



Manuel García Egea, secretari accidental de l'Ajuntament de Tortosa,

CERTIFICO: *Que el Ple de l'Ajuntament, en la sessió ordinària del dia 01 d'abril de 2019, ha adoptat el següent acord:*

09. DICTAMEN DE PROPOSTA D'ACORD D'APROVACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE TORTOSA.

Per l'alcalde, Sra. Meritxell Roigé i Pedrola, se sotmet a debat del Ple el següent assumpte:

“ Relació de fets

Atès que un Pla d'igualtat és una estratègia de l'organització destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes, i consisteix en l'establiment i la implementació d'un conjunt de mesures, després de la realització d'una diagnosi de situació a l'organització, aplicades de forma transversal, afectant la seva totalitat.

Atès que el Pla ha de fixar els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius.

Atès que es va aprovar un I Pla d'igualtat pel Ple municipal en data 7 de novembre de 2016, i que va finalitzar el 7 de maig de 2018.

Atès que es va rebre un requeriment de la Direcció General d'Igualtat, indicant que degut a aquesta data de finalització s'havia de sol·licitar una pròrroga de 6 mesos o bé presentar un nou Pla d'igualtat, a partir de la data de finalització d'aquest.

Atès que la sol·licitud de pròrroga de sis mesos s'ha realitzat formalment a la Direcció General d'Igualtat, amb Decret de l'Alcaldia núm. 2865/2018, de data 30 d'octubre, que ha servit per a realitzar les actuacions per a la confecció d'un nou Pla d'igualtat, i que finalitza el 7 de maig de 2019.

Vista la necessitat d'impulsar un nou Pla d'igualtat dintre d'aquests sis mesos destinat al personal que presta serveis a l'Ajuntament de Tortosa, amb l'objectiu d'articular un conjunt d'actuacions per afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que no hi hagi discriminacions per qüestions de gènere, així com redactar criteris legals i tècnics per incorporar principis d'intervenció en polítiques de gènere.

Vist que s'ha confeccionat un II Pla d'igualtat a l'Ajuntament de Tortosa, que contempla de forma transversal els diferents àmbits de l'organització i el conjunt de persones que en formen part, tal com preveu la legislació vigent.

Vistes les actes de les sessions de la Comissió Tècnica del II Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Tortosa, núm. 1 de data 29 de gener, núm. 2 de 19 de febrer i núm. 3 de 14 de març, de 2019, en les quals es fa el seu seguiment i posterior aprovació per unanimitat.

Fonaments de dret

1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a treball i l'ocupació).
2. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

3. Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques.
4. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
5. Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
6. Real decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació.

Vist el dictamen favorable de la Comissió Informativa de Serveis Centrals de data 26 de març de 2019.

Al Ple municipal proposo adoptar els **acords** següents:

PRIMER - Aprovar el II Pla d'igualtat entre dones i homes destinat al personal que presta serveis a l'Ajuntament de Tortosa, segons document que s'annexa.

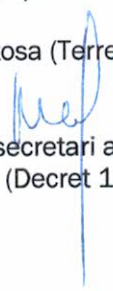
SEGON - Publicar l'acord al Butlletí Oficial de la Província i íntegrament a la web, així com formalitzar la inscripció al Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya."

*_*_*

Sotmès l'assumpte a votació ordinària, el Ple de l'Ajuntament acorda aprovar la proposta amb setze vots a favor corresponents als membres de la corporació dels grups municipals de PDeCAT (8), ERC-AM (4), PSC-CP (3) i PP (1); un vot en contra corresponent al membre de la corporació del grup municipal de la CUP-AE-PA; i quatre abstencions corresponents als membres de la corporació del grup municipal de MT-E.

I, perquè consti, expedeixo aquest certificat amb el vistiplau de l'alcaldeessa.

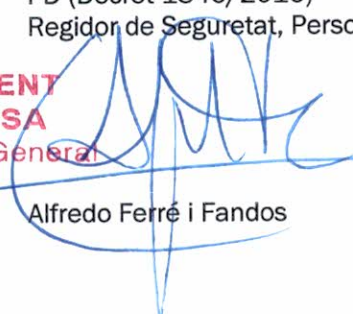
Tortosa (Terres de l'Ebre), 02 d'abril de 2019.


El secretari accidental
PD (Decret 1005/2019)

Vist i plau
L'alcaldeessa
PD (Decret 1346/2016)
Regidor de Seguretat, Personal i Medi Ambient



**AJUNTAMENT
DE TORTOSA**
Secretaria General


Alfredo Ferré i Fandos

Ajuntament



de Tortosa



II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes

Ajuntament de Tortosa



2019 - 2021

Índex

1.- Introducció.....	pàg.2
2.- Marc legal.....	pàg.3
3.- Procés metodològic de confecció del pla.....	pàg.11
4.- Diagnosi de gènere.....	pàg.12
4.1.- Aspectes subjectius.....	pàg.13
4.2.- Aspectes objectius.....	pàg.23
5.- Punts forts i punts febles.....	pàg. 40
6.- Objectius.....	pàg. 41
7.- Pla d'acció.....	pàg.41
8.- Seguiment i avaluació del Pla.....	pàg.44

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat és un dret fonamental per a tota persona, sense poder ser discriminat per cap condició. La desigualtat de gènere és un tema molt present i, encara que des de fa molts anys les dones i homes han pres consciència, segueixen aportant el seu coneixement i eines per a poder arribar a aquesta real igualtat.

Tot aquest canvi en la desigualtat de condicions entre la dona i l'home no es pot aconseguir només amb aplicació de lleis. La cultura, els hàbits, l'educació i actituds discriminatòries és el que crea aquesta gran diferència entre els dos sexes. Per això creiem convenient seguir fent visibles totes les actuacions que creïn visibilitat a tot el que les dones aporten per a una millora de la societat.

El camí cap a la igualtat i l'equitat de gènere és llarg. Ja fa anys que des de l'Administració s'han dut a terme mesures per arribar a una igualtat real entre els homes i les dones dels seus respectius municipis. Tot i els avenços en el nivell de la sensibilització de la societat, continuen existint estereotips i barreres que dificulten o limiten la plena participació de les dones en igualtat de condicions que els homes, i els ajuntaments no estan al marge d'aquesta situació. Per tal raó, també han de treballar per aconseguir la igualtat internament, incorporant la perspectiva de gènere en les seves polítiques internes de gestió, en els processos organitzatius i en la cultura institucional.

Les discriminacions directes que es produeixen en algunes organitzacions són relativament senzilles i fàcils de detectar i d'eliminar per negociació o per via judicial. Però, sovint les discriminacions són indirectes, més difícils de detectar i corregir, ja que podria ser que no fossin detectades ni per qui les sofreix ni per a qui les provoca.

Només el desenvolupament d'una política d'igualtat d'oportunitats i la implantació d'un pla d'acció permetran detectar aquestes situacions de discriminació i desavantatge, i compensar o eliminar les barreres que impedeixen i dificulten que homes i dones desenvolupin la seva trajectòria professional en igualtat d'oportunitats.

L'Ajuntament de Tortosa elabora un Pla d'Igualtat que té per finalitat detectar, donar visibilitat i intervenir en aquells aspectes susceptibles de ser millorables des d'una perspectiva de gènere, a fi d'assolir la plena igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'organització municipal.

Els avantatges d'implantar un pla d'igualtat a un ajuntament són múltiples. Els més rellevants són els següents:

- Augment de la credibilitat gràcies a la coherència entre el discurs al municipi i la pràctica interna.
- Compliment de la legislació vigent i, per tant, evitar possibles repercussions legals negatives.
- Millora de l'ambient de treball i de les relacions laborals.
- Augment de la motivació i el compromís en el treball.
- Millora de la satisfacció del personal.
- Millorar la qualitat de la vida de les treballadores i dels treballadors, gràcies a la conciliació.

Per tots aquests motius, és indispensable que els ajuntaments disposin d'un pla d'igualtat d'oportunitats.

Així doncs, es presenta aquest document, en el qual s'integren els resultats obtinguts a les fases de recollida d'informació i el Pla d'Acció per aconseguir un ajuntament igualitari i equitatiu.

2. MARC LEGAL

Normativa de referència

Catalana

Normativa Local

Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual per raó de sexe de l'Ajuntament de Tortosa (2011). Per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'Ajuntament.

Estatut d'autonomia de Catalunya

Dins de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, es fan mencions específiques als drets de les dones. Tots ells han estat recollits per l'Institut Català de les Dones, sota el nom de Les Dones a l'Estatut.

Llei d'igualtat efectiva de dones i homes

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015. L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Segons l'art. 15.2, s'estableix que "els ens locals que tenen òrgans específics de representació de personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o pacte o acord de condicions de treball".

Segons l'art. 64 d'aquesta LOEIDH, incorpora obligacions per a les administracions públiques pel que fa als plans d'igualtat en l'àmbit de l'Administració pública general de l'estat, que han de ser extensibles a la resta d'administracions

Els punts forts sobre aquesta llei són:

- Totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, tenen la obligació de negociar (representants de l'empresa amb representants de les persones treballadores) les mesures i/o els plans d'igualtat per fer efectiu el principi d'igualtat entre homes i dones.
- La promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva, mitjançant la promoció de mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions i revertir situacions de discriminació.
- Al cap de 4 anys en vigor de la llei, l'empresa té la obligació d'avaluar l'estat de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat.

Les novetats més importants són les següents:

- Reconeixement formal de la negociació col·lectiva com el marc per excel·lència per treballar la igualtat a les empreses. (art. 43)
- Establiment de supòsits i obligacions per a les empreses en matèria d'igualtat, especialment les obligacions al voltant de la elaboració d'un pla d'igualtat a l'empresa.
- El reconeixement del Pla d'igualtat com a instrument idoni per a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses.

Referent a aquesta **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** cal esmentar el Recurs d'inconstitucionalitat recurs que ha provocat la suspensió, des del dia 25 de

abril de 2016 dels arts. 33, 36 (apartats 1 a 4), 39, 40, 41, 44 y 59 a 64 de la Llei. Posteriorment, la Sentència del TC 159/2016, de 22 de setembre, va declarar la inconstitucionalitat i nul·litat dels arts. 33; 36.1, 3 i 4; 39.1, 2 i 3; 40; 41.2, 3 i 4 y 44, mentre que va desestimar la impugnació de la resta de preceptes. Per tant, des d'aleshores aquests preceptes declarats inconstitucionals i nuls, en haver estat expulsats de l'ordenament jurídic, no han tingut efectivitat.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

L'objectiu d'aquesta Llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, **transgènere** i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

La finalitat d'aquesta Llei és establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Normativa Estatal

Constitució espanyola

- Diversos articles de la Constitució fan referència implícita o explícita al principi d'igualtat. Entre els més rellevants podem citar els següents:
- Article 1.1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.
- Art. 9.2. Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.
- Article 14. Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- 23.2. Tenen també el dret d'accedir en condicions d'igualtat a les funcions i als càrrecs públics, amb els requisits que les lleis assenyalin.
- Article 35.1. Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

Aquesta Llei s'ha vist modificada per l'article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març. Aquesta modificació entrarà en vigor l'1 de gener de 2013.

També s'ha vist afectada per la Disposició transitòria decimotercera. Aplicació paulatina de l'article 48 en la redacció del Real Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empleo i l'ocupació.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

Aquesta Llei té per objecte actuar contra la violència de gènere com a resultat de la manifestació de la relació de poder entre homes i dones i en virtut d'una relació de cònjuges o anàloga. Per fer-ho, preveu mesures de protecció integral que vol prevenir, sancionar i prestar assistència a aquestes dones que es troben en situació de violència.

La violència de gènere a què es refereix aquesta Llei comprèn qualsevol acte de violència física i/o psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Aquesta Llei s'ha vist modificada per la disposició addicional 30 de la Llei 40/2007, de 4 de desembre, en matèria de Seguretat Social, que disposa:

"Es fa una nova redacció de l'apartat 1, de la disposició addicional primera de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere."

Real decret legislatiu 2/2015, de 23 d'Octubre, pel qual s'aprova el text refòs de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Dins de l'estatut dels treballadors es fa referència a la igualtat de tracte entre sexes a les empreses, entre aquests articles convé destacar els següents:

"Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales

para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y

hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

CAPÍTOL I Disposicions generals.

SECCIÓ 1a Naturalesa i efectes dels convenis.

Article 82. Concepte i eficàcia.

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios

Artículo 82. Concepto y eficacia.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Artículo 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

Article 90. Validez.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.

1. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

Disposición adicional decimosexta. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.

El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de la presente ley y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.

Aquesta norma s'ha vist afectada per la Disposició transitòria decimotercera. Aplicació paulatina de l'article 48 en la redacció del Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empleo i l'ocupació."

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refòs de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

L'estatut bàsic de l'empleat públic conté allò que és comú al conjunt dels funcionaris de totes les Administracions públiques, més les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servei.

Cal destacar:

"Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin."

Aquesta norma s'ha vist afectada per la Disposició transitòria decimotercera. Aplicació paulatina de l'article 48 en la redacció del Real Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empleo i l'ocupació.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores

Aquesta Llei té per objectiu promoure les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una modificació i ampliació de permisos remunerats per millorar l'equilibri en relació amb les situacions personals concretes de les persones treballadores.

Reial Decret -Llei 6/2019, del 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació.

Mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació i l'ocupació, que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes, com per exemple en l'equiparació de les setmanes de suspensió de treball per naixement per a tots dos progenitors, elaboració de plans d'igualtat, i cotització per als cuidadors no professionals de persones en situació de dependència.

Normativa europea

Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.

Tractat de Funcionament de la Unió Europea, articles 8, 153 i 157, i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, articles 20, 21 i 23 .

Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.

Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.

Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.

Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.

Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.

Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).

Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final). 3.5. Normativa internacional

Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.

Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.

ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].

Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.

Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació. Organització Internacional del Treball, 1958.

Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.

Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.

Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

3. PROCÉS METODOLÒGIC DE CONFECCIÓ DEL PLA

El procés metodològic per a la elaboració i redacció d'aquest pla intern d'igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Tortosa ha estat conformat, cronològicament, pels següents passos:

Primer .- El compromís del govern municipal

Mitjançant el Decret d'Alcaldia núm. 3110/2018, s'acorda l'inici de l'expedient per tal de procedir a l'elaboració del nou Pla d'Igualtat entre dones i homes destinat al personal que presta serveis a l'Ajuntament de Tortosa.

Segon.- Nomenament de la comissió tècnica encarregada de la confecció del pla.

Mitjançant el mateix Decret, esmentat al paràgraf anterior, es nomena una comissió per a la redacció, seguiment i avaluació del nou Pla d'Igualtat, que estarà formada per les següents persones:

- L'alcalde/ssa o persona amb qui delegui.
- El regidor/a de Personal.
- La persona responsable de Recursos Humans.
- Les persones que ostentin la direcció de cadascuna de les àrees tècniques operatives de la organització.
- La coordinadora del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), que podrà fer les funcions de secretària.
- La tècnica del Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Tortosa, que podrà fer les funcions de secretària.
- Representants sindicals designats.

Tercer.- Pla de treball de la Comissió encarregada de la confecció del pla.

L'esmentada comissió encarregada de la confecció del pla es constitueix el 21 de novembre de 2018.

- ENQUESTA adreçada a tot el personal per tal d'avaluar la percepció respecte dels plans d'igualtat i de les temàtiques que, al voltant de la igualtat entre dones i homes, més interessen. Aquesta enquesta ha estat la base de la diagnosi subjectiva de gènere.
- RECOLLIDA I TRACTAMENT de les dades laborals, que han estat la base de l'anomenada diagnosi objectiva de gènere.

Quart .- Confecció de la diagnosi de gènere.

A partir de l'enquesta i de les dades laborals aportades des del departament de recursos humans de l'Ajuntament, es confecciona la diagnosi com a reflex de la realitat laboral municipal des de la doble perspectiva:

*SUBJECTIVA

*OBJECTIVA

Cinquè .- Pla d'acció i sistema d'avaluació contínua

Establir els objectius i en funció d'això, emprendre les accions pertinents.

Arran de la diagnosi, es defineixen una sèrie d'accions per tal de corregir o mitigar desigualtats actuals o potencials, en el marc del pla d'acció, **on cal aportar dades de la diagnosi en l'àmbit de condicions laborals sobretot pel que fa a retribucions fixes i variables, tipus de jornades i tipus d'horari, segregades per sexe.**

Aquest pla s'estructurarà de la següent manera:

- Situació de desigualtat actual o potencial
- Acció correctora de la desigualtat
- Temporalització de l'acció
- Àrea encarregada de l'aplicació de l'acció

Finalment es proposa un pla de seguiment i avaluació de l'eficàcia i eficiència del pla.

4.- DIAGNOSI DE GÈNERE

Com tota **estratègia** empresarial, un pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de dissenyar a mida segons les característiques i la situació de partida de cada organització. Per tant, és imprescindible basar el disseny dels objectius i de les accions en una tasca de diagnosi per detectar quins són els problemes i definir les prioritats d'actuació.

Aquesta diagnosi ha de ser transversal de tota la institució, de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de personal, de comunicació interna i externa, de les condicions laborals, de la proporció de dones i homes en les diferents titulacions i unitats, en els llocs i les categories professionals, els òrgans de decisió i de govern. Per cobrir totes aquestes àrees, que ha de servir per detectar situacions de desavantatge i de discriminació, i posteriorment ha de servir de base per establir prioritats i definir objectius i accions concretes.

La realització de la diagnosi ha de ser responsabilitat de la comissió del Pla d'Igualtat.

Es desdobra la diagnosi en dues línies: Diagnosi subjectiva de gènere i Diagnosi objectiva de gènere.

4.1. Diagnosi subjectiva de gènere

El que es pretén aconseguir amb aquesta primera línia, la de la diagnosi subjectiva de gènere, és recollir la visió individual i personal de la totalitat de la plantilla de l'Ajuntament de Tortosa sobre els següents aspectes:

- L'interès de la disposició d'un Pla d'igualtat entre dones i homes a l'organització.
- El grau d'igualtat o desigualtat a l'Ajuntament de Tortosa.
- Els instruments laborals que més influeixen en la igualtat o desigualtat entre dones i homes.

Aquesta diagnosi l'hem dut a terme mitjançant la següent enquesta:

II PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE TORTOSA

S'ha creat una comissió formada per persones tècniques en representació del personal de l'Ajuntament, encarregada d'impulsar un nou Pla d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Tortosa.

A través d'aquest breu qüestionari, volem que tota l'organització conegui aquest procés i alhora volem saber, a través de la vostra opinió, quin és el nostre punt de partida.

Contesteu-nos de manera anònima i personal les qüestions següents.

Sexe:	Home	☐
	Dona	☐
Àrea on treballa:	Serveis Centrals	☐
	Serveis a les Persones	☐
	Espai Públic	☐
	Serveis al Territori	☐
	Promoció de la Ciutat	☐
	Unitat, servei o departament: _____	
Nivell acadèmic		
	Doctor/a, llicenciat/da, enginyer/a, arquitecte/a, grau o equivalent	☐
	Enginyer/a tècnic/a, diplomad/da universitari/a, arquitecte/a tècnic/a, grau o equivalent.	☐

Tècnic/a superior (cicles formatius de grau superior) o equivalent.	☐
Batxillerat, tècnic/a formació professional de segon grau o equivalent.	☐
Grad.escolar,grad.educac. secund. obligatòria,form. professional 1r grau o equivalent	☐
Sense titulació	☐
Subgrup de classificació professional	
A1	☐
A2	☐
B	☐
C1	☐
C2	☐
AP	☐

☐ Creus que és interessant per a l'Ajuntament de Tortosa disposar d'un Pla d'Igualtat entre dones i homes?

☐ Si ☐ No

☐ Coneixes el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa?

☐ Si ☐ No

☐ Sabies que les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat entre dones i homes?

☐ Si ☐ No

☐ Has sentit parlar dels Plans d'Igualtat entre dones i homes?

☐ Si ☐ No

☐ T'agradaria rebre informació sobre el Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Tortosa?

☐ Si ☐ No

☐ Has participat amb alguna activitat o curs sobre el Pla d'Igualtat o Polítiques de Dones a l'Ajuntament de Tortosa?

☐ Si ☐ No

☐ Creus que a l'Ajuntament de Tortosa hi ha desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral?

☐ Si ☐ No

Concreta en quins aspectes:

☐ Com a instrument que promou actuacions a favor de la igualtat d'oportunitats laborals entre dones i homes, enumera de l'1 al 8 les temàtiques que més t'interessaria transformar a l'Ajuntament de Tortosa, des d'un Pla d'Igualtat, per a afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

- | | |
|---|---|
| - Condicions laborals | — |
| - Accés a l'ocupació | — |
| - Promoció professional | — |
| - Igualtat salarial | — |
| - Conciliació i organització del temps de treball | — |
| - Seguretat i salut laboral | — |
| - Assetjament sexual i per raó de sexe | — |
| - Llenguatge no sexista | — |

☐ Tens en compte, de manera ordinària, l'ús del llenguatge no sexista en el teu lloc de treball?

☐ Si

☐ No

☐ Com has rebut aquesta enquesta?

Per correu electrònic ☐

Lliurat a RRH en mà ☐

Lliurat al meu lloc de treball per un/a representant sindical ☐

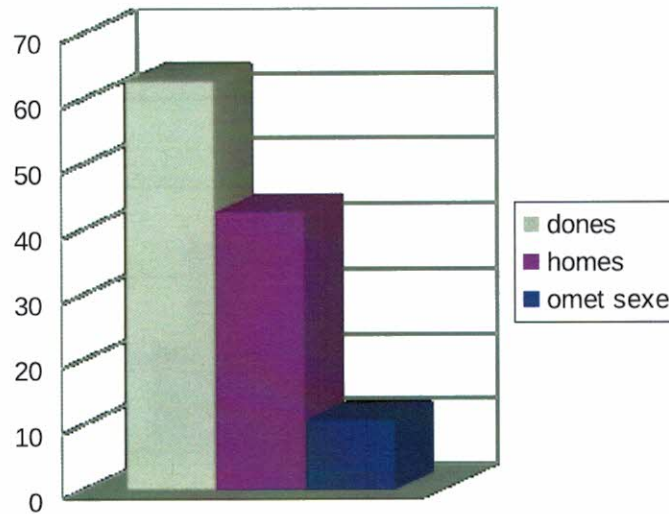
Lliurat per la/el cap de la unitat ☐

Mitjançant el tauler d'anuncis de la unitat ☐

Suggeriments i comentaris respecte del pla d'igualtat :

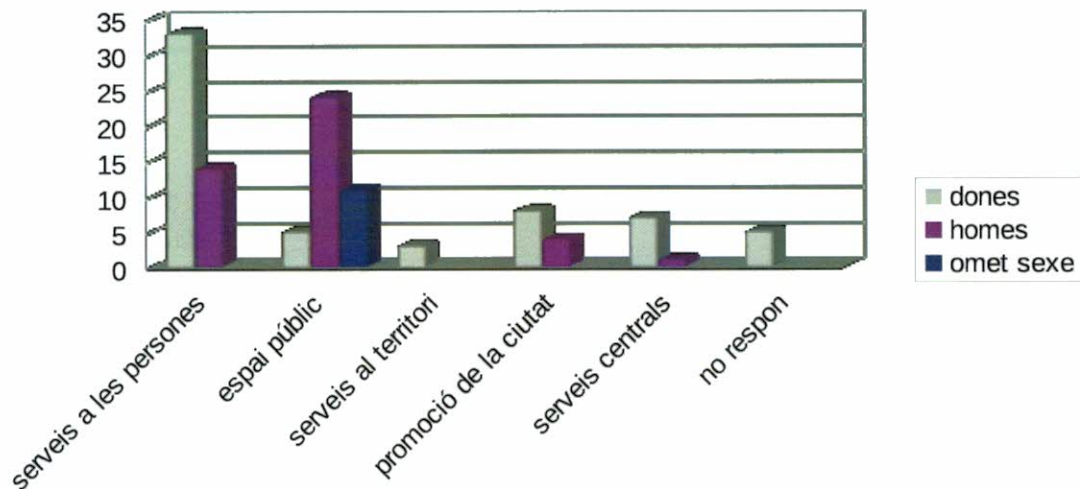
La enquesta ha estat contestada per un total de 117 persones. El buidatge de les opinions recollides en la enquesta s'estructuren a partir de cadascuna de les qüestions plantejades:

Primera.- Sexe



De les 117 persones que han contestat la enquesta, 63 són dones i 43 homes. Per un altra banda hi ha 11 persones que no han contestat aquesta pregunta i, per tant, no sabem a quin sexe pertanyen. El que podem extreure d'aquest gràfic és que les dones estan més involucrades en matèria d'igualtat que els homes, tot i que la diferència és molt poc significativa.

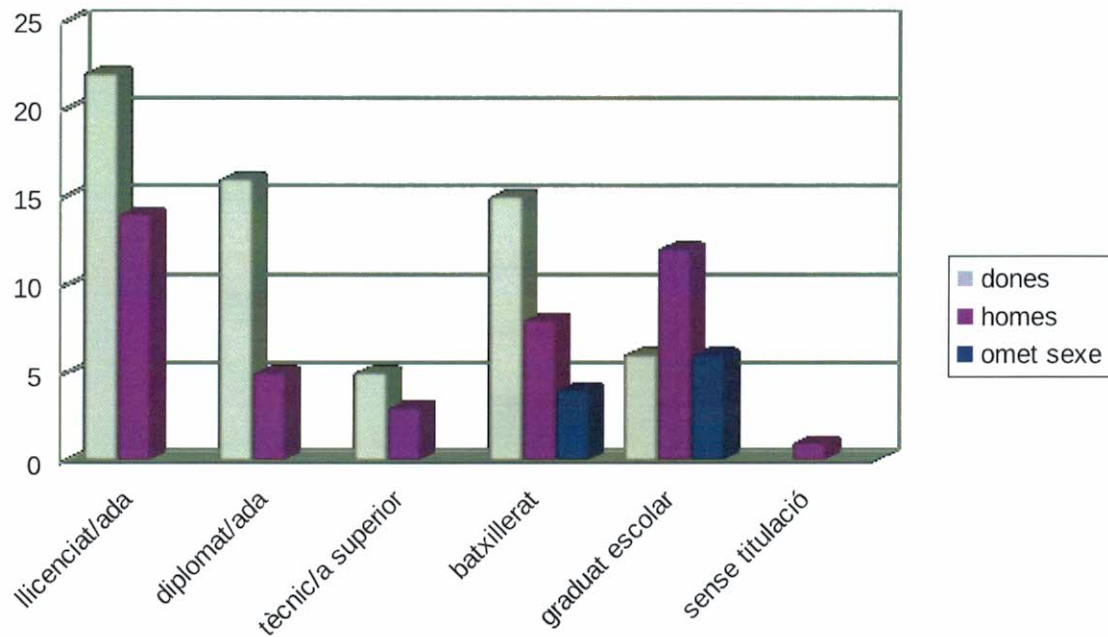
Segona.- Àrea on treballa



El departament més participatiu ha estat el de Serveis a les persones, amb un total de 47 enquestes contestades, de les quals 33 han estat contestades per dones i 14 per homes.

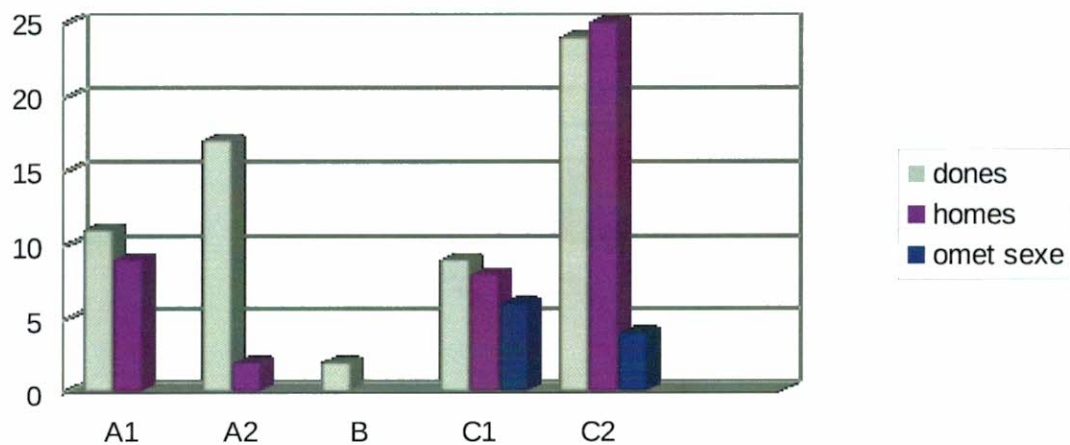
El segueix el departament d'Espai públic, amb un total de 40 enquestes, de les quals 5 les han respost dones, 24 homes i 11 persones que han omès el sexe. Pel que fa a la resta de departaments, la participació de les dones ha superat a la dels homes.

Tercera.- Nivell acadèmic



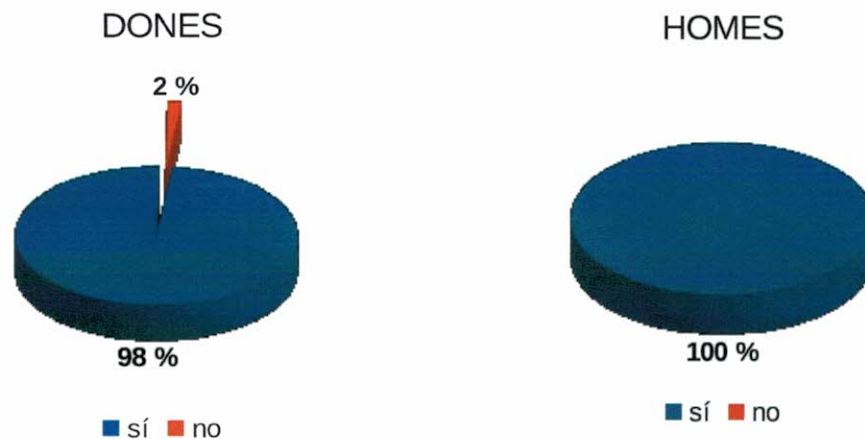
En aquesta gràfica podem observar que el personal tècnic, tècnic superior i sense titulació tenen un índex més baix de participació, la qual cosa no és significativa, ja que són en menor número dintre de la plantilla

Quarta.- Subgrup de classificació professional



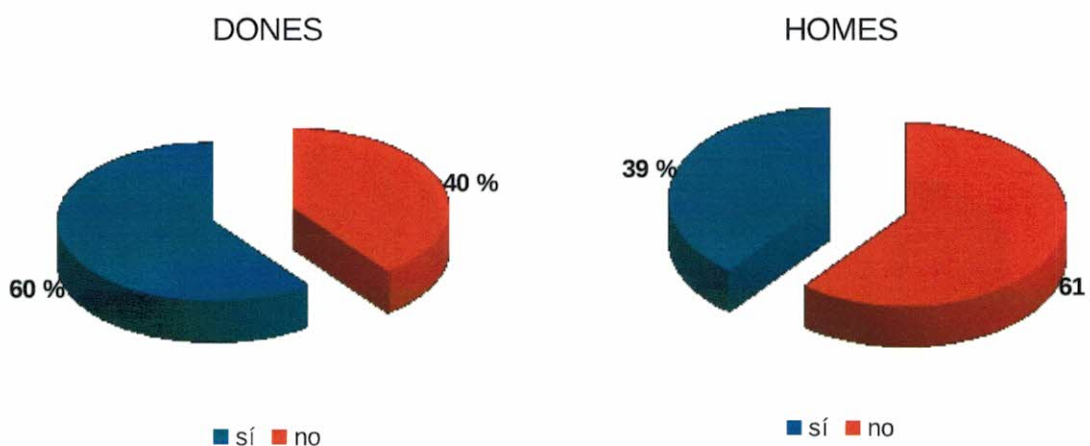
Analitzant aquesta gràfica es comprova que el nivell C2 és el que ha contestat més enquestes ja que també són en més número dintre de la plantilla, però tot i això s'entreveu que han contestat més dones que homes.

Cinquena.- Creus que és interessant per a l'Ajuntament de Tortosa disposar d'un Pla d'Igualtat entre dones i homes?



Pel que fa a la pregunta sobre l'interès en la disposició d'un pla d'igualtat a l'organització, tant les dones amb un 98%, com els homes amb un 100%, han respost de manera afirmativa. Tot i això, sembla significatiu que aquest tant per cent de respostes afirmatives hagi estat més important entre els homes que les dones. Malgrat aquest petit percentatge negatiu, s'ha notat un augment en l'interès en la disposició respecte al Pla anterior.

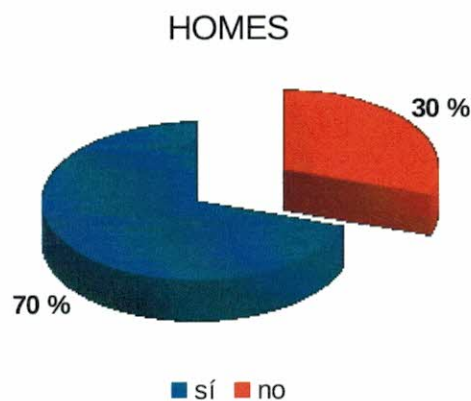
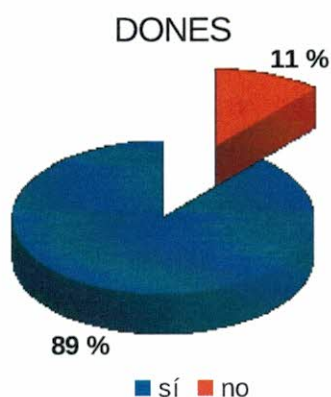
Sisena.- Coneixes el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa? «



La pregunta referent a si estan al corrent del l Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa, observem que les dones tenen més coneixement que els homes, tot i que la diferència no és molt notòria. Un 60% de les dones assegura conèixer el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament, mentre que en els homes és el 39%. Aquest gràfic ens mostra que tot i que hi ha coneixement, també existeix un gran

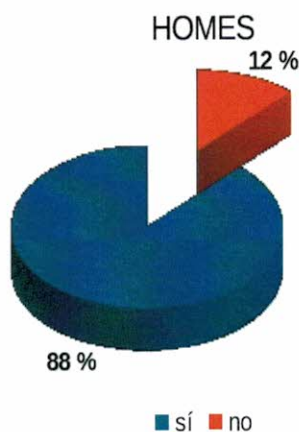
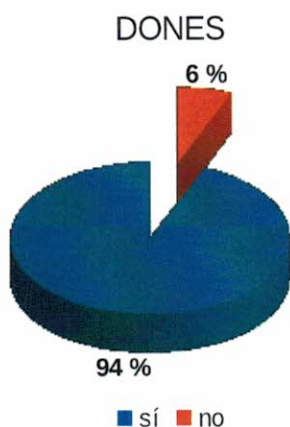
desconeixement sobre el Pla d'igualtat, ja que un 40% de dones i un 60% d'homes ha respost que no té coneixement sobre el Pla d'Igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Tortosa.

Setena.- Sabies que les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat entre dones i homes?



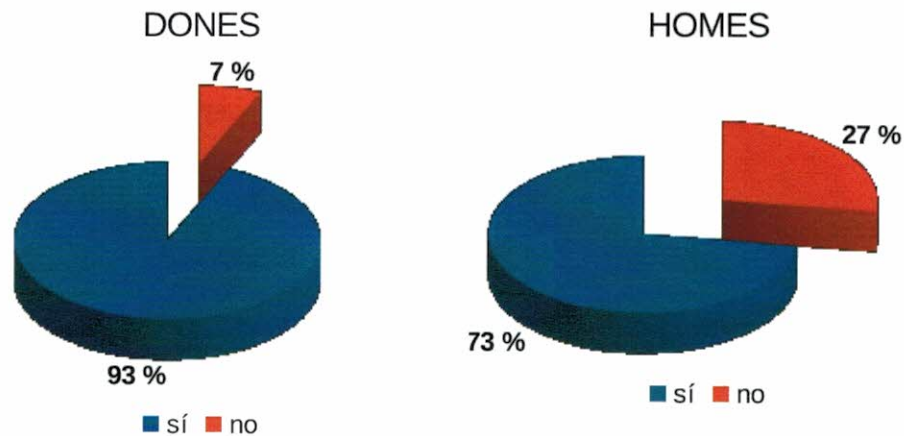
A la pregunta referent sobre el coneixement de la normativa que exigeix a les administracions públiques la confecció i posterior aplicació i avaluació d'un Pla d'Igualtat, la gran majoria, tant dones amb un 89% com homes amb un 70% han respost que sí. Respecte al pla anterior ha augmentat el coneixement de l'exigència normativa de la disposició d'un pla d'igualtat.

Vuitena.- Has sentit a parlar dels Plans d'Igualtat entre dones i homes? «



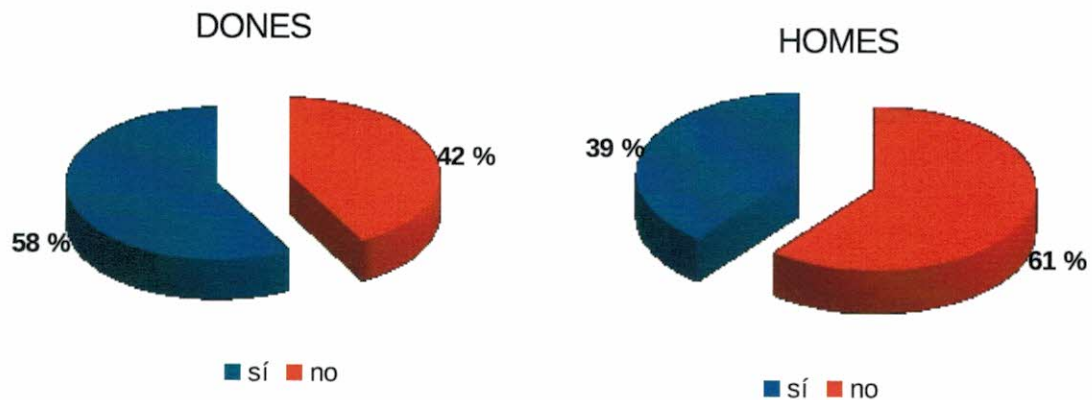
Majoritàriament, la plantilla de l'Ajuntament de Tortosa ha sentit a parlar dels Plans d'Igualtat entre dones i homes, ja que només un 6% de dones i un 12% d'homes ha respost de manera negativa. En aquesta pregunta també s'ha notat un lleuger augment de les respostes afirmatives respecte al pla anterior.

Novena.- T'agradaria rebre informació sobre el Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Tortosa?



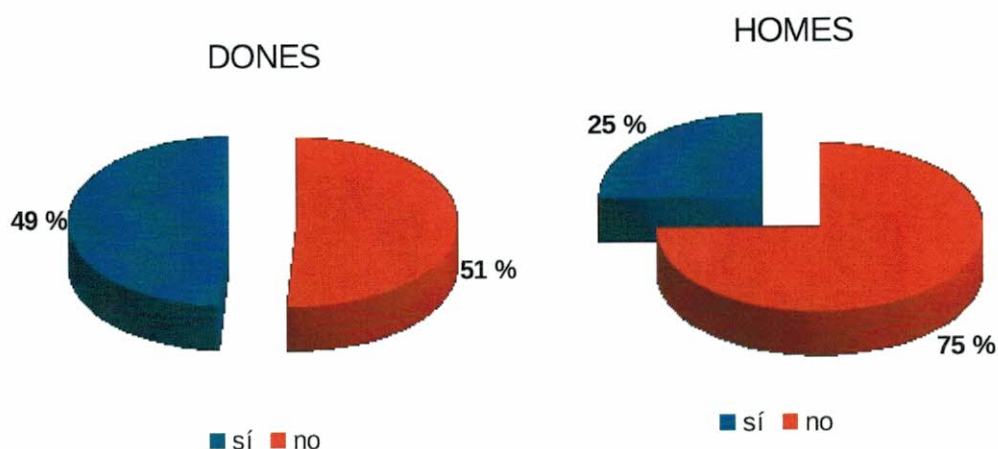
Pel que respecta a l'interès en rebre informació sobre el Pla d'Igualtat, hi ha una lleu diferència entre dones i homes ja que un 93% de les dones a respost que sí, mentre que en els homes, el percentatge de respostes afirmatives ha estat d'un 73%. Tot i això, podem percebre un alt grau d'interès respecte al II Pla d'Igualtat. En aquest apartat també hi ha un lleuger augment de les respostes afirmatives si ho comparem amb el pla anterior.

Desena.- Has participat en alguna activitat o curs sobre el I Pla d'Igualtat o Polítiques de Dones a l'Ajuntament de Tortosa?



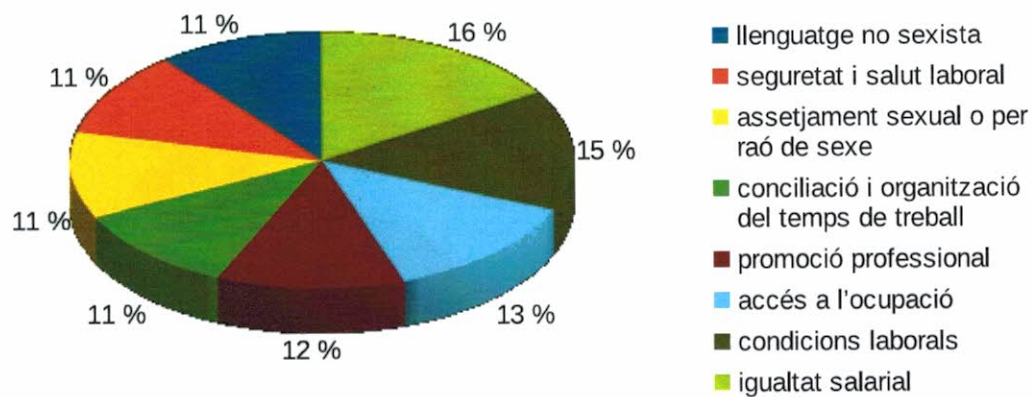
Pel que fa a la participació en activitats i/o cursos sobre el I Pla d'Igualtat o Polítiques de Dones, podem observar que les dones han estat més participatives ja que un 58% d'elles ha participat en alguna activitat i/o curs, mentre que en els homes, només un 39% d'ells ho ha fet.

Onzena.- Creus que a l'Ajuntament de Tortosa hi ha desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral?



En aquest pregunta podem observar que dones i homes tenen una percepció molt diferent. Un 49% de dones creu que sí que hi ha desigualtat, mentre que en els homes només creuen que hi ha desigualtat un 25% d'ells. Per un altra banda també observem que la percepció de les dones està molt dividida, ja que un 51% creu que no hi ha desigualtat. El més curiós és que els departaments que més opinen que no hi ha desigualtat són els departaments més masculinitzats, com ara la brigada i la policia local. Respecte al pla anterior, s'ha notat un lleuger augment de les respostes afirmatives tant en dones com en homes.

Dotzena.- Com a instrument que promou actuacions a favor de la igualtat d'oportunitats laborals entre dones i homes, enumera de l'1 al 8 les temàtiques que més t'interessaria transformar a l'Ajuntament de Tortosa, des d'un Pla d'Igualtat, per a afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



En aquesta gràfica podem observar de manera global, (homes, dones i persones que han omès el sexe), que la temàtica més votada ha estat la de igualtat salarial, seguida per les condicions laborals, l'accés a l'ocupació i la promoció professional. Finalment, el llenguatge no sexista, la seguretat i salut laboral, l'assetjament sexual o per raó de sexe i la conciliació i organització laboral han quedat en últim pla.

Seguidament us facilitem les dades de les temàtiques més votades segregades per sexe:

DONES

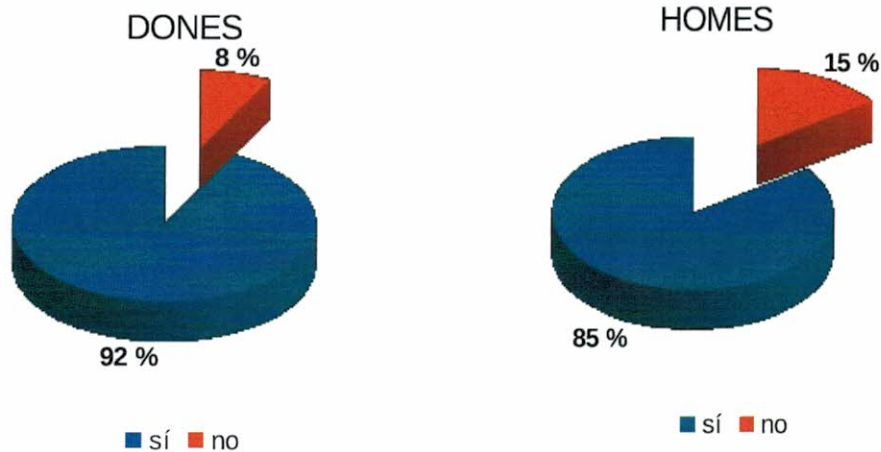
La temàtica més votada i que per tant, més interessa transformar a l'Ajuntament de Tortosa ha estat la igualtat salarial, seguida per les condicions laborals i l'accés a l'ocupació, i la que menys el llenguatge no sexista.

HOMES

En aquest col·lectiu la més votada ha estat la promoció professional i l'accés a l'ocupació, juntament amb la conciliació i organització del temps de treball. La menys votada ha estat el llenguatge no sexista.

Han hagut altres enquestes de persones que han omès el sexe i que han valorat com a primer punt la promoció professional i la conciliació laboral i com a últim la seguretat i salut.

Tretzena.- Tens en compte, de manera ordinària, l'ús de llenguatge no sexista en el teu lloc de treball?



Aquests gràfics ens mostren que tant dones com homes estan conscienciats amb el llenguatge no sexista ja que un 92% de dones han respost afirmativament, i un 85% d'homes també ho ha fet. El percentatge que ha respost de manera negativa és molt escàs, tot i que no per això menys significatiu, ja que el llenguatge inclusiu ha de ser una eina que utilitzem tots i totes de manera diària i en tots els àmbits. Si ho comparem amb el pla anterior podem observar que el nivell de consciència respecte al llenguatge no sexista va en augment.

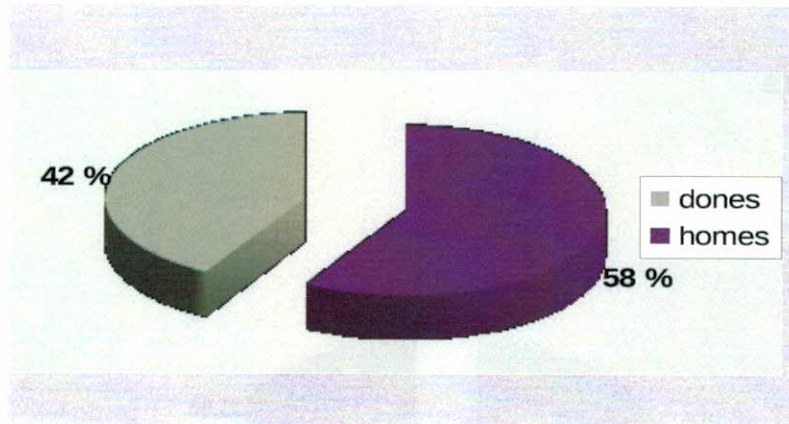
4.2. Diagnosi objectiva de gènere

La diagnosi objectiva de gènere de l'Ajuntament de Tortosa s'ha dut a terme a partir de dades obtingudes, principalment del departament de Recursos Humans de l'Àrea de Serveis Centrals. Definint-se una sèrie de paràmetres per a avaluar la situació de la igualtat entre dones i homes a l'organització i en **l'àmbit de condicions laborals sobretot pel que fa a retribucions fixes i variables, tipus de jornades i tipus d'horari, segregades per sexe.**

Per tant, s'ha avaluat la plantilla, excloent aquell personal d'empreses o ens, que tot i que participa l'Ajuntament no es troben inclosos en la relació valorada de llocs de treball aprovada pel Ple municipal reunit en sessió de data 20 de novembre de 2018, i publicada al BOP de Tarragona de 20 de desembre de 2018 - Número 243. aquesta decisió també està presa en la perspectiva de que caldrà que en el seu moment es plantegi la confecció d'algun Pla o eina equivalent d'igualtat entre dones i homes en aquests ens o empreses.

4.2.1. Nombre de treballadors i treballadores.

237 persones.



99 DONES

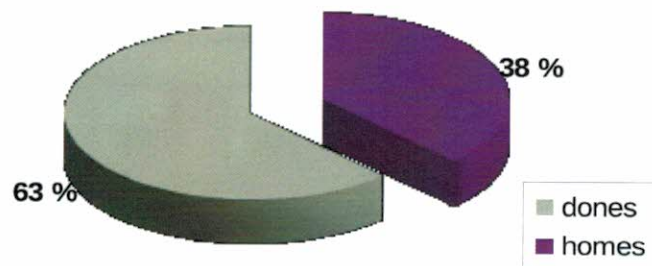
138 HOMES

La distribució per gènere del personal de l'Ajuntament de Tortosa en aquest II Pla d'igualtat continua estant decantada cap als homes, que torna a superar el nombre de dones, mantenint-se com en l'anterior Pla en una proporció del 58% al 42%, dins l'escenari d'una plantilla de 99 dones i 138 homes.

S'ha realitzat també el càlcul en cadascuna de les àrees tècniques de l'Ajuntament i de l'alcaldia , els quals es detallen a continuació:

ALCALDIA

8 persones.

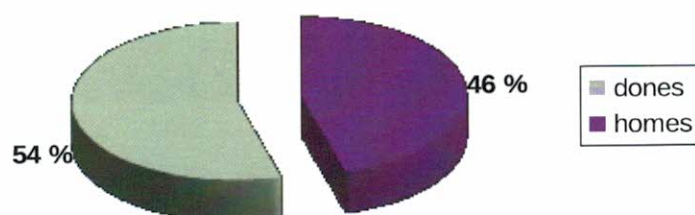


5 DONES
3 HOMES

En l'àmbit de l'alcaldia s'ha notat respecte de l'anterior Pla un lleuger augment decantat cap a les dones que supera en nombre als homes. Cal remarcar que per primer cop a la història de la ciutat de Tortosa, la presidència de l'Ajuntament està ocupada per una alcaldessa.

SERVEIS CENTRALS

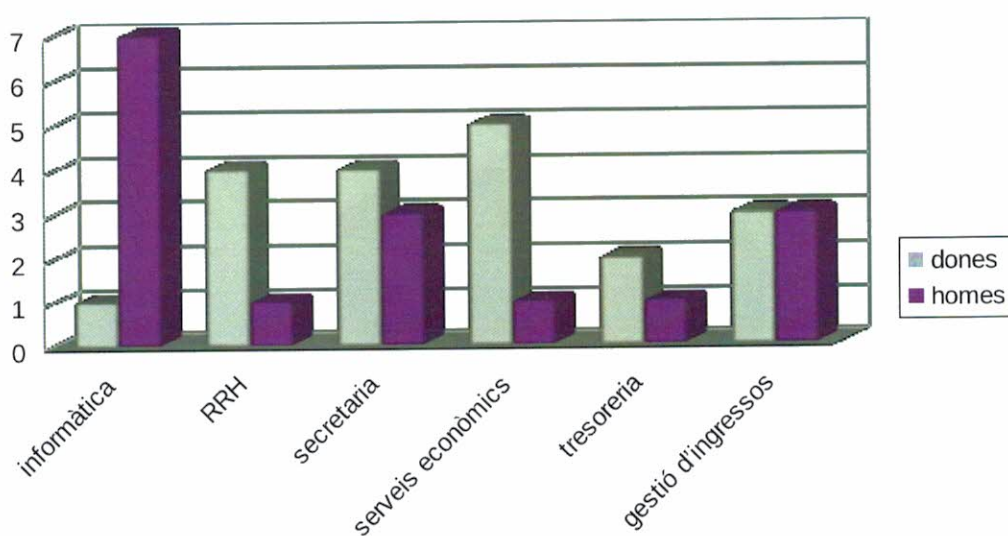
35 persones



19 DONES

16 HOMES

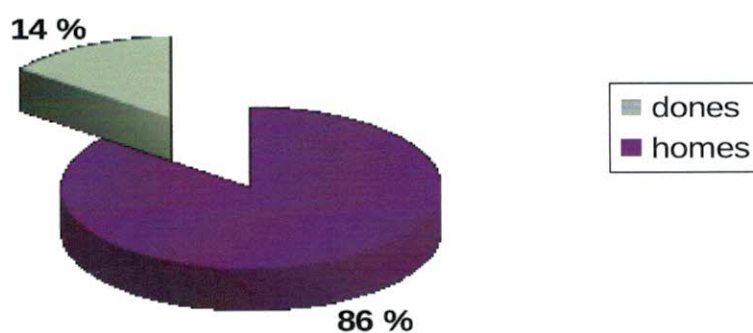
(Informàtica, RRH, secretaria, serveis econòmics, tresoreria, gestió d'Ingressos)



Aquesta gràfica ens mostra que hi ha una tendència feminitzada a tots els departaments menys a la d'informàtica, la qual està molt masculinitzada. Tot i això cal remarcar que si fem una mitja entre tots ells està bastant igualat entre dones i homes.

ESPAI PÚBLIC

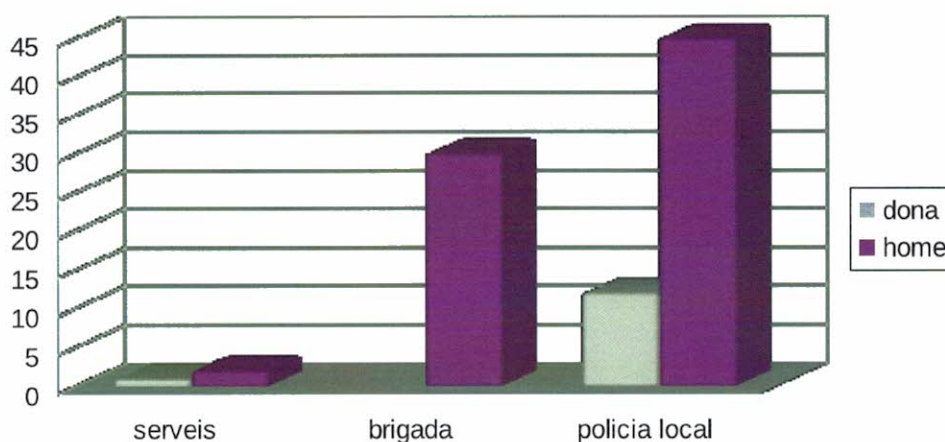
90 persones.



13 DONES

77 HOMES

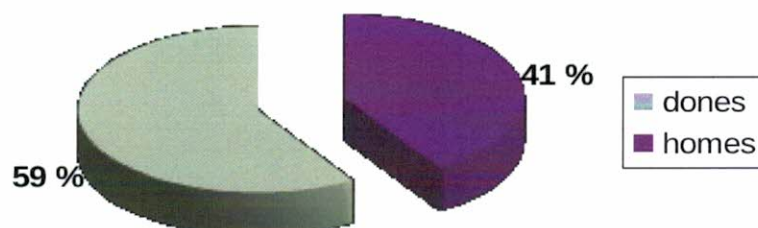
(Serveis, brigada, policia local)



L'àrea d'Espai Públic, continua essent un àrea molt masculinitzada, aquí és on l'Ajuntament té un punt fort a treballar per tal de que les dones tinguin l'oportunitat de poder accedir a qualsevol de les places ja siguin de nivell base com de comandaments, proporcionant la informació i formació que calgui al respecte.

SERVEIS A LES PERSONES

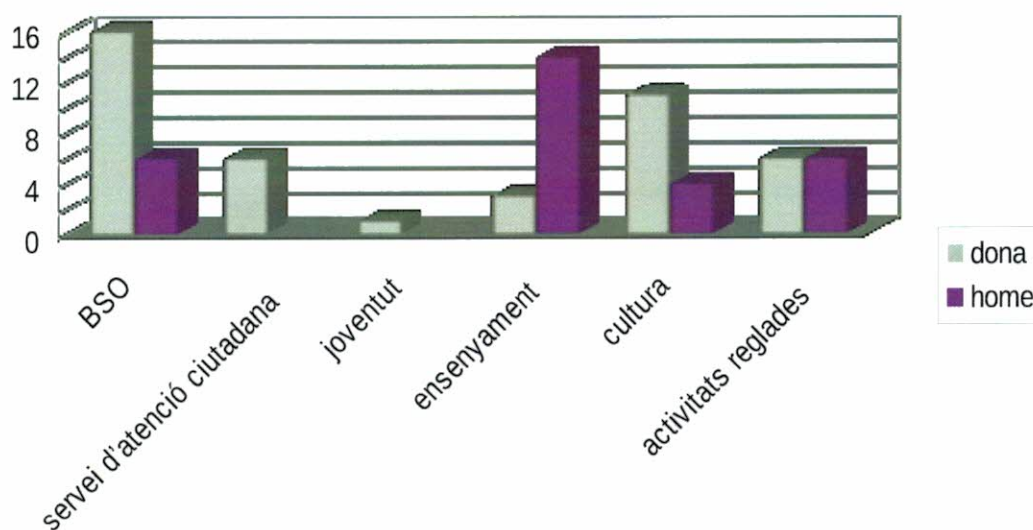
73 persones.



43 DONES

30 HOMES

(BSO, SAC, Joventut, Ensenyament, Cultura, Activitats reglades)

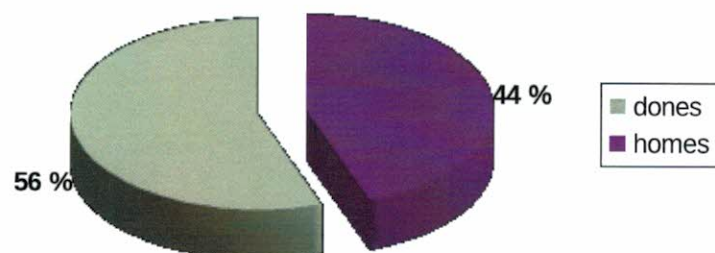


Si fem la comparació amb l'anterior gràfic referent a la brigada i a la policia local veiem que en aquest gràfic de serveis a les persones ens passa el contrari, la balança es decanta cap a les dones envers els homes, la qual cosa significa que en un futur es pugui també igualar ja que la intenció és

arribar a la paritat a tots els departaments. Cal remarcar que a l'àrea de benestar social és on hi ha més treballadores.

PROMOCIÓ DE LA CIUTAT

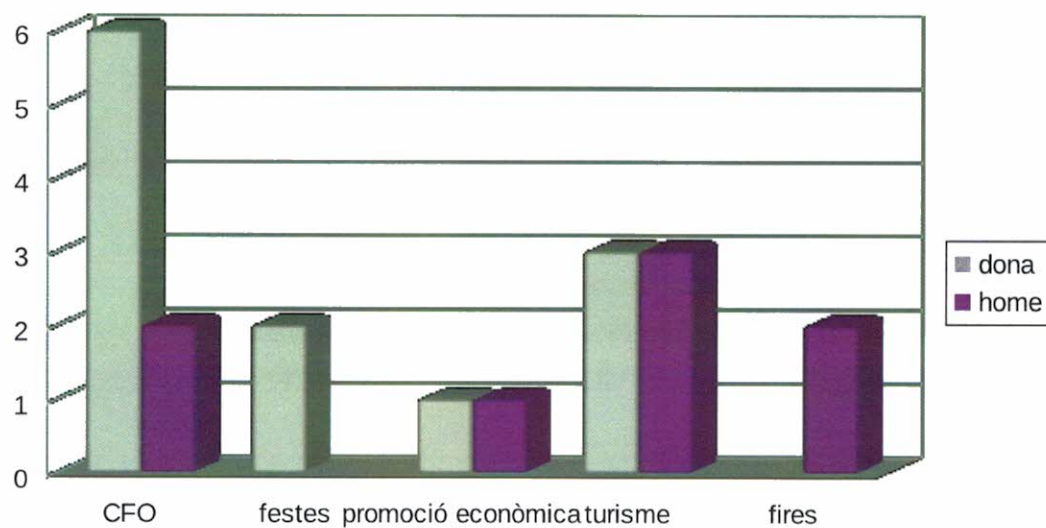
20 persones



12 DONES

8 HOMES

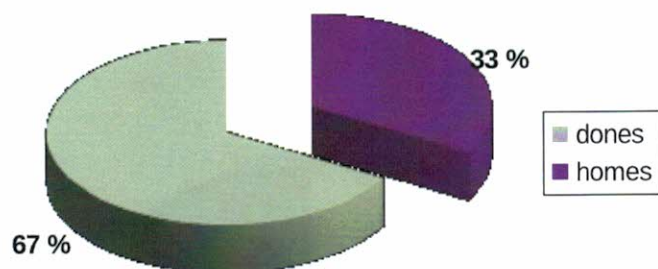
(CFO, festes, promoció econòmica, turisme, fires)



L'àrea de promoció de la ciutat està una mica més equilibrada entre treballadores i treballadors si ho mirem globalment. La proporció és de 56% de dones i 44% d'homes, encara que el que destaca molt és la feminització al Centre de Formació Ocupacional i al departament de festes, i la masculinització al departament de fires.

SERVEIS AL TERRITORI

11 persones.

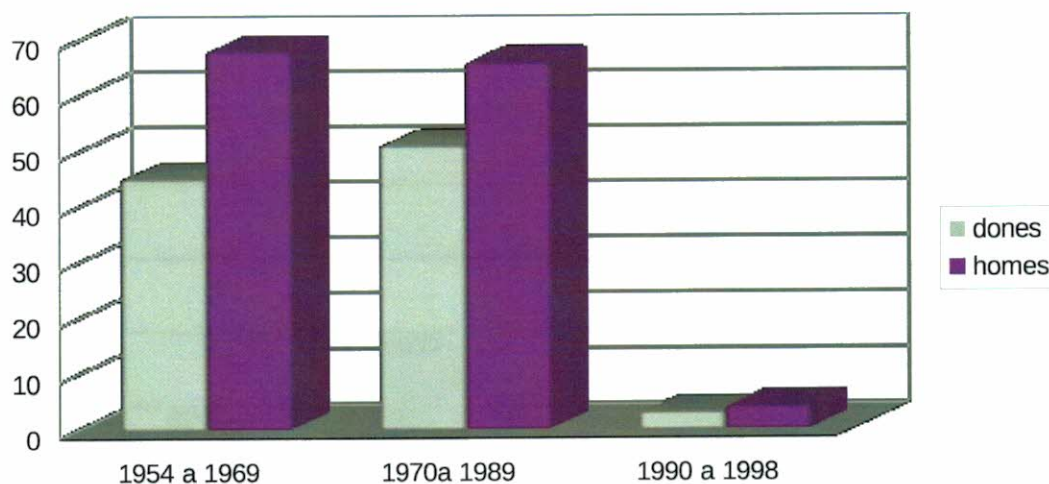


7 DONES

4 HOMES

En aquest departament, serveis al territori, hi ha un canvi respecte del pla anterior ja que s'ha decantat la balança cap a les dones amb un 67% de dones i 33% d'homes, si tenim en compte que ara hi ha un cap d'àrea que és dona i abans estava ocupat per un home.

4.2.2. Plantilla de l'ajuntament per franges d'edat



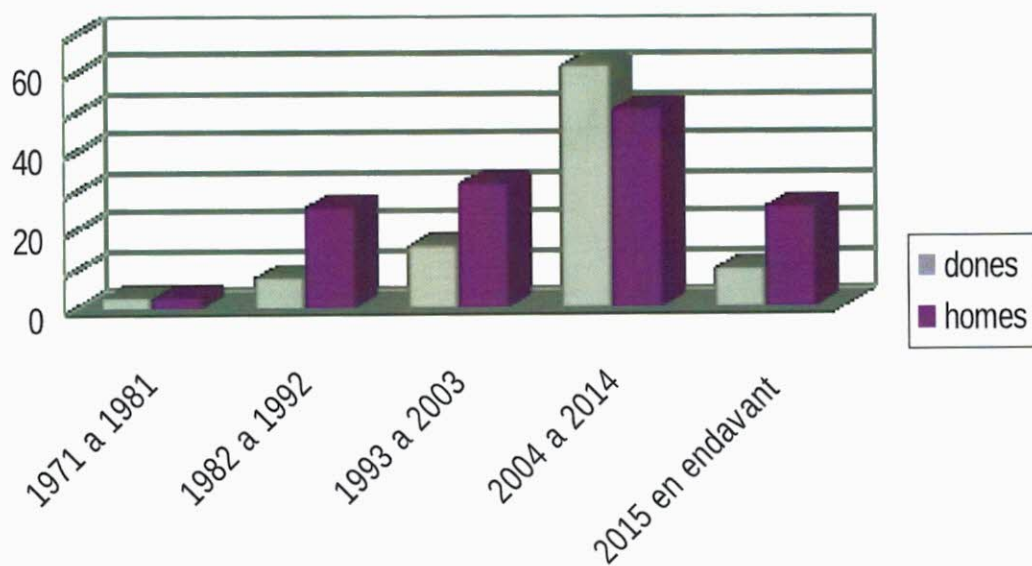
1954 a 1969 (113): 45 dones - 68 homes.

1970 a 1989(117): 51 dones - 66 homes.

1990 a 1998(7): 3 dones - 4 homes.

A la franja més antiga (persones entre 50 i 65 anys) hi ha una diferència notable de cara als homes, a la franja que va entre els 30 i 49 anys continua havent un lleuger augment de cara als homes, tot i que la franja que va entre els 21 i 29 anys el nombre entre dones i homes, tot i que n'hi ha més pocs a la plantilla, s'ha igualat bastant.

4.2.3. Antiguitat del personal de l'Ajuntament



1971 a 1981(6) 3 dones - 3 homes

1982 a 1992(34): 8 dones - 26 homes

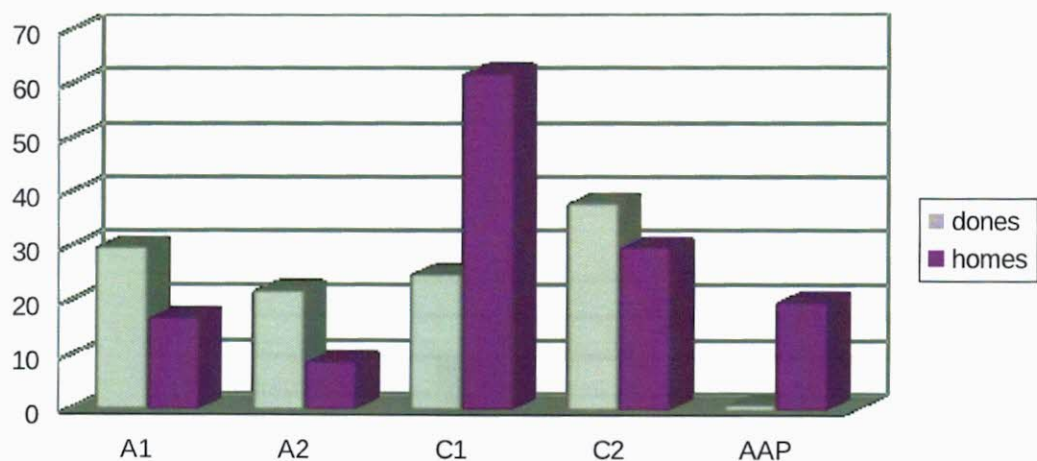
1993 a 2003(48): 16 dones - 32 homes

2004 a 2014(113): 62 dones - 51 homes

2015 en endavant(36): 10 dones - 26 homes

En aquest gràfic destaquen en diferència les franges que van des del 1981 al 2003, on es veu un nombre d'homes superior a les dones. Tot i això, a la franja que va del 2004 al 2014 hi ha prou paritat, tot i que en aquests moments la tendència és decanta lleugerament cap a la masculinitat.

4.2.4. Plantilla de l'ajuntament per grup de classificació professional



A1 (30): 30 dones – 17 homes.

A2 (31): 22 dones – 9 homes.

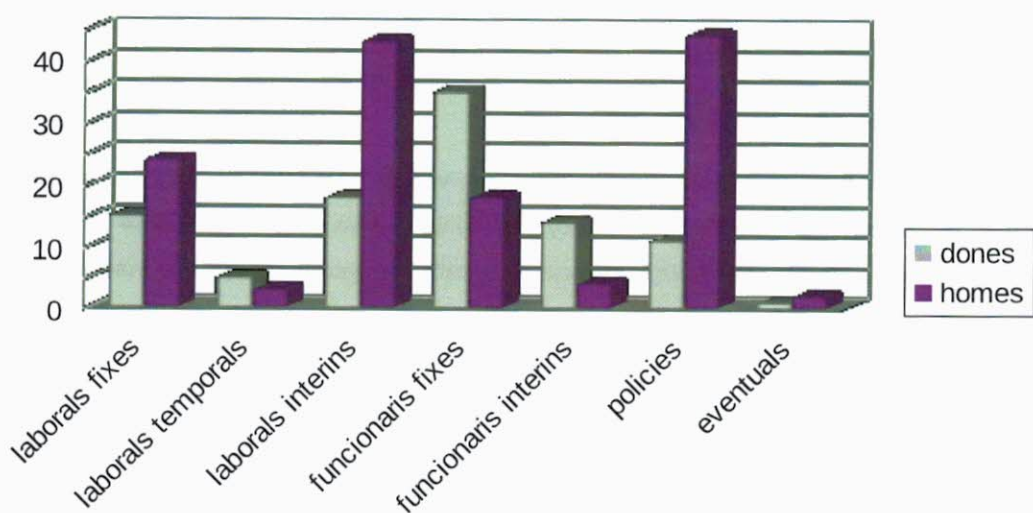
C1(87): 25 dones – 62 homes.

C2(68): 38 dones – 30 homes.

AAP (21): 1 dona – 20 homes.

Podem observar que està bastant diversificat, però on es veu més diferència és als grups C1 i AAP que, casualment, agrupa persones de brigada i policia local, la qual cosa fa decantar la balança cap als homes.

4.2.5. Plantilla de l'Ajuntament per classificació del personal



Laborals Fixes (39) 15 DONES 24 HOMES

Laborals Temporals (8) 5 DONES 3 HOMES

Laborals Interins (61) 18 DONES 43 HOMES

Funcionaris Fixes (53) 35 DONES 18 HOMES

Funcionaris Interins (18) 14 DONES 4 HOMES

Polícies (55) 11 DONES 44 HOMES

Eventuals(3) 1 DONES 2 HOMES

Aquesta gràfica ens mostra que els laborals fixes, laborals interins i els polícies, són col·lectius masculinitzats ja que coincideixen les dades recollides com a personal de brigada i policia local.

4.2.6. Nivells de comandament de l'estructura tècnica municipal

En aquest punt s'ha estudiat el nombre i les àrees a les que pertanyen les persones que ostenten tasques de comandament per tal de simplificar l'estudi s'ha tingut en compte dos nivells de comandament: per una part els caps de les àrees, com a nivell màxim de comandament tècnic a l'administració municipal i per una altra la resta de comandaments que es troben orgànicament per sota de les persones que ostenten els càrrecs de cap d'àrea. En aquest concepte de comandament intermedi s'han inclòs des de caps de departament, servei, i unitat fins a personal de direcció o coordinació d'àmbits concrets.

A nivell d'estructura tècnica l'Ajuntament es troba configurat en cinc grans àrees:

a. Àrea de Serveis Centrals

b. Àrea de Serveis al Territori

c. Àrea d'Espai Públic.

d. Àrea de Promoció de la Ciutat.

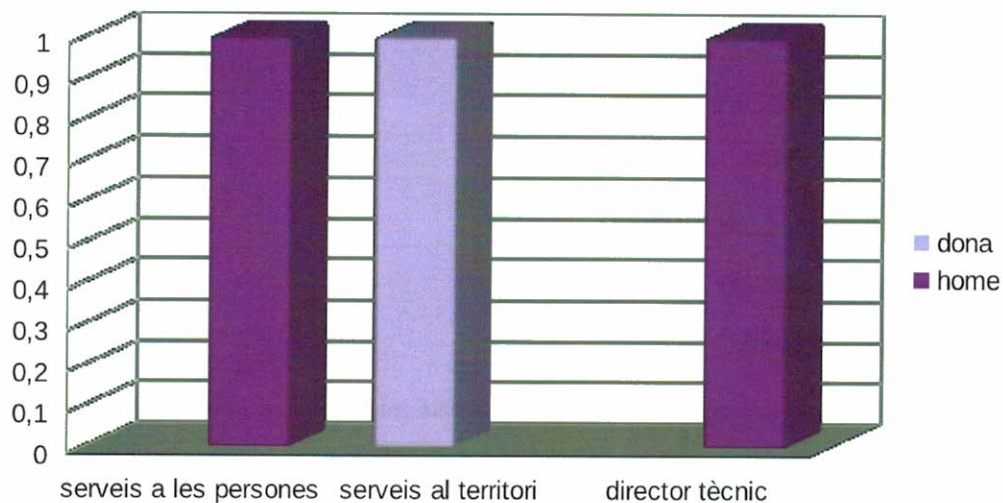
e. Àrea de Serveis a les Persones.

CAPS D'ÀREA

Serveis al Territori (1 dona)

Serveis a les Persones (1 home)

Director tècnic. Serveis centrals (1 home)



Respecte al anterior pla d'igualtat en que aquest sector estava 100% masculinitzat, ara almenys s'ha vist un lleu canvi, ja que abans el cap d'àrea de serveis al territori era un home i ara és una dona.

4.2.7. Altres càrrecs de responsabilitat.

- **Alcaldia**

1 cap d'unitat (dona)

- **Serveis centrals:**

Caps de departament (1 home)

Caps d'unitat (2 dones i 1 home)

Responsable (1 home)

- **Espai públic**

Inspector de policia local (1 home)

Sotsinspector de policia local (1 home)

Sergent (1 home)

Caporals (7 homes)

Cap de servei de brigada i obres municipals (1 home)

Encarregats de brigada i obres municipals (3 homes)

- **Promoció de la ciutat**

Cap d'unitat (2 dones)

Coordinador (1 home)

Director/a (1 home i 1 dona)

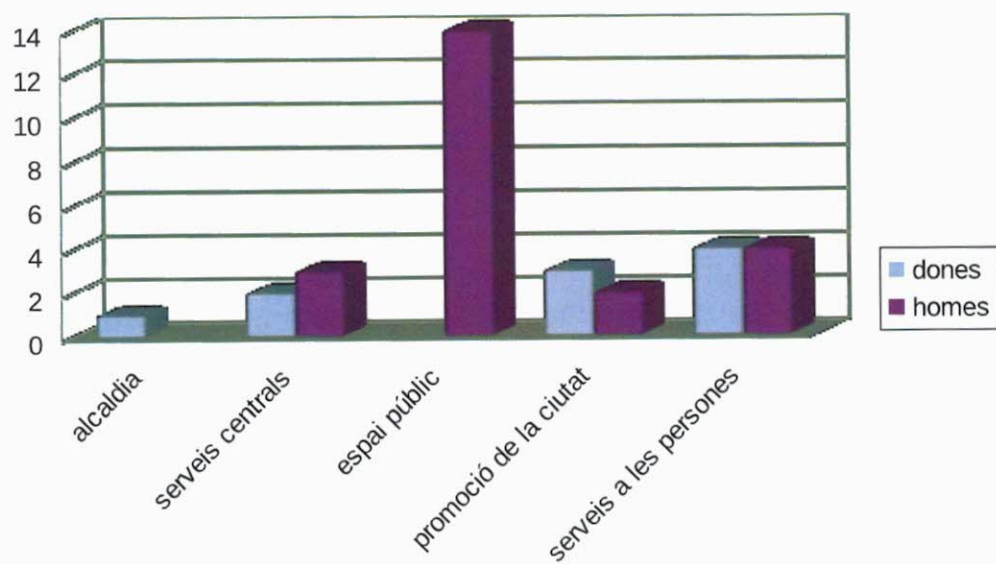
- **Serveis a les persones**

Cap de departament (2 dones)

Cap de servei (1 home)

Caps d'unitat (1 dona i 1 home)

Director/a (1 dona i 2 homes)



Es veu una clara desigualtat entre àrees ja que l'àrea d'Espai públic fa decantar la balança cap als homes.

4.2.8. Retribucions salarials

TIPUS DE COMANDAMENTS	Dona	Home	Bretxa salarial
Director tècnic - nivell 21. salari brut anual 59.241,37 €	0	1	0%
Caps d'àrea - nivell 20. salari brut anual 51.547,15 €	1	1	0%
Caps de departament - nivell 19. salari brut anual 46.192,53 €	2	1	0%
Personal directiu- nivell 17. salari brut anual 38.727,38 €	2	3	0%
Caps de servei - nivell 15. salari brut anual 35.652,28 €	0	2	0%
Coordinadors - nivell 14. salari brut anual 32.782,43 €	0	1	0%
Responsables - nivell 14. salari brut anual 32.782,43 €	0	1	0%
Caps d'unitat - nivell 12. salari brut anual 27.736,27 €	6	2	0%
COS DE POLICIA LOCAL	Dona	Home	Bretxa salarial
Inspector - nivell 22. salari brut anual 63.222,37 €	0	1	0%
Sotsinspector - nivell 20. salari brut anual 51.547,15 €	0	1	0%
Sergent - nivell 19. salari brut anual 46.192,53 €	0	1	0%
Caporals - nivell 18. salari brut anual 42.130,56 €	0	7	0%

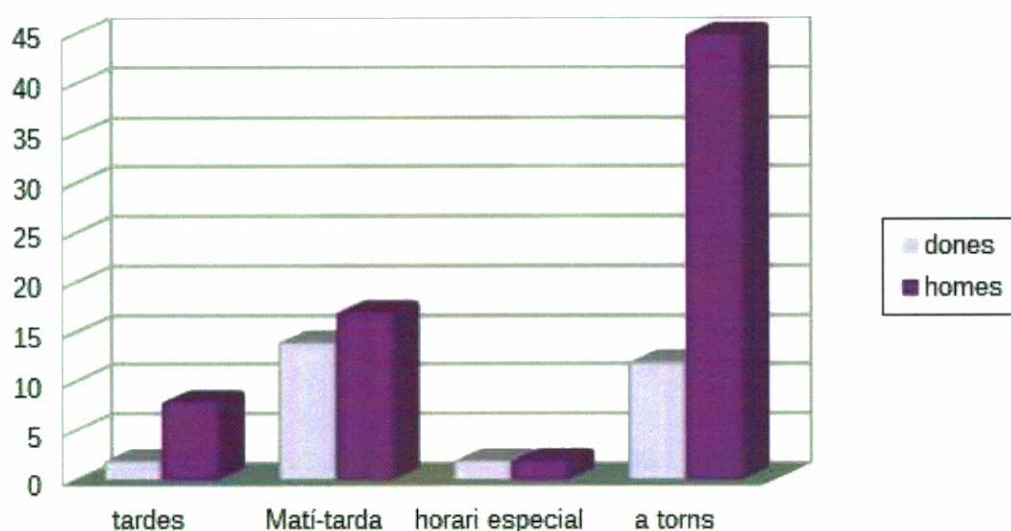
S'ha fet un anàlisi de les retribucions del personal de l'Ajuntament basant-nos amb el salari base, amb el complement de destí i el complement específic, juntament amb la paga de productivitat, tot amb càlcul anual, fent èmfasi amb els comandaments i comandaments intermedis, ja que la resta de personal ja percep el salari amb els barems estipulats a l'Estat i els que designa el propi Ajuntament. Per tant, l'anterior quadre exposa per cada nivell de comandament el que es rep com a salari anual i indicat per gènere, i veiem que no hi ha bretxa salarial degut a que encara que hi ha llocs que estan assignats a homes en el cas que l'ocupessin dones cobrarien el mateix.

4.2.9. Tipus de jornada i tipus d'horari

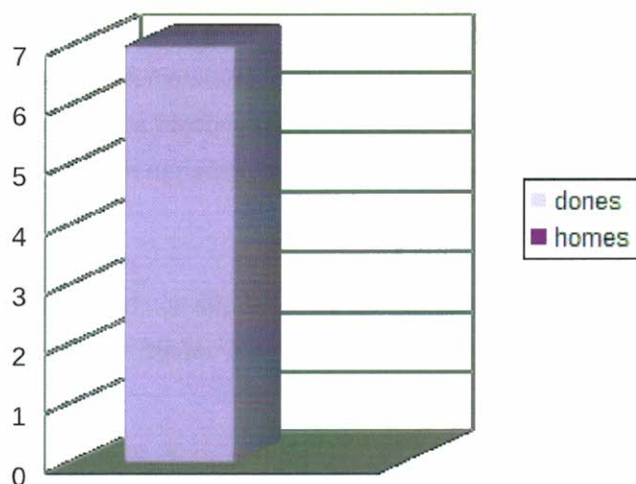
L'Ajuntament de Tortosa té els següents horaris per al seu personal que són horari flexible entre les **07:30 h** i les **15:30 h** incloent, per tal de complir les 37,5 hores setmanals, els dijous per la tarda entre les **16:00 h** i **19:00 h** de la tarda.

A l'Ajuntament de Tortosa hi ha varis tipus d'horaris per necessitats del servei en diferents col·lectius com poden ser:

- Policia local amb **treball a torns** realitzat per **44** homes i **11** dones.
- Al departament d'ensenyament, concretament a l'escola de música, que es treballa **per les tardes** i que està realitzat per **2** dones i **8** homes.
- Treballs realitzats **matí i tarda** en certes àrees de serveis a les persones com pot ser la biblioteca municipal, algun personal d'esports o altres instal·lacions municipals que realitzen un total de **17** homes i **14** dones.
- **Horaris especials** en festes i fires en que depenent de les necessitats del servei poden treballar durant els matins o en torn partit (matí i tarda) realitzat per **2** dones i **2** homes.



4.2.10. Reduccions de jornada per conciliació familiar

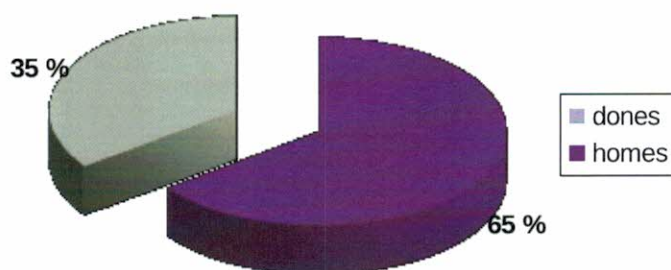


Les dones són, clarament, les qui s'acullen a les mesures de conciliació, la qual cosa reflecteix que continuen sent elles qui assumeixen la responsabilitat en l'àmbit domèstic i familiar. Aconseguir incrementar la coresponsabilitat entre dones i homes en aquest tipus de tasques esdevé un dels reptes principals per tal de que la igualtat entre dones i homes sigui real i efectiva.

4.2.11. Composició del Ple municipal

7 dones 13 homes

Alcaldia (1 dona)



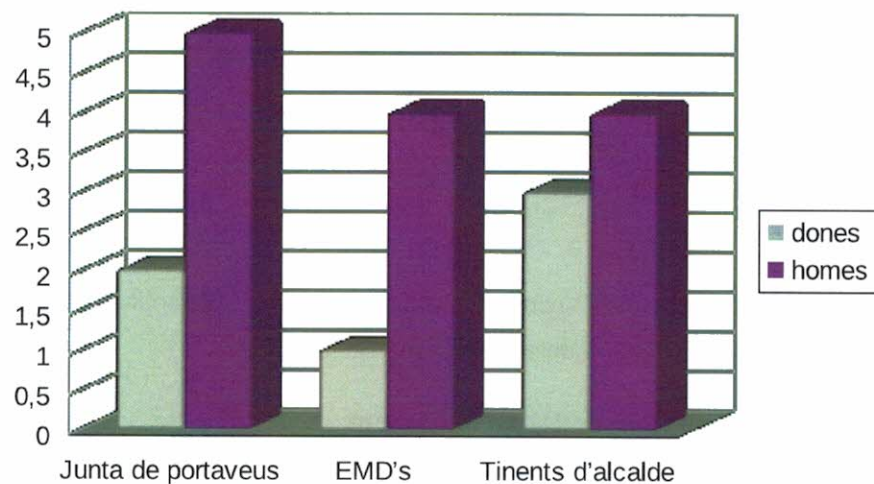
El Ple municipal de Tortosa està representat per sis partits polítics on hi ha gairebé el doble d'homes que de dones, però respecte al Pla anterior l'alcaldia està ara representada per una dona.

4.2.12. Composició de l'equip de govern

Junta de portaveus (2 dones 5 homes)

Entitats municipals descentralitzades (1 dona 4 homes)

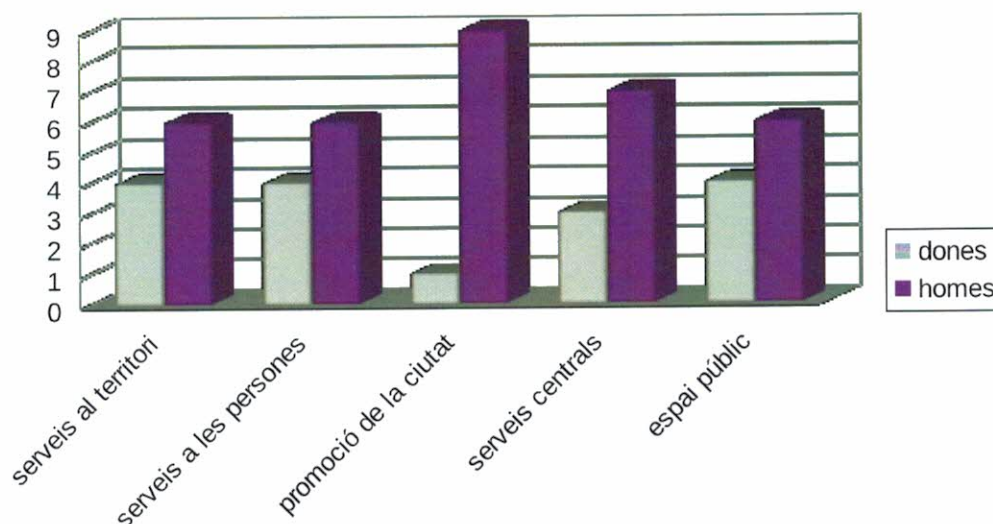
Tinents d'alcalde (3 dones 4 homes)



Pel que fa a les EMD's hi ha cinc representants dels quals només hi ha una dona. A la junta de portaveus no hi ha paritat ja que el nombre d'homes dobla el nombre de dones.

4.2.13. Nivells de responsabilitats polítiques

- **Serveis al Territori** (presidència 1 dona) (composició 4 dones i 6 homes)
- **Serveis a les persones** (presidència 1 dona) (composició 4 dones i 6 homes)
- **Promoció de la ciutat** (presidència 1 home) (composició 1 dona i 9 homes)
- **Serveis centrals** (presidència 1 home) (composició 3 dones i 7 homes)
- **Espai públic** (presidència 1 home) (composició 4 dones i 6 homes)



Cal remarcar que en els nivells de responsabilitats polítiques dels diferents àmbits operatius de l'Ajuntament hi ha més homes responsables polítics d'àrees que dones.

4.2.14. Abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'Ajuntament de Tortosa disposa d'un protocol d'abordatge de les situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere. A banda va ser nomenada una comissió gestora per tal de dur a terme les diferents accions previstes al protocol i un equip de persones, escollides entre el personal de l'Ajuntament, com a enllaç entre la esmentada comissió i les possibles persones afectades per les situacions d'assetjament. Aquest Protocol es revisarà i, si s'escau, s'actualitzarà.

Es passarà un qüestionari anònim a tot el personal per saber si tenen coneixement de l'existència del protocol i volen fer alguna proposta o valoració per a incloure en el seguiment del mateix.

4.2.15. Comunicació i llenguatge no sexista.

Pel que fa a la utilització del llenguatge no sexista a l'organització municipal, a banda de la pregunta que sobre aquest tema ha estat inclosa a l'enquesta base de la diagnosi subjectiva, s'ha dut a terme una avaluació objectiva de documents emesos pels diferents departaments, serveis i unitats de l'organització municipal.

En aquest sentit, s'ha escollit una tipologia de document administratiu utilitzat per tota l'estructura tècnica municipal.

Cal esmentar que s'ha estat formant al personal de l'Ajuntament de Tortosa en diferents cursos de Llenguatge Igualitari impartits pel Consorci de Normalització Lingüística.

5. - PUNTS FORTS I PUNTS FEBLES

Vistes les conclusions i evidències extretes en la diagnosi de gènere duta a terme, tant en la seva vessant subjectiva com objectiva, es pot extreure el següent llistat de punts forts i punts febles de l'organització respecte de la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral a l'Ajuntament de Tortosa.

5.1. Punts forts:

- 1.** L'interès majoritari per part del personal de l'Ajuntament de disposar d'un pla d'igualtat entre dones i homes en l'organització.
- 2.** L'interès majoritari en rebre informació sobre el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa.
- 3.** Els canvis que s'han assolit en perspectiva de gènere en diferents càrrecs de l'Ajuntament de Tortosa, com és el cas del cap de gabinet de l'alcaldia, i també de la cap de l'àrea de territori i urbanisme, abans representat per homes i que ara el desenvolupen dues dones.
- 4.** La recollida de la formació acadèmica i complementària de la plantilla de l'Ajuntament de Tortosa per tal de poder-la tenir en compte de cara a la promoció de comandaments i comandaments intermedis en igualtat de condicions, tant de gènere com de nivell formatiu.
- 5.** La inexistència de bretxa salarial entre el personal de l'Ajuntament de Tortosa ja que hi ha equiparació entre responsabilitat i la retribució rebuda en els casos que s'hagi incrementat per la complexitat de les tasques assignades amb (igualtat de tasques i igualtat en retribució).
- 6.** La disposició d'un document municipal de guia d'utilització de llenguatge no sexista.
- 7.** Disposició d'un protocol i circuit d'abordatge de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere, que es revisarà i s'actualitzarà, si s'escau.

5.2. Punts febles:

- 1.** El percentatge de la plantilla que no coneix el pla d'igualtat de l'Ajuntament de Tortosa.
- 2.** La documentació interna i externa a l'Ajuntament de Tortosa que continua sense emprar llenguatge no sexista.
- 3.** El nombre significatiu de dones de l'Ajuntament de Tortosa que creuen que hi ha desigualtat entre dones i homes, i l'augment d'aquesta perspectiva entre els homes.
- 4.** La masculinització d'algunes àrees com ara, la brigada municipal i la policia local.
- 5.** Les reduccions de jornada per conciliació familiar continua essent una mesura a la qual només hi ha adherides dones.

6. - OBJECTIUS

Un cop detectats i analitzats els punts febles es desprenen els següents objectius per tal de mitigar-los

1. Donar a conèixer del Pla d'Igualtat entre la plantilla de l'Ajuntament de Tortosa.
2. Implementar el llenguatge no sexista en tots els documents, interns i externs, de l'Ajuntament de Tortosa.
3. Mitigar les diferències de gènere a les diferents àrees de l'Ajuntament de Tortosa, augmentant la paritat entre comandaments.
4. Fomentar la participació de les dones en àrees masculinitzades (brigada municipal i policia local).
5. Augmentar el nombre d'homes en la conciliació de la vida familiar.
6. Revisar i, si s'escau, actualitzar del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

7. - PLA D'ACCIÓ

Amb la base de la definició dels punts febles i els objectius que emanen dels mateixos, es proposen les següents accions, de manera temporalitzada:

ACCIÓ 1	DIFUSIÓ DEL PLA ENTRE EL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT
Descripció	1.1.Sessions i informatives de la diagnosi i de les accions del pla entre el personal de l'Ajuntament, pels diferents departaments, serveis i unitats de la estructura organitzativa municipal. 1.2.Publicació del pla a la intranet municipal i a la web corporativa.
Departament/entitat responsable	Departament de Recursos Humans.
Temporalització	1r semestre.
Pressupost extraordinari	No.
Indicador d'avaluació	Nombre de treballadors i treballadores assistents a les sessions respecte al nombre de personal total (amb indicador per gènere).

ACCIÓ 2	UTILITZACIÓ DE LLENGUATGE NO SEXISTA TANT EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA COM INTERNA
Descripció	Sessions de formació de la utilització de llenguatge no sexista, tant en la comunicació externa com interna, entre el personal dels diferents departaments, serveis i unitats, fent incidència a les persones que no han rebut mai formació.
Departament/entitat responsable	Encàrrec extern: Personal tècnic expert del CNL.
Temporalització	1r semestre de 2019
Pressupost extraordinari	No
Indicador d'avaluació	Nombre de treballadors i treballadores assistents a les sessions respecte del nombre de personal total (amb indicador per gènere)

ACCIÓ 3	INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS NOMENAMENTS DE PERSONAL DE COMANDAMENT
Descripció	Consideració i inclusió de la perspectiva entre gèneres, a banda, de la perspectiva de la confiança tècnica, de la capacitat generencial i de gestió, de coneixement de l'administració local i de l'aptitud per a la innovació, en la elecció dels comandaments de la estructura organitzativa.
Departament/entitat responsable	Alcaldia i equip de govern.
Temporalització	A partir de l'aprovació del pla.
Pressupost extraordinari	No
Indicador d'avaluació	Nombre de dones en tasques de comandament en relació al nombre total de dones treballadores de la organització, respecte del nombre d'homes en tasques de comandament en relació al nombre total d'homes a la plantilla.

ACCIÓ 4	APLICACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LLOCS DE TREBALL MASCULINITZATS DE L'AJUNTAMENT.
Descripció	Campanyes de sensibilització en proves selectives de sectors masculinitzats.
Departament/entitat responsable	Recursos Humans / servei gestor
Temporalització	Des de l'aprovació del pla.
Pressupost extraordinari	No.
Indicador d'avaluació	L'increment del nombre de dones respecte al nombre d'homes en plantilla dintre dels sectors masculinitzats.

ACCIÓ 5	ACONSEGUIR LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LA CONCILIACIÓ FAMILIAR.
Descripció	5.1. Analitzar el perquè hi ha més dones que demanen conciliació familiar que no pas homes amb l'aplicació d'una enquesta a tot el personal de l'Ajuntament que reflecteixi la opinió sobre aquest aspecte. 5.2. Realitzar sessions informatives al respecte i correus de difusió.
Departament/entitat responsable	Recursos Humans
Temporalització	A partir de l'aprovació del pla.
Pressupost extraordinari	No.
Indicador d'avaluació	L'augment de la corresponsabilitat entre dones i homes.

ACCIÓ 6	REVISIÓ I, SI S'ESCAU, ACTUALITZACIÓ DEL PROTOCOL D'ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, A L'AJUNTAMENT DE TORTOSA, I POSTERIOR INFORMACIÓ AL PERSONAL, D'AQUESTA REVISIÓ.
Descripció	Inclou a tot el personal que té una relació laboral directa o indirecta amb l'Ajuntament de Tortosa o algun dels seus organismes autònoms o altres entitats municipals, i que en l'exercici de la seva activitat professional està patint o pugui patir alguna situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
Departament/entitat responsable	Comissió Tècnica designada
Temporalització	A partir de l'aprovació del protocol.
Pressupost extraordinari	No.
Indicador d'avaluació	Aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones.

8.- SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Per tal de dur a terme el seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat es crearà una comissió político-tècnica de seguiment, que estarà formada per les següents persones:

- L'alcalde/ssa o persona amb qui delegui.
- El regidor/a de Personal.
- La persona responsable de Recursos Humans.
- Les persones que ostentin la direcció de cadascuna de les àrees tècniques operatives de la organització.
- La coordinadora del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), que podrà fer les funcions de secretària.
- La tècnica del Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Tortosa, que podrà fer les funcions de secretària.
- Representants sindicals designats.

Aquesta comissió es reunirà un cop al semestre per tal de seguir i avaluar el compliment de les accions previstes en aquest pla, complimentat de cada acció la següent taula descriptiva d'aquest seguiment:

ACCIÓ	
Descripció	
Compliment amb el termini d'execució	
Resultat de l'indicador	
Recursos invertits	Humans:
	Econòmics:
Grau de compliment de l'acció(alt/mitjà/baix/nul)	
Necessitats detectades	
Propostes de millora	
Observacions:	