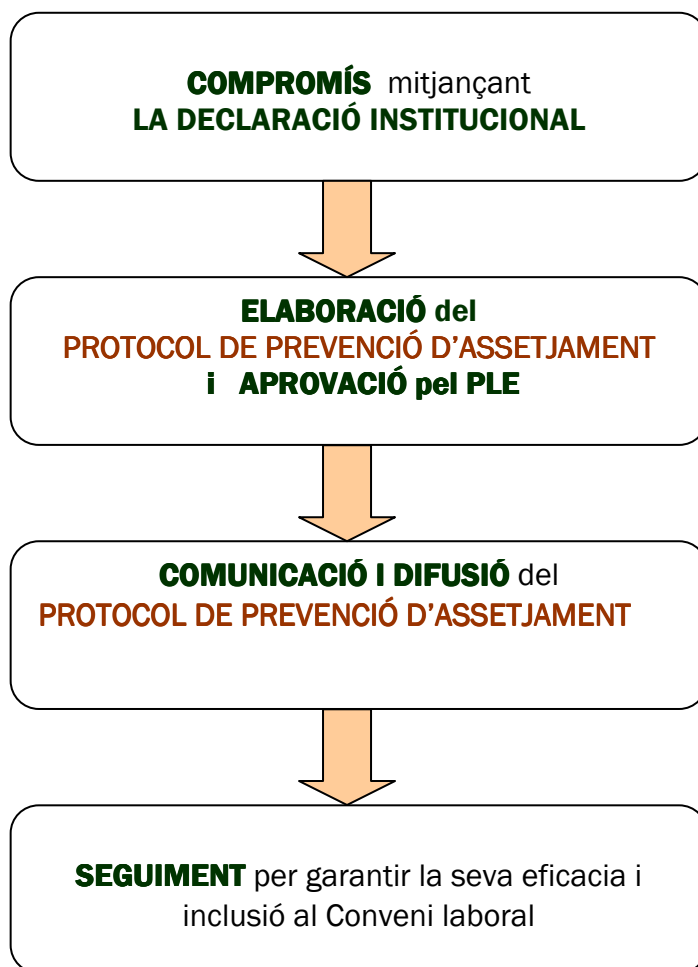
| PUNTEJA DEL 1 AL 10 LA RELLEVÀNCIA QUE TÉ PER TU EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE. Pregunta 13 del qüestionari | dones | homes |
|--|-------|-------|
| punts 10 | 1 | 0 |
| punts 8 | 4 | 0 |
| punts 7 | 3 | 1 |
| punts 6 | 1 | 0 |
| punts 5 | 1 | 0 |
| no contesta | 0 | 0 |



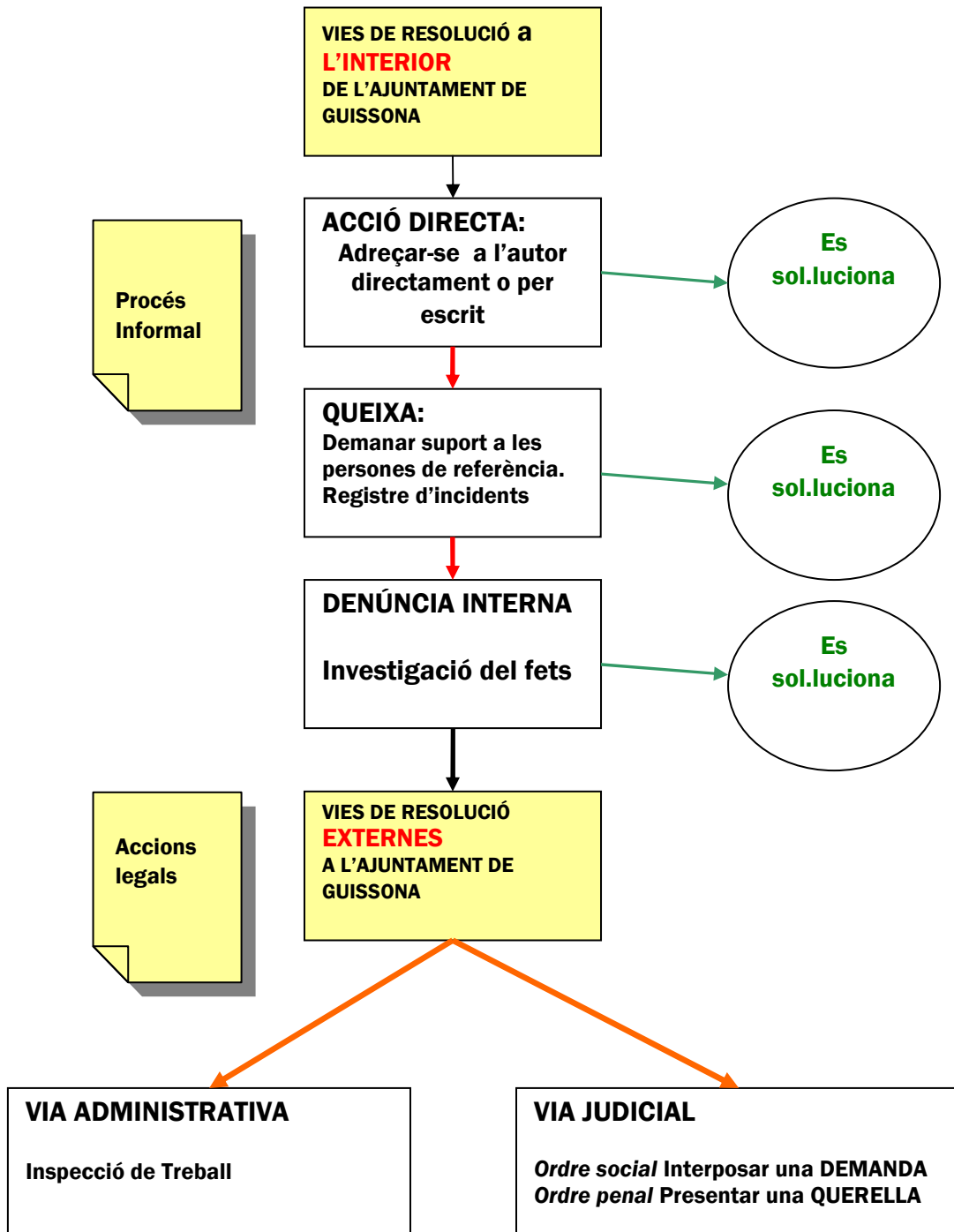
| EXPOSEN LA SEVA OPINIÓ SOBRE: COMPROMÍS, CONFIDENCIALITAT CASOS, MESURA I PRESA DE CONCIÈNCIA DE PROBLEMÀTICA. Pregunta 14 del qüestionari | dones | homes |
|--|-------|-------|
| contesta | 3 | 0 |
| no contesta | 9 | 2 |



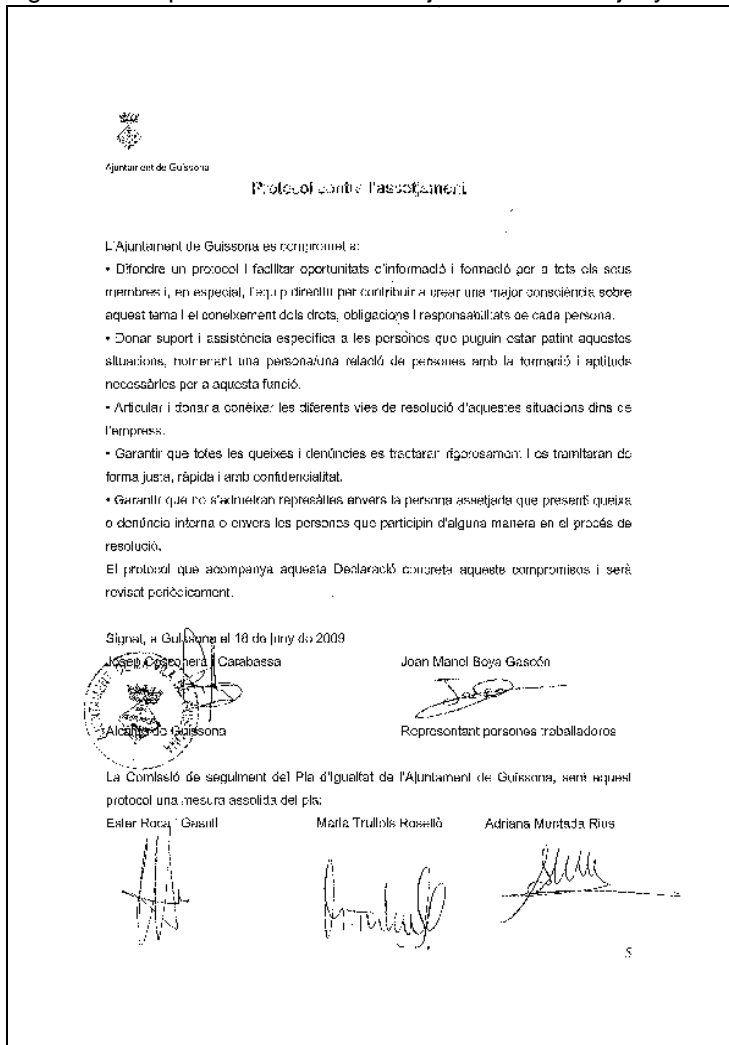
Política de l'Ajuntament de Guissona
Vers el PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT



Circuit de com procedir en cas d'assetjament



Signatura del protocol contra l'assetjament el 18 de juny 2010



Difusió del protocol (tríptic), per donar-lo a conèixer al personal

Les treballadores i els treballadors de l'Ajuntament de Guissona tenen al seu abast el **PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT**

El Protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe és una de les mesures que formarà part del nostre **PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

=

Amb el Pla d'igualtat aconseguirem un Ajuntament més just i responsable socialment.

PLA D'IGUALTAT
PLA D'IGUALTAT
 Ajuntament de Guissona

PROTOCOL DE PREVENCIÓ
assetjament sexual o per raó de sexe

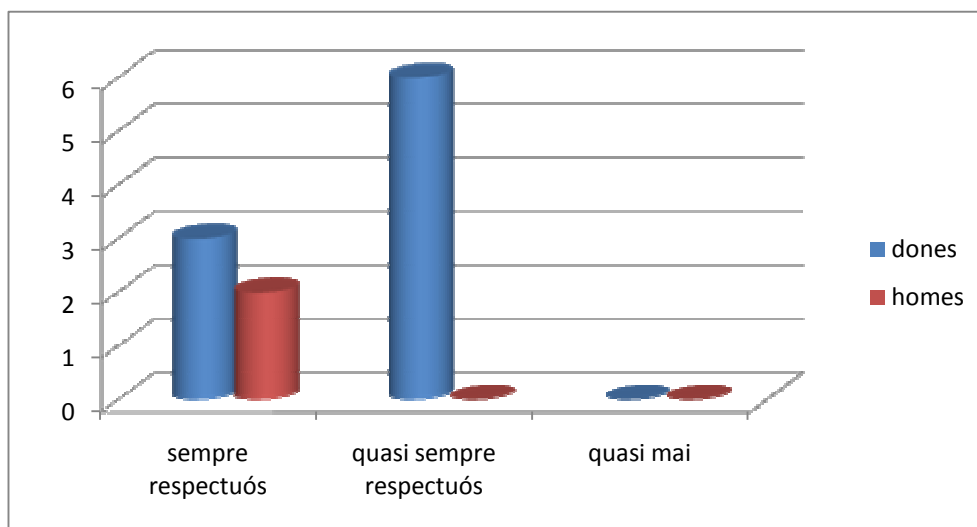
Amb la col·laboració de:

- **TRIBUNAL SUPLENTORE DE JUSTIÇA**
- **YACINTELLA CASANOVIA CARABASSA**
- **Diputació de Lleida**
- **Generalitat de Catalunya Departament de Treball**
- **500**
- **Unió Europea**

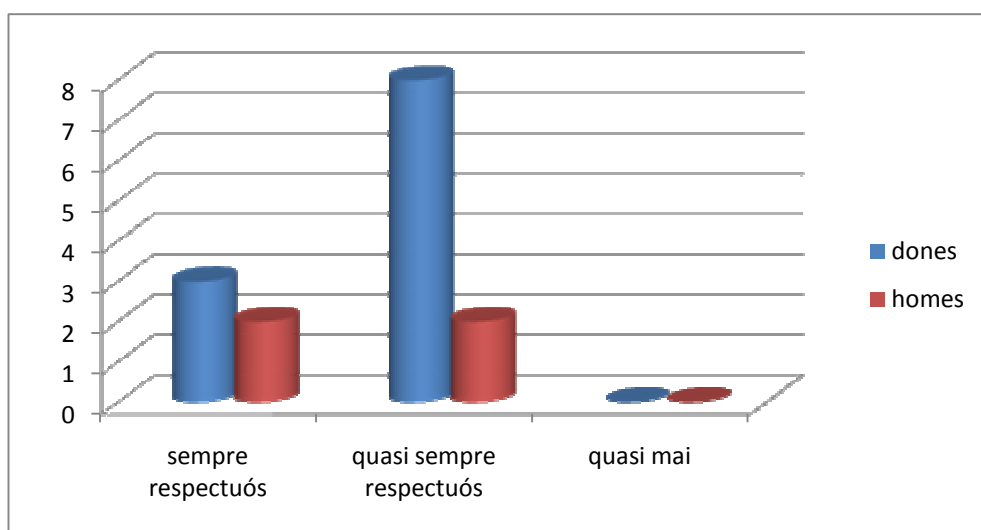
Què és l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe?
 Per què és rellevant per l'ajuntament tenir aquest protocol?
 Quins elements ha de tenir el document?
 Qui l'ha de conèixer?

| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 7.3. GRAU DE SATISFACCIÓ DE TRACTE |
| Àmbit | Àmbit 7. Prevenció d'assetjaments, actituds sexistes i percepció de discriminació |
| Descripció | Saber si les persones treballadores obtenen tracte bo i correcte amb els companys i companyes i el personal directiu. |
| Font d'informació | Qüestionar 1 |
| Fita | Tracte respectuós. |
| Dades | El resultat de les enquestes ens indica que el grau de satisfacció vers al tracte és correcte. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | En general el tracte és bo i respectuós. |
| Observació | |

| VALORACIÓ DEL TRACTE COMPANYS/ES. Pregunta 8 del qüestionari | dones | homes |
|--|-------|-------|
| sempre respectuós | 3 | 2 |
| quasi sempre respectuós | 6 | 0 |
| quasi mai | 0 | 0 |

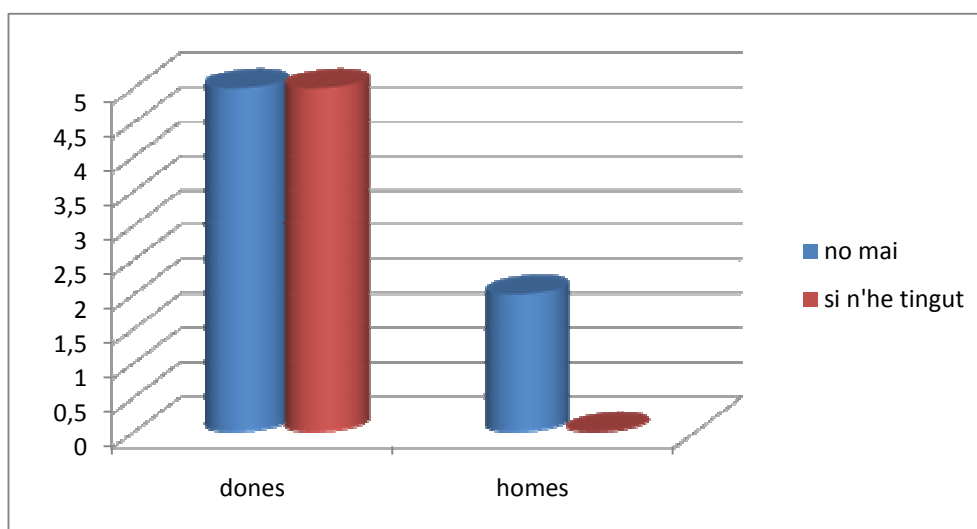


| VALORACIÓ AMB EL TRACTE DE PART DEL PERSONAL POLÍTIC. Pregunta 9 del qüestionari | dones | homes |
|---|-------|-------|
| sempre respectuós | 3 | 2 |
| quasi sempre respectuós | 8 | 2 |
| quasi mai | 0 | 0 |

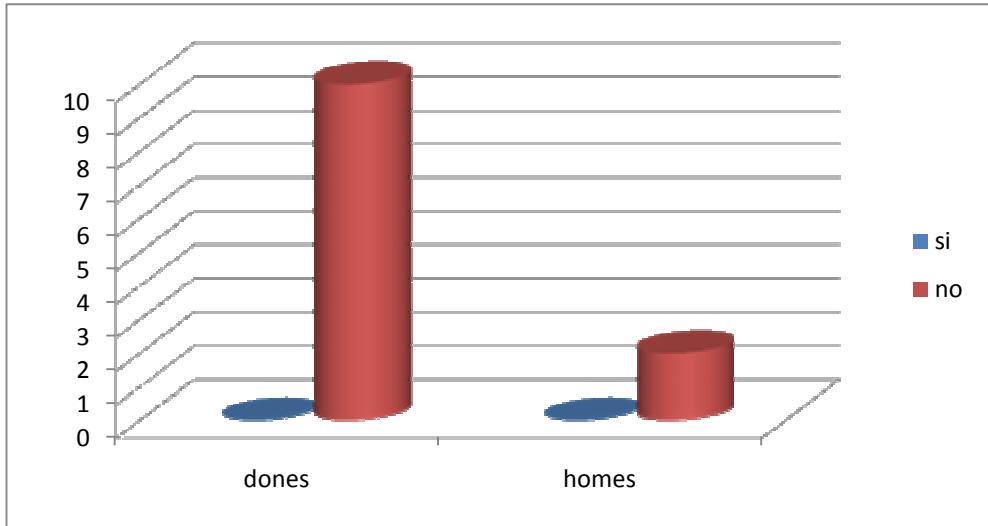


| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 7.4. PERCEPCIÓ DE TRACTE DISCRIMINATORI A DIFERENTS NIVELLS |
| Àmbit | Àmbit 7. Prevenció d'assetjaments, actituds sexistes i percepció de discriminació |
| Descripció | Qualsevol tracte discriminatori sigui previngut. |
| Font d'informació | Qüestionari |
| Fita | Aconseguir que no hi hagi cap tipus d'assetjament o discriminació a diferents nivells i que si n'hi ha prevenir-lo de la manera que sigui més eficaç. |
| Dades | Preguntes 10-11 i 18. |
| Diagnosi | Blau |
| Valoració | Un major nombre de dones són les que han estat o han vist qualsevol acte discriminatori o que estiguin infravalorades respecte a d'altre personal. |
| Observació | Alguna treballadora comenta que hi ha falta de suport entre departaments per motius que no responen a qüestions estrictament laborals. Moltes vegades es consideren poc valorades pels polítics i no les deixen raonar. |

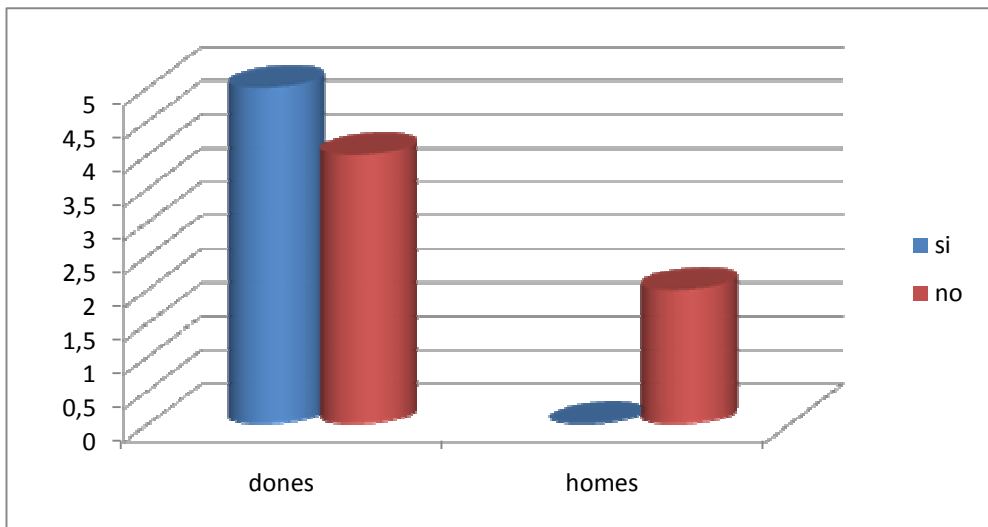
| HAN VIST O HAN TINGUT, EN ALGUNA OCASIÓ, ALGUN TRACTE DISCRIMINATORI. Pregunta 10 del qüestionari | dones | homes |
|---|--------------|--------------|
| no mai | 5 | 2 |
| si n'he tingut | 5 | 0 |



| HAN VISCUT O HAN VIST ALGUN FET D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE DINS L'AJUNTAMENT. Pregunta 11 del qüestionari | dones | homes |
|--|-------|-------|
| si | 0 | 0 |
| no | 10 | 2 |



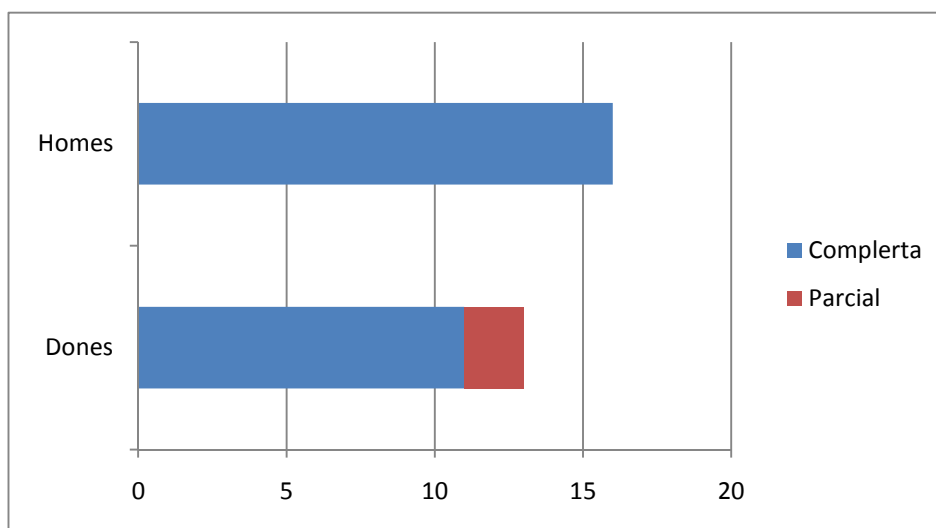
| HI HA ALGUN DEPARTAMENT QUE ESTIGUI INFRAVALORADA FRONT D'ALTRES DEPARTAMENTS. Pregunta 18 del qüestionari | dones | homes |
|---|-------|-------|
| si | 5 | 0 |
| no | 4 | 2 |



| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 8.1. TIPUS DE CONTRACTE: INDEFINIT O TEMPORAL (DONES/HOMES) |
| Àmbit | Àmbit 8. Condicions laborals |
| Descripció | Observar si el contracte laboral es proporcional entre les dones i els homes. |
| Font d'informació | Base de dades |
| Fita | Igualtat contractual entre treballadors i treballadores. |
| Dades | En el cas de l'Ajuntament tots els treballadors i treballadores tenen contracte indefinit. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Valorem que hi ha un equilibri i no hi ha distincions entre els homes i les dones en el tipus de contracte |
| Observació | |

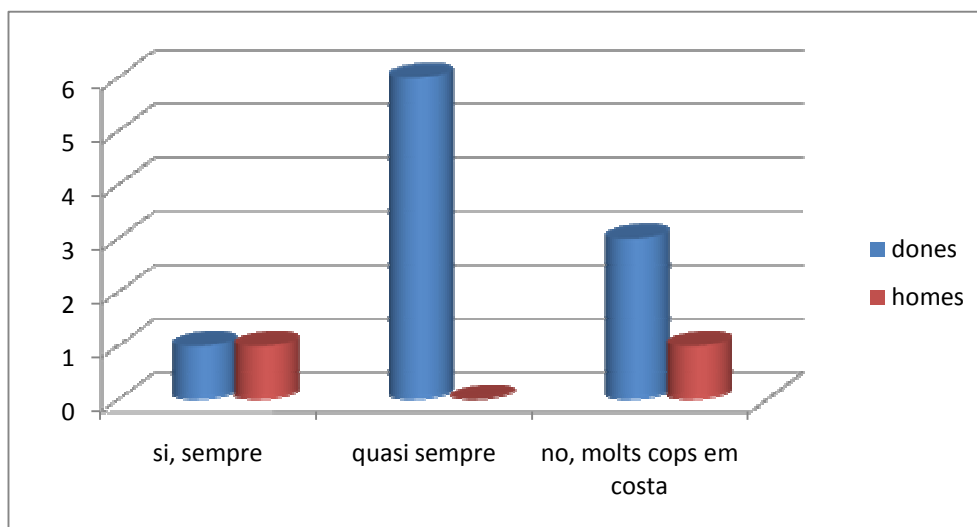
| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 8.2. JORNADA: TEMPS PARCIAL O COMPLERT (PER SEXES) |
| Àmbit | Àmbit 8. Condicions laborals |
| Descripció | Comprovar quines persones (homes-dones) tenen jornada completa o parcial. |
| Font d'informació | Base de dades passades per personal. |
| Fita | Mateixa proporció entre homes i dones en les mateixes jornades. |
| Dades | La major part de la plantilla fa jornada completa. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | No hi ha diferència significativa entre homes i dones en la jornada laboral. |
| Observació | |

| JORNADA LABORAL | Dones | Homes |
|-----------------|-------|-------|
| Completa | 11 | 16 |
| Parcial | 2 | 0 |



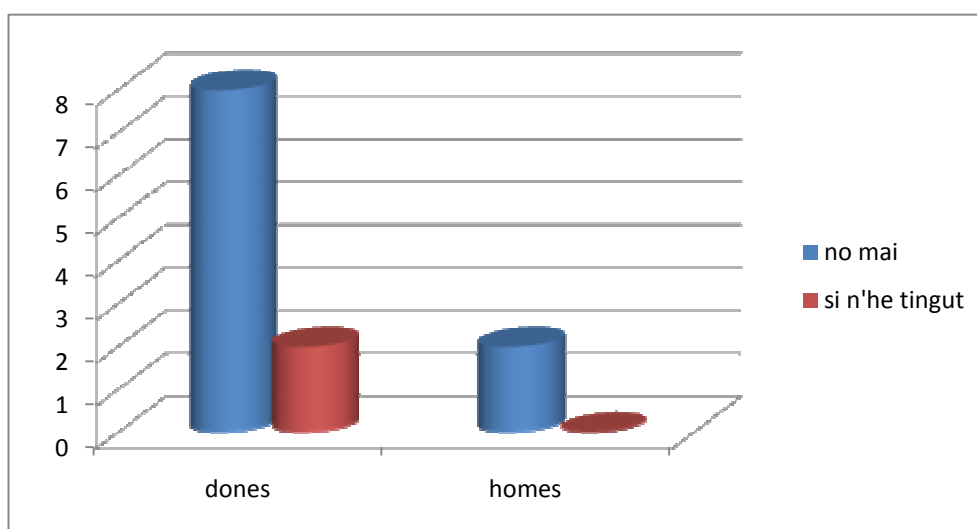
| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 9.1. MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL |
| Àmbit | Àmbit 9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral |
| Descripció | Comprovar si el personal pot conciliar la feina amb la vida familiar i personal, flexibilitat d'horaris, sol·licitud de permisos. |
| Font d'informació | Qüestionari. |
| Fita | Que la plantilla tingui facilitats per conciliar la vida laboral amb la vida personal. |
| Dades | Qüestionari. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | La percepció general de la plantilla és que no té gaires dificultats per conciliar la vida personal amb la laboral. |
| Observació | Tot i que la conciliació en termes generals és gestiona bé, caldria estudiar la possibilitat de poder posar les reunions en horari laboral (matins per poder facilitar la conciliació). |

| ES POT CONCILIAR CORRECTAMENT VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL. Pregunta 17 del qüestionari | dones | homes |
|---|--------------|--------------|
| si, sempre | 1 | 1 |
| quasi sempre | 6 | 0 |
| no, molts cops em costa | 3 | 1 |



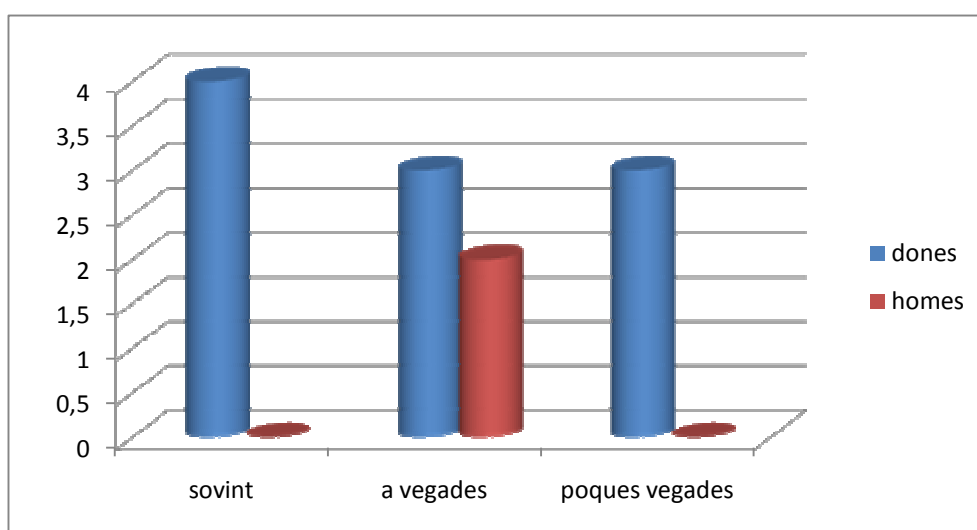
| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 9.2. SOL·LICITUDS DE PERMISOS, EXCEDÈNCIES... |
| Àmbit | Àmbit 9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral |
| Descripció | Facilitar en demanar permisos i agilitat en concedir-los. |
| Font d'informació | Qüestionari 1. Resposta pregunta 15 |
| Fita | Demanar permisos de forma àgil i sense que posin problemes. |
| Dades | La majoria del personal considera que poden demanar permisos sense cap mena de problema. Un tant per cent molt elevat de les persones enquestades no troben cap inconvenient a l'hora de demanar permisos, llicències... |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | Aquest indicador ens mostraria una bona flexibilització dels horaris i de les mesures conciliadores. |
| Observació | Comentari d'una persona treballadora de l'Ajuntament: <i>Hi ha molt poca informació de drets i deures.</i> |

| ALGUN INCONVENIENT A L'HORA DE DEMANAR PERMISOS, LLICÈNCIES... Pregunta 15 del qüestionari | dones | homes |
|---|--------------|--------------|
| no mai | 8 | 2 |
| si n'he tingut | 2 | 0 |



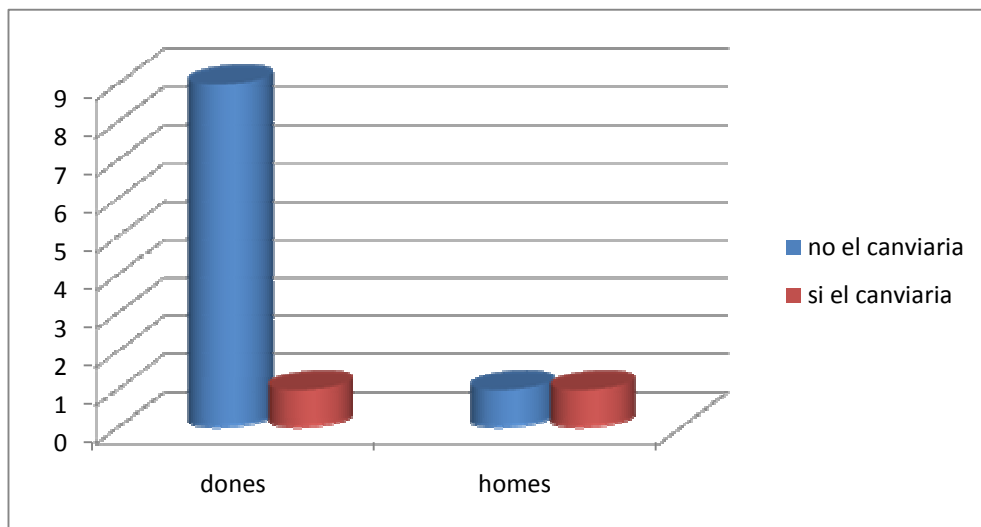
| | |
|--------------------------|---|
| Indicador | 9.3. HORARIS DE LES ACTIVITATS: REUNIONS, VISITES... |
| Àmbit | Àmbit 9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral |
| Descripció | Comprovar si les visites, reunions o activitats es fan dins de l'horari laboral. |
| Font d'informació | Qüestionari 1, respostes pregunta 16. |
| Fita | Que la major part d'activitats es facin dins de l'horari laboral. |
| Dades | Hi ha 9 persones consideren que sovint hi ha activitats fora de l'horari laboral. La resta ens contesten de manera poc freqüent. |
| Diagnosi | Blau |
| Valoració | Cal tenir en compte que el personal considera "sovint" la freqüència, d'activitat fora d'horari, més de 2 o 3 cops al mes. |
| Observació | Com a mesura del pla d'igualtat caldria incloure: la programació de les activitats fora de la jornada tenint en compte la disponibilitat de les persones treballadores. |

| ES PROGRAMA ALGUN TIPUS D'ACTIVITAT FORA DEL TEU HORARI. Pregunta 16 del qüestionari | dones | homes |
|---|--------------|--------------|
| sovint | 4 | 0 |
| a vegades | 3 | 2 |
| poques vegades | 3 | 0 |



| | |
|--------------------------|--|
| Indicador | 10.1. EQUITAT EN LES CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL: DESPATXOS, ESPAI, PLANTES EDIFICIS... |
| Àmbit | Àmbit 10. Condicions físiques de l'entorn de treball i gestió de la mobilitat |
| Descripció | Aquest indicador ens permetrà saber si les persones treballadores es troben a gust en la seva ubicació física. |
| Font d'informació | Qüestionari 1, pregunta 19 |
| Fita | Adequació correcte per part de tothom. |
| Dades | Un 95% de la plantilla exposa estar satisfeta amb la seva ubicació física del lloc de treball. |
| Diagnosi | Verd |
| Valoració | El personal exposa en termes generals la seva satisfacció en la seva ubicació física. |
| Observació | |

| CREUEN QUE LA SEVA UBICACIÓ FÍSICA ÉS LA CORRECTA O T'AGRADARIA CANVIAR-LA. Pregunta 19 del qüestionari | dones | homes |
|--|-------|-------|
| no el canviaria | 9 | 1 |
| si el canviaria | 1 | 1 |



Valoració global: punts forts i punts millorables

| PUNTS FORTS | PUNTS MILLORABLES |
|--|---|
| <p><i>Des d'un inici ja es va formalitzar el compromís de portar a terme el Pla d'igualtat (sol·licitant la figura d'un/a agent d'igualtat)</i></p> <p><i>La constitució de la Comissió d'igualtat</i></p> <p><i>Representació paritària sindical</i></p> <p><i>Existència de programes específics per a dones i el pla municipal de polítiques de dones.</i></p> <p><i>Permanència del SIAD, un cop per setmana.</i></p> <p><i>L'aprovació i elaboració del Protocol de Prevenció d'assetjament .</i></p> <p><i>La difusió del protocol de prevenció d'assetjament.</i></p> <p><i>Determinades mesures de conciliació</i></p> <p><i>La creació de la Guia del Llenguatge igualitari i l'entrega a tot el personal.</i></p> <p><i>La pàgina web com a mitjà de difusió</i></p> <p><i>La satisfacció de la major part de la plantilla per la ubicació física</i></p> <p><i>El suport a polítiques d'igualtat mostrat per l'Ajuntament de Guissona.</i></p> <p><i>Suport del Consell Comarcal en diferents serveis que es presten des de l'Ajuntament.</i></p> <p><i>Equilibri en els nivells de responsabilitat. Existència de paritat en els càrrecs.</i></p> <p><i>Tècniques de selecció neutres, no discriminatòries.</i></p> <p><i>Contractes indefinits (tota la plantilla).</i></p> | <p><i>L'ús del llenguatge no sexista a nivell general. Utilització generalitzada del llenguatge no sexista.</i></p> <p><i>La creació d'un inventari de llocs de treball, per definir tasques i complements salarials.</i></p> <p><i>La manca de registres de dades per sexe, en determinades regidories.</i></p> <p><i>Cal impulsar notes de premsa per fer ressò del pla d'igualtat de l'Ajuntament. També poder-lo penjar a la web.</i></p> <p><i>Caldrà donar a conèixer el pla, tant a nivell intern com extern, quan estigui aprovat pel Ple.</i></p> <p><i>Segons categories i grups professionals s'observa que hi ha segregació horitzontal, ja que un major nombre d'homes treballen a la brigada (feina masculinitzada) i les dones en treballs d'administració. Caldria doncs tendir a un canvi per fer-ho més equitatiu i es pogués trobar paritat (60-40) en aquestes categories.</i></p> <p><i>Caldrà donar preferència, dins els processos de selecció, a dones majors de 45 anys, ja que són el grup més reduït.</i></p> <p><i>Millorar els canals en els quals es fa difusió de la formació, ja que el personal comenta que no arriba per igual a tothom.</i></p> <p><i>Programació de les activitats fora de la jornada, tenint en compte la disponibilitat de la plantilla.</i></p> |

7. Propostes d'algunes mesures pel Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Guissona.

A continuació proposem una sèrie de mesures pel Pla d'igualtat de l'Ajuntament:

Es compta amb un Pla Local de polítiques de dones i que la intenció és de seguir sol·licitant plans d'ocupació.

Revisar la documentació perquè encara no estan tots amb el llenguatge no sexista i utilitzar més la guia del llenguatge no sexista.

Donar preferència, en les tècniques de selecció, a aquell sexe que estigui poc present a les categories on s'opti per les places. Per exemple: incloure treballadores a la brigada i incloure treballadors a l'àmbit administratiu. *En la categoria laboral s'haurien d'incorporar més dones en AP perquè la majoria són homes. En la categoria laboral C1 s'haurien d'incorporar més homes perquè la majoria són dones. I caldria incorporar dones majors de 45 anys ja que l'estadística ens indica que hi han més homes a partir d'aquesta edat.*

Fer difusió del pla d'igualtat, un cop estigui aprovat pel Ple. Tant amb notes de premsa com a la web.

Caldria com a mesura incloure un quadre amb nivells retributius marcats per categories professionals, complements i criteris per signar.

Tot i que la conciliació en termes generals es gestiona bé, caldria estudiar la possibilitat de poder passar les reunions en horari laboral (matins per poder facilitar la conciliació), i que la programació de les activitats fora de la jornada tenint en compte la disponibilitat de les persones treballadores.

S'hauria de fer una difusió de la formació més eficaç i que arribés per igual a dones i homes.

Amb el suport de :



Xarxa d'Agents Locals d'Igualtat
Diputació de Lleida



Diputació de Lleida

