

09/03/2022

L'Ajuntament es dota d'un pla intern per configurar una organització municipal igualitària



El Ple de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí ha aprovat per unanimitat un Pla d'Igualtat que s'incorporarà com a eix estratègic de la política corporativa i de recursos humans de la institució. Amb aquesta nova eina, es pretén promoure la igualtat d'oportunitats entre el personal municipal i contribuir a la sensibilització i a la transformació socials. Representa, a la vegada, un pas més en el compromís constant de l'Ajuntament amb les dones i la visió feminista que impregna el desenvolupament del govern municipal. En aquest sentit, el 2018 va aprovar el Pla Municipal d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, enfocat al conjunt del municipi.

El pla intern inclou diferents mesures per ajudar a impulsar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com a eliminar qualsevol discriminació que pugui donar-se per raó de sexe, orientació sexual, i/o identitat de gènere. El document és fruit d'un exhaustiu procés de treball que s'ha vehiculat a través d'una comissió paritària, constituïda del novembre de 2020 i integrada per dues membres de la representació sindical, dues de representació de l'Ajuntament i dues d'entre el personal de l'Ajuntament. Es van distribuir els tasques entre aquestes persones i es van planificar els diferents passos a seguir per a la realització del Pla. Així mateix, tant l'Alcalde com la regidora de Recursos Humans van signar el compromís d'elaboració del Pla, el qual va ser també aprovat pel Ple.

El pla desenvolupa la legislació vigent i recull, a més, l'avaluació d'una diagnosi institucional sobre la situació en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats. Així mateix, estableix una sèrie de mesures correctores, així com un seguiment efectiu de la seva implantació.

En tots i cadascun dels àmbits en què l'Ajuntament de Torroella de Montgrí desenvolupa la seva activitat, de la selecció de personal, la promoció, la classificació professional, la política salarial, els condicions de treball, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'Ajuntament assumeix el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecte, entesa aquesta per la situació en què una disposició, criteri o pràctica, aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe.

La regidora d'Igualtat i Recursos Humans, Roser Font, argumenta: «Aquest pla és prescriptiu i calia tenir-lo, s'hi estava treballant des de feia temps, però els darrers mesos se li ha donat una empenta a través de la comissió paritària. És un pla exhaustiu que es basa en tot el que fem i s'ha de fer. Han sortit 101 mesures estructurades en diversos eixos d'actuació, com sensibilització, selecció, contractació, classificació i promoció professional, formació, retribució, prevenció de l'assetjament i conciliació, entre d'altres». Font precisa que es tracta d'un llistat de mesures molt exhaustiu, però que moltes d'elles ja s'estan aplicant. Per a la regidora, des de l'Ajuntament cal fer esforços no només promovent la igualtat de cara a la ciutadania, sinó també a nivell intern, donant exemple en la pròpia organització municipal

El Pla, a més, preveu la creació d'un/a Agent d'Igualtat, que vetllarà pel compliment de les mesures i elaborarà la memòria de seguiment.