



Ajuntament d'Oliva

A large, irregular purple watercolor splash is centered on the page, with smaller splatters scattered across the white background.

I PLA

D'IGUALTAT

D'OPORTUNITATS

2018-2022

I PLA
D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022



AJUNTAMENT D'OLIVA
(VALÈNCIA)

L'Ajuntament d'Oliva declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com a l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Respecte a la comunicació, tant interna com a externa, s'informarà de totes les decisions que s'adopten referent a això i es projectarà una imatge de l'organització d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'igualtat que suposen millores respecte a la situació present, arbitrant-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i també en el procés de desenvolupament i avaluació de les esmentades mesures d'igualtat o Pla d'igualtat.

Oliva, 18 de setembre 2018.

L'ALCALDE.



Sr. David González Martínez



I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

índex

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

03	Compromís de l'Ajuntament	
06	1. Presentació	
07	2. Introducció	
09	3. Objectius	
	3.1. Objectius generals	09
	3.2. Objectius específics	09
	3.3. Objectius per àrees	09
13	4. Marc normatiu	
17	5. Característiques, fases i estructura del PIO	
19	6. Estratègies metodològiques	
20	7. Estructura i organització de la plantilla: qüestions generals i informació prèvia	
27	8. Qüestionaris a la plantilla	
37	9. Resultats de l'anàlisi qualitativa	
42	10. Avaluació	
43	11. Conclusions	
45	12. Accions positives	
47	13. Glossari	
49	Annex 1 Graelles accions positives	
	ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020	49
	ACCIONS POSITIVES MITJÀ TERMINI 2021-2022	64



1 Pre sen tació

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

1. Presentació

Aquest és l'informe diagnòstic de la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva. Constitueix una investigació sobre la realitat de l'organització i permet l'establiment d'uns objectius que permeten remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació a l'Ajuntament d'Oliva. La informació que s'hi troba a continuació es compon de dades proporcionades pel departament de RRHH, Formació, etc. analitzades amb perspectiva de gènere. Per tant, facilitarà la tasca de traçar una estratègia i un compromís cap a la igualtat efectiva entre dones i homes en aquest Ajuntament.

D'altra banda, també constitueix un compromís recollit al PMIO de la ciutat. L'Administració Local és reflex de la societat a la que representa, de la mateixa manera que també ha de constituir exemple de bones pràctiques i ser motor de canvi social. Així doncs, la realització d'aquesta tasca és, també, un deure amb la ciutadania.

L'Ajuntament d'Oliva ve desenvolupant una línia de treball contínua en la lluita real dels drets de les dones, i encara que s'ha avançat de forma considerable, encara existeixen necessitats i situacions de desigualtat que s'evidencien en el dia a dia del municipi. Aquest PIO suposa un clar avanç quant a la implicació del govern local en la consecució de mesures impulsores cap a la igualtat i el compliment de la legislació vigent, al mateix temps que inclou mesures innovadores ,de gènere, que promouen la transversalitat de les polítiques d'igualtat.

Amb tot açò es planteja una proposta que implica tant la part política com la tècnica. El resultat final ha de ser un document negociat que reculli la intervenció prevista i que desemboque en la igualtat d'oportunitats reals i efectives.



2

Introducció

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

2. Introducció

Amb aquesta diagnosi, i posterior concreció en mesures d'acció positiva, es pretén abordar la gestió i el funcionament de l'Ajuntament d'Oliva tal com a centre de treball així com de l'organització informal que generen les diferents sinergies existents entre el personal que el compon. Els àmbits a estudiar són els següents:

- 1. Situació entre dones i homes dins l'Organització:** s'intenten detectar possibles desequilibris, descriure la realitat en aquest sentit, es fa patent la distribució de dones i homes als diferents llocs de treball i càrrecs. l'Objectiu és atendre a l'article 51.a de la *Llei Orgànica 3/2007* per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- 2. Accés a l'organització:** s'analitzen els criteris d'accés, els processos que condueixen a l'entrada a l'organització, quin tipus d'ofertes es realitzen i si s'atén al principi de presència equilibrada tal i com figura a la Disposició Addicional Primera de la *Llei Orgànica 3/2007* per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- 3. Promoció i desenvolupament professional:** Es treballa en la direcció que marca el *Decret 133/2007*, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana, a l'Article 3.4.3. És a dir, l'existència o absència d'accions encaminades a facilitar la promoció professional de les dones en càrrecs amb responsabilitat, catalogació i valoració dels llocs de treball d'acord amb criteris no discriminatoris, realització per tota la plantilla de programes formatius en igualtat d'oportunitats., etc.
- 4. Cultura de l'organització:** s'analitza la integració del principi d'igualtat a l'estructura. Si hi ha personal dedicat a vetlar pel compliment d'aquest principi al funcionament intern de l'Ajuntament i valorar el grau de compliment de les actuacions internes subjectes al marc normatiu vigent.
- 5. Formació:** amb aquesta informació es tracta de conèixer la participació dels homes i de les dones en la formació de l'Ajuntament, el grau d'integració de manera transversal del principi d'igualtat entre dones i homes a les formacions proporcionades, si hi ha formació específica en gènere, en igualtat d'oportunitats i en la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere.
- 6. Ordenació del temps de treball:** es tracta de revisar les limitacions que s'estableixen en relació a l'adequació dels criteris que persegueixen la conciliació de la vida personal i familiar i el temps de treball.
- 7. Llenguatge i comunicacions no sexistes:** el llenguatge és una eina al servei de la comunicació, i per tant, també ho és al servei de la transmissió de valors i creences. El llenguatge administratiu també és susceptible de ser discriminatori. Per això cal revisar els escrits procedents de l'Administració local per tal de comprovar que reflecteix el tracte no discriminatori a la seua activitat quotidiana.



2

Introducció

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

2. Introducció

8. Política retributiva: s'estudia si la política retributiva de l'Ajuntament compleix els requeriments per la igualtat de gènere en la retribució a dones i homes, quina és la situació retributiva dels homes i les dones a la plantilla per grups, nivells i llocs de treball i si s'assignen correctament els llocs de treball a les categories professionals i els nivells retributius.

9. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament: les conductes d'assetjament són greus i nombroses, així com els efectes que tenen per a la salut de les persones que les pateixen (les dones són especialment susceptibles de patir-ne). La prevenció és l'instrument més eficaç per garantir un entorn de treball segur i saludable. Per tant, tenir en compte aquests factors és indispensable a l'elaboració d'un PIO. D'altra banda, també cal investigar els processos de salut diferencial.

Cadascun dels esmentats àmbits tracta de respondre a una sèrie de preguntes, organitzades en objectius, pel que fa a la realitat de l'Ajuntament d'Oliva. Amb aquesta informació, s'estableixen una sèrie d'eixos estratègics que tenen com a finalitat ordenar el treball programat per tal de deixar enrere les diferents desigualtats detectades.

Els criteris primordials per a triar-los han estat el compliment de la legislació vigent i la rellevància i influència a la consecució de la igualtat de gènere.



3 Objectius

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

3. Objectius

3.1 Objectius generals

1. Consolidar el compromís institucional per la igualtat de gènere en el desenvolupament del conjunt de polítiques laborals i de RRHH adreçades a la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva per tal de contribuir de manera efectiva a la igualtat de dones i homes.
2. Constituir un conjunt d'accions estructurades i planificades, per tal de fomentar la igualtat efectiva de dones i homes i garantir l'evolució laboral en igualtat de condicions.

3.2 Objectius específics

1. Generar unes condicions de treball socialment responsables amb l'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
2. Incorporar la perspectiva de gènere als programes i recursos de l'entitat mitjançant la capacitat i la visibilització de les dones.
3. Contribuir a fer que les persones puguin gaudir d'una bona qualitat de vida en relació al seu estat de salut entesa des d'una perspectiva Integral (física, emocional, etc.) al seu lloc de treball.
4. Promoure una gestió transversal i integral dels recursos municipals.

3.3 Objectius d'investigació per Àrees

1. Situació entre dones i homes dins l'Organització:

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
<p>Observar i estudiar detalladament de quina manera es compon plantilla de l'Ajuntament segregat per sexe.</p> <p>Constatar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.</p>	<p>L'existència d'àmbits desequilibrats en funció de la presència/absència d'ambdós sexes.</p> <p>Càrrecs ocupats per dones a l'organització.</p> <p>Presència/absència de mecanismes correctors de desequilibris.</p>

2. Accés a l'organització:

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
<p>Identificar mecanismes que garanteixen l'igualtat d'oportunitats en l'accés laboral a l'Ajuntament.</p>	<p>Quin és el tipus d'oferta d'accés a l'Ajuntament i el nombre d'incorporacions de dones i homes.</p> <p>Obstacles per raó de gènere per accedir a l'organització, siguen eventuals o permanents.</p> <p>Mesures per equilibrar la presència de dones en aquells àmbits més masculinitzats i d'homes en els més feminitzats.</p>



3 Objectius

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

3. Objectius

3.3 Objectius d'investigació per Àrees

3. Promoció i desenvolupament professional:

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Concloure si la igualtat d'oportunitats és una realitat en referència al desenvolupament de la carrera professional de dones i homes.	En quin grau el desenvolupament professional és promogut sense diferències de gènere. Accés a la carrera professional és neutral des de la perspectiva de gènere (presència/absència de mecanismes que ho garanteixen).

4. Cultura de l'organització:

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Analitzar el grau d'integració de la igualtat de gènere en l'estratègia interna de l'Ajuntament.	Hi ha una estructura adequada per a vetllar pel compliment de la incorporació de la perspectiva de gènere al funcionament intern.
Identificar els mecanismes que garanteixen la transversalitat de gènere en la gestió i actuació de l'Ajuntament.	Hi ha iniciatives organitzatives específiques que promouen l'igualtat d'oportunitats.
Valorar el grau de sensibilització i de compromís del personal en relació amb l'igualtat de gènere real a tots nivells.	La incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les actuacions internes de l'Ajuntament.

5. Formació:

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Analitzar la participació dels homes i de les dones en els programes de formació contínua.	La forma en què es participa de la formació contínua. La promoció de la formació del personal, garantint l'igualtat d'oportunitats en l'accés i facilitant la participació de dones i homes. Impacte de la formació contínua en la carrera professional de les dones.
Analitzar el grau d'integració de la igualtat de gènere en el Pla de formació.	Mesures garantits del tractament del llenguatge, les imatges i altres promoció de la formació de manera no sexista. Formació específica en gènere, en igualtat d'oportunitats i en assetjament sexual. Presència/absència d'accions formatives per a caps de departament, representants polítics, etc. que fomenten la sensibilització en l'igualtat d'oportunitats.



3. Objectius

3.3 Objectius d'investigació per Àrees

6. Ordenació del temps de treball:

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Analtzar si les mesures de conciliació personal i familiar disponibles són adequades i efectives.	Mesures de conciliació personal i laboral disponibles. Accés a les mesures de conciliació. Coneixement i promoció de les mesures de conciliació per part del personal de l'Ajuntament.

7. Llenguatge i comunicacions no sexistes:

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Analtzar el grau d'integració del llenguatge i la comunicació inclusiva des de la perspectiva de gènere en l'estratègia de l'Ajuntament.	Presència/absència de pautes per a la utilització del llenguatge inclusiu. Correcció del llenguatge no sexista a la documentació procedent de l'Administració Local. Estructura organitzativa i assessorament adequat per vetllar per l'ús del llenguatge i la comunicació inclusiva a l'Ajuntament.
Avaluar sensibilització i compromís general en relació amb el llenguatge i la comunicació inclusiva.	Incorporació sistemàtica de la comunicació i el llenguatge inclusiu en les comunicacions internes de l'Ajuntament, tant a nivell escrit com oral. Incorporació sistemàtica de la comunicació i el llenguatge inclusiu en les comunicacions amb altres persones o entitats.

8. Política retributiva:

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Identificar si la política retributiva de l'Ajuntament és equitativa en termes d'igualtat de gènere.	Estudi de la situació retributiva de la plantilla per grups, nivells i llocs de treball.

9. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament:

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Valorar si s'aplica la perspectiva de gènere en el tractament de la salut laboral.	Si hi ha mesures per part de l'Ajuntament per aprofundir en els factors de riscos psicosocials.



3. Objectius

3.3 Objectius d'investigació per Àrees

9. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament:

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Identificar el grau de compromís de l'Ajuntament per abordar i solucionar aquelles qüestions que afecten la dignitat de les persones a càrrec seu.	<p>Presència/absència de mesures pertinents per detectar, analitzar i donar resposta a possibles situacions d'assetjament, així com altres situacions de discriminació que puga patir la plantilla.</p> <p>Si hi ha una estructura dedicada a vetllar per prevenir, i donar resposta a les situacions esmentades al punt anterior.</p> <p>Coneixement per part del personal de les mesures i com ha d'actuar en casos de patir o ser coneixedors d'una situació de discriminació i/o assetjament.</p>

3 Ob jec tius

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022



4

Marc nor matiu

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

4. Marc normatiu

Donant resposta a les característiques de la realitat social que ens concerneix, les següents disposicions fan referència a les múltiples lleis i normes jurídiques en l'àmbit internacional, europeu, estatal i autonòmic, la fi del qual és el reconeixement explícit del dret a la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per tant, emparen legalment les accions previstes.

Àmbit Internacional

- Carta de les Nacions Unides (San Francisco, 26 de juny de 1945).
- Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (Nacions Unides. Nova York, 19 de desembre de 1966).
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (Nacions Unides, Nova York, 19 de desembre de 1966).
- Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), Nacions Unides, Nova York, 18 de desembre de 1979. Ratificada per Espanya el 16 de desembre de 1983.
- Declaració Res AG 48/104 de Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra la dona, proclamada a Viena el 20 de desembre de 1993 per l'Assemblea General.
- Conferències mundials sobre les dones. Són proposades d'actuació a nivell mundial i es troben en l'origen d'altres instruments internacionals:
 - I Conferències Mundial sobre les Dones, celebrada a Mèxic en 1975.
 - II Conferències de Nacions Unides sobre la Dona, celebrada a Copenhaguen en 1980.
 - III Conferències Mundial de Nacions Unides sobre la Dona, celebrada a Nairobi en 1985.
 - IV Conferències Mundial sobre la Dona, celebrada a Pequín del 4 al 15 de setembre de 1995. S'aprova la Declaració de *Beijing i la Plataforma d'Acció per a garantir els drets de la dona.
 - Conferències de Nova York. Revisió de la Plataforma d'Acció de Pequín (Assemblea General de Nacions Unides de 10 de juny de 2000), d'avaluació dels assoliments i obstacles en el desenvolupament de la Plataforma d'Acció.
 - Resolució 1997/44 de la Comissió de Drets Humans de Nacions Unides (1997).

Àmbit Europeu

- Conveni Llibertat per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals (ECHR) del Consell d'Europa. Roma, 4 de novembre de 1950 (ratificat per Espanya el 24 de novembre de 1977). L'article 14 conté expressament la fórmula de la igualtat i no discriminació per raó de sexe.
- III Conferències Ministerial sobre igualtat entre Dones i Homes (Roma, octubre de 1993).
- IV Conferències Ministerial sobre Dones i Homes del Consell d'Europa, celebrada a Istanbul en 1997. Insta als estats membres a preparar un Pla d'Acció per a combatre la violència contra les dones.
- Declaració Final del Consell d'Europa, signada en 1997 a Estrasburg. Els caps



4. Marc normatiu

Àmbit Europeu

d'estat i de govern afirmen la seua determinació de combatre la violència i l'explotació sexual que pateixen les dones.

- Recomanació del Comitè de Ministres del Consell d'Europa (2002) sobre la protecció de les dones contra la violència (adoptada el 30 d'abril de 2002).
- Tractat de Roma (25 de març de 1957) pel qual es constitueix la Comunitat Econòmica Europea. L'article 14 introdueix el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. L'article 114 (antic 119) arreplega el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com a dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor.
- Tractat de la Unió Europea, (Maastricht, 9 de febrer de 1992). Contempla en l'article 6 que el principi d'igualtat no obstarà perquè els estats membres puguen adoptar mesures de reglamentació positiva.
- Tractat d'Amsterdam (signat el 2 d'octubre de 1997 pels ministres d'Afers Exteriors dels quinze països membres de la UE). Modifica l'article 6 (antic article F) del Tractat de la Unió Europea per a consolidar el principi del respecte dels drets humans i de les llibertats fonamentals. Introdueix noves disposicions relatives a la igualtat entre l'home i la dona.
- Tractat pel qual s'institueix una Constitució Europea, acordat pel Consell Europeu de Brussel·les de 18 de juny de 2004. En relació amb la igualtat de gènere, la part l'article I-2, inclou la igualtat entre dones i homes com un valor de la Unió i l'article I-3 estableix que la Unió fomentarà la igualtat entre dones i homes.
- Diverses directives de la Unió Europea, entre les que destaquen:
 1. Directiva 79/7/CEE, de 19 de desembre de 1978, que obliga als Estats membres a aplicar progressivament el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
 2. Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992, per a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que haja donat a llum o en període de lactància.
 3. Directiva 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.
 4. En 2006, diversos antics actes legislatius van ser derogats i substituïts per la Directiva 2006/54/CE, 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 assumptes d'ocupació i ocupació (refundició)
 - [1]: aquesta Directiva defineix la discriminació directa, la discriminació indirecta, l'assetjament i l'assetjament sexual i insta així mateix als empresaris a adoptar mesures preventives per a lluitar contra l'assetjament sexual, endureix les sancions en cas de discriminació i preveu la creació, en els Estats membres, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte entre dones i homes; actualment, el Parlament treballa en la revisió d'aquesta Directiva referent a les disposicions sobre la igualtat de retribució.
 - [2]: i ha aprovat un informe d'aplicació sobre la base de diversos estudis encarregats pel Servei d'Estudis del Parlament Europeu.
 5. Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BusinessEurope, la Ueapme, el CEEP i la CES.
 6. Directiva 2010/41/UE, de 7 de juliol de 2010, en la qual s'estableixen objectius per a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, incloses les activitats agrícoles, així com sobre la protecció de la maternitat.
 7. Directiva 2011/36/UE, de 5 d'abril de 2011, relativa a la prevenció i lluita contra la tracta d'éssers humans i a la protecció de les víctimes: aquesta Directiva substitueix a la 2002/629/JAI del Consell, disposa l'aproximació de les sancions per la tracta d'éssers humans en els diferents Estats membres i de les mesures de suport destinades a les víctimes, i demana als Estats membres que estudien "l'adopció de mesures per a tipificar penalment l'ús de serveis que són objecte d'explotació [...] sabent que la persona és víctima de [la tracta]" a fi de descoratjar la demanda; també crea la funció de Coordinador de la UE per a la lluita contra la tracta d'éssers humans.

4

Marc nor matiu

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022



4. Marc normatiu

Àmbit Europeu

8. Directiva 2011/99/UE, de 13 de desembre de 2011, per la qual es crea l'ordre europea de protecció, "destinada a protegir a una persona contra actes delictius d'una altra que puguen posar en perill la seua vida, la seua integritat física o psicològica i la seua dignitat, la seua llibertat individual o la seua integritat sexual", i es faculta a una autoritat competent d'un altre Estat membre per a mantenir la protecció de la persona en el territori d'aqueix altre Estat membre; aquesta Directiva es veu reforçada pel Reglament (UE) n° 606/2013, de 12 de juny de 2013, relatiu al reconeixement mutu de mesures de protecció en matèria civil, que garanteix el reconeixement d'aquestes mesures en tota la Unió.
 9. Directiva 2012/29/UE, de 25 d'octubre de 2012, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes.
- Reglament 806/2004/CE del Parlament Europeu i del Consell relatiu al foment de la igualtat entre les dones i els homes en la Cooperació al Desenvolupament. Té per objectiu aplicar el principi d'integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques.

Àmbit Estatal

- Constitució Espanyola 1978. Article 14: *Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugua prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social.* Article 9.2: *Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.*
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.
- Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova l'Estatut dels i les Treballadores.
- Reial decret 1251/2001, pel qual es desenvolupa part de la Llei de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral.
- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Té com a objectiu proporcionar una resposta global a la violència que s'exerceix sobre les dones.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Àmbit Autonòmic

A propòsit de la igualtat

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. (DOCV N°m. 4.474, de 04.04.2003).
- Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana. (DOCV N°m. 5.567, de 31.07.2007).
- Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell Fent Empresa. Iguals en Oportunitats. (DOCV N°m. 6.346, de 02.09.2010).

A propòsit de l'atenció i suport a les dones:

- Llei 3/2019, de 18 de febrer, de la Generalitat, de serveis socials inclusius de la Comunitat Valenciana.
- Decret 91/2002, de 30 de maig, sobre Registre dels Titulars d'Activitats d'Acció Social, i de Registre i Autorització de Funcionament dels Serveis i Centres d'Acció

4 Marc nor matiu

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022



4. Marc normatiu

Àmbit Autonòmic

Social, a la Comunitat Valenciana. (DOCV N'm. 4.264, de 05.06.2002).

Modificat per Decret 99/2010, d'11 de juny, del Consell. (DOCV Núm. 6.290, de 16.06.2010).

- Ordre de 17 de febrer de 2003, de la Conselleria de Benestar Social, sobre condicions i requisits per a l'autorització dels Centres Especialitzats per a dones en situació de risc social, per la qual es desenvolupa el Decret 91/2002, de 30 de maig, del Govern Valencià, sobre registre dels Titulars d'Activitats d'Acció Social, i de Registre i Autorització de Funcionament dels Serveis i Centres d'Acció Social, a la Comunitat Valenciana. (DOCV N'm. 4.447, de 25.02.2003).

Modificada per Ordre de 28 de gener de 2005, de la Conselleria de Benestar Social. (DOCV Núm. 4.942, de 09.02.2005).

A propòsit de l'atenció a menors:

- Llei 26/2018, de 21 de desembre, de la Generalitat, de drets i garanties de la Infància i l'adolescència. Considera la introducció de la perspectiva de gènere en el disseny, desenvolupament i avaluació de les mesures que deriven d'aquesta llei, així com també la protecció especial dels fills i filles menors d'edat de víctimes de violència de gènere prevista en l'ordenament jurídic.

4

Marc
nor
matiu

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022



5

Característiques fases i estructura del PIO

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

5. Característiques, fases i estructura del PIO

5.1. Característiques del PIO

Les característiques de tot pla són:

- Col·lectiu-Integral: pretén incidir positivament no solament en la situació de les dones sinó en tota la plantilla.
- Transversal: implica a totes les àrees de gestió de l'organització.
- Dinàmic: és progressiu i està sotmès a canvis constants.
- Sistemàtic-coherent: l'objectiu final (la igualtat real) s'aconsegueix pel compliment d'objectius sistemàtics.
- Flexible: es confecciona a mesura, en funció de les necessitats i possibilitats.
- Temporal: acaba quan s'ha aconseguit la igualtat real entre dones i homes.

5.2. Fases i estructura del PIO

1. El Compromís de l'Ajuntament.

És necessari que el compromís conste per escrit. Ha d'incloure el fet d'integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització com a principi bàsic i transversal; incloure aquest principi en els objectius, particularment, en la política de gestió de recursos humans; facilitar els recursos necessaris, tan materials com a humans, per a l'elaboració del diagnòstic, definició i implementació del Pla d'Igualtat i la inclusió de la igualtat en la negociació col·lectiva. A més, ha de comunicar-se a tota la plantilla.

2. Constitució d'una mesa de treball.

De forma paral·lela al Compromís de l'Ajuntament, convé establir una mesa de treball... És important que existisca, ja que la seua funció principal és la de funcionar com a enllaç entre el personal i la institució.

Els i les membres ajuden en la recollida d'informació i aporten la seua visió a l'anàlisi.

3. Diagnòstic.

El diagnòstic és una anàlisi detallat de la situació present sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'Ajuntament durant el qual es realitzen, successivament, activitats de recollida d'informació i de formulació de propostes que poden integrar-se en un Pla d'Igualtat.

Tal com remarca la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, tota mesura continguda al PIO ha de passar pel procés de la negociació col·lectiva. Parteix de la diagnosi i es materialitza a un pla de treball.

Des de la perspectiva de gènere, s'analitza l'accés a la institució, les característiques de la institució com a centre de treball (tant les formals com les informals), característiques de la plantilla, desenvolupament de la carrera professional, condicions de treball, formació, remuneracions, horaris i eixida de l'organització. Amb una anàlisi quantitativa i qualitativa, s'estableixen les conclusions generals i les accions encaminades a corregir les desigualtats patents.



Marc nor matiu

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

5. Característiques, fases i estructura del PIO

5.2. Fases i estructura del PIO

4. Programació.

En funció del resultat de la diagnosi, junt amb les propostes recavades per la mesa de treball, es redacta Pla d'Igualtat pròpiament dit. Les àrees d'intervenció quedaran determinades pels resultat del diagnòstic.

S'estableixen els objectius que regiran el procés. També aquells que es programen per àrees, segons el resultat de les fases anteriors. Aquests són a més curt termini que els generals del PIO i més concrets, però mantenen la concordança amb els generals.

Com a resultat de la diagnosi es plantegen una sèrie d'accions recomanades, que hauran de materialitzar-se a la negociació.

5. Implantació.

A aquesta fase s'apliquen les mesures programades.

6. Avaluació.

Existeixen 3 dimensions al procés d'avaluació. Els indicadors establerts als seu disseny permeten recollir la informació necessària per a dur-la a terme.

Avaluació de resultats: es controla que s'acompleixen els objectius establerts al PIO, la correcció de les desigualtats i la consecució dels resultats esperats. De la mateixa forma, es contempen aquells resultats no esperats o no previstos al disseny de l'acció.

Avaluació del procés: es mesuren el nivell de desenvolupament de les accions, possibles problemes al desenvolupament de les accions i les adaptacions necessàries.

Avaluació de l'impacte: és un procés tècnic de recolliment de les repercussions significatives de les mesures que tracta de determinar en quin grau s'ha solucionat un problema social concret.

7. Altres mesures.

Hi ha altres mesures que cal desenvolupar al mateix temps que el PIO. Són de caràcter permanent i es realitzen al llarg de tot el procés.

Comunicació: està present al llarg de tot el procés i ha d'arribar a totes les persones. La mesa de treball té la responsabilitat de col·laborar amb aquesta tasca, afavorint el procés de retroalimentació. La manera de dur a terme la comunicació és mitjançant els canals habituals i formals de la institució. També és necessari establir canals de comunicació bidireccionals.

Formació: La formació en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere ha de dirigir-se a tota la plantilla, de forma específica, atenint-nos a les característiques del lloc de treball. És a dir, una formació específica segons es desenvolupe l'activitat professional (càrrecs electes, RLT, etc.).

Els àmbits que ha d'abastar la formació són: igualtat d'oportunitats per a la plantilla, desenvolupament de la carrera professional de les dones, relacions laborals, Recursos Humans, usos igualitaris en la comunicació i conciliació entre la vida personal i professional.

6 Estratègies metodològiques

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

6. Estratègies metodològiques

Al llarg del procés de diagnòstic s'utilitzaran diverses tècniques de recollida d'informació. L'aplicació més adequada a cada moment estarà determinada per les característiques de l'entorn.

A l'esquema següent es descriu el sistema seguit.



Aquesta combinació de tècniques d'investigació són diverses i complementàries entre si. Per a dur-les endavant, cal recaptar les dades necessàries i aplicar-les a la situació i context en la qual aplica el diagnòstic.

L'anàlisi estadística consisteix en la recollida de dades, disponibles als diferents departaments de l'Ajuntament, per al seu posterior estudi. Es tracta d'identificar quina és la situació de dones i homes que treballen al consistori en relació amb els diferents àmbits d'estudi descrits anteriorment.

L'anàlisi documental es realitza a partir de la lectura de textos, ja siguin aquests científics (procedents de bases de dades especialitzades), legislatius o procedents de l'Administració. L'objectiu d'utilitzar-la és conèixer la realitat d'una qüestió que s'ha investigat prèviament a altres contextos similars, en el cas dels textos científics i legislatius. D'altra banda, s'utilitza l'anàlisi del textos procedents de l'Ajuntament per tal de saber quina és la forma en la qual es relaciona amb la ciutadania i la seua plantilla.

En l'àmbit de la recerca, informant clau és aquella persona participant que té coneixements, estatus o habilitats especials, i que està disposada a cooperar amb la investigació. Poden aportar una comprensió profunda de la realitat social de l'escenari i constitueixen fonts primàries d'informació.

En el mateix sentit, un qüestionari és un instrument de recerca que consisteix en una sèrie de preguntes i altres indicacions amb el propòsit d'obtenir informació. En aquest cas, s'han elaborat amb una sèrie de preguntes que tracten els temes relacionats amb la igualtat dels que és difícil obtenir dades quantificades. El fet d'incloure preguntes obertes permet explorar possibilitats que podien no haver-se contemplat en primera instància i que fa el PIO fiable, transparent i participatiu.

Per últim, el propòsit de la mesa de treball és promoure el diàleg entre qui participa de manera guiada, coherent i crítica per a analitzar temes específics relacionats amb la diagnòstic del PIO de l'Ajuntament d'Oliva, però no es descarta la possibilitat de formar-ne d'altres al llarg de la vigència per tal de dur a terme alguna tasca en concret.

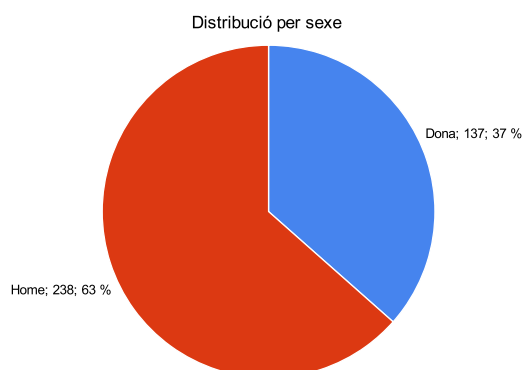
7

Estructura i organització

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-20227. Estructura i organització de la plantilla:
qüestions generals i informació prèvia

7.1 Composició de la plantilla general

La Il·lustració 1 mostra la distribució general de tota la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva, on es troben recollits tots els centres de treball dels que disposa l'administració local.



Il·lustració 1: total plantilla: distribució per sexe

El total de persones que hi treballen ascendeix a 375, de les quals 238 són homes i 137 són dones. Els percentatges, llavors, corresponen al 63'47% i 36'53% respectivament. El que es considera una distribució equilibrada és 60/40% a qualsevol d'ambdues categories.

Per tant, encara que es troba a prop d'aquest indicador, no pot obviar-se que a) no és equilibrada i b) es tracta d'una majoria masculina.

Si extraem el Departament de Policia Local, la distribució passa a ser de 59'69% per a homes i 40'31% per a dones, que es considera un percentatge equilibrat .

Al moment de realitzar aquesta diagnosi, maig de 2018, s'han considerat les dades absolutes del total de contractes vigents. La resta d'informació (incorporacions, baixes, etc) compta amb un apartat específic per a la seua anàlisi. També que aquest total inclou tots els centres de treball i departaments, que també s'analitzen individualment més endavant.

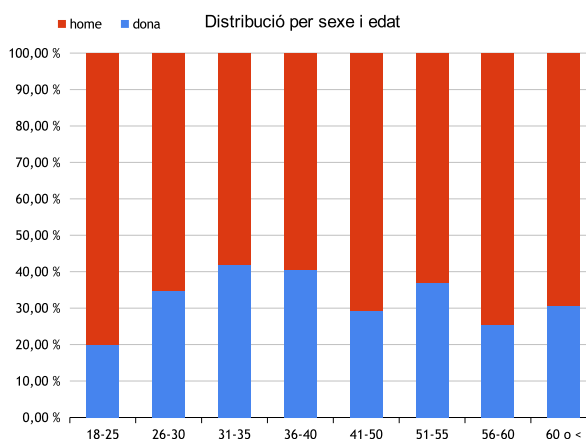
7.2 Estructura per edats

La Il·lustració 2 mostra la distribució per sexe i edat en termes percentuals. L'anàlisi s'estructura en bandes etàries de 5 anys; excepte la primera categoria. Aquesta abasta des dels 18 anys fins als 25, perquè sols hi ha 3 persones per davall dels 20 anys contractades al moment de realitzar aquest diagnòstic.

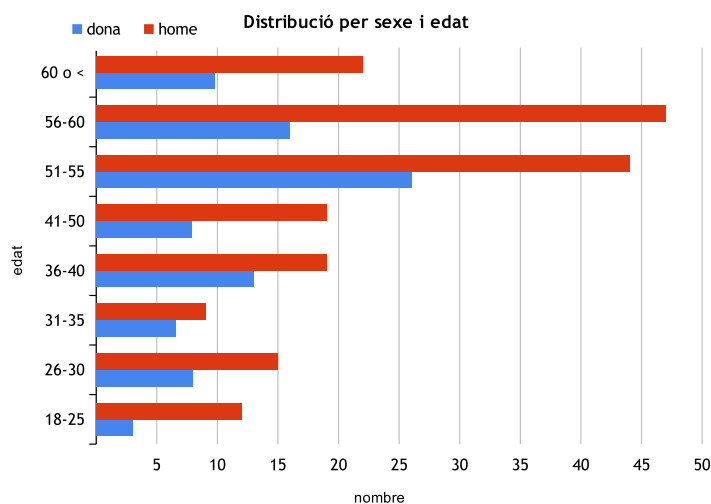
7. Estructura i organització de la plantilla: qüestions generals i informació prèvia

7.2 Estructura per edats

La Il·lustració 3 mostra la mateixa distribució, però amb xifres en lloc de percentatges. Amb les dues gràfiques s'aconsegueix una visió de la situació que es complementa entre si. D'una banda, es poden fer comparacions entre franges d'edat. D'altra, es pot comparar tenint en compte el context a la seua totalitat.



Il·lustració 2: Percentatges per bandes etàries



Il·lustració 3: Comptatge sexe i edat per bandes etàries

Es tracta d'una mostra on els rangs predominants d'edat es troben entre els 51 i el 60 anys, sent el més nombrós el grup d'entre 56 i 60 anys. A més, són aquests grups on predomina la presència masculina. A major edat, menys presència de dones hi ha a la institució. Pel contrari, a la banda que representa les persones més joves és la que percentualment compta amb major proporció d'homes.

La informació que proporcionen les presents dades remetent, en primer lloc, a revisar la situació de les persones més joves. És ressenyable que les dues franges més joves tenen una ampla majoria masculina (80% del total a l'estrat més jove). Els criteris d'accés han de ser revisats perquè poden contenir discriminacions indirectes.

La major part de la plantilla és propera a l'edat de jubilació, preveient-se incorporacions a

7. Estructura i organització de la plantilla: qüestions generals i informació prèvia

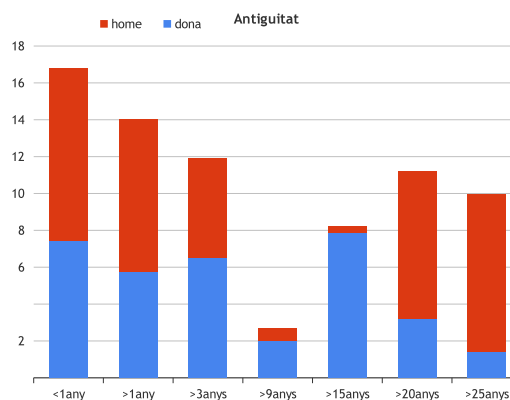
7.2 Estructura per edats

mitjà termini. Per tant, i atenent a les característiques, s'ha de considerar tant la conciliació del temps laboral, familiar i personal tant amb menors com amb majors.

D'altra banda, aquesta situació revela que és previsible que als pròxims anys hi haja noves contractacions per substituir a aquelles persones que es jubilen. Per tant, cal prestar especial atenció a les normes que apliquen a les característiques dels processos selectius i ingrés a la institució per tal de garantir la igualtat de gènere. Representa una oportunitat per a equilibrar la presència de dones a l'Ajuntament.

7.3 Antiguitat

Els grups amb més antiguitat també són els que tenen menys presència femenina. Açò també cal interpretar-ho amb la perspectiva temporal adequada, ja que la situació laboral de les dones ha canviat notablement als últims 25 anys. Aquesta situació ha tendit cap a una situació més equilibrada amb el temps.

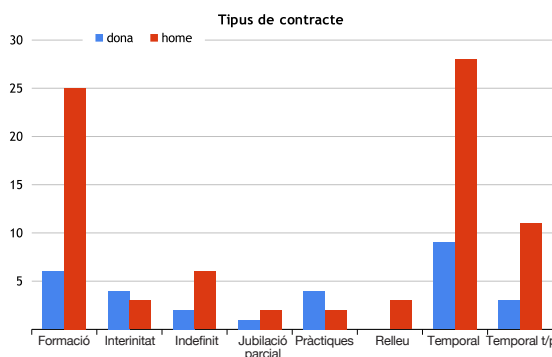


Il·lustració 4: Antiguitat

La franja a més presència equilibrada és la d'antiguitat inferior a 1 any. Aquesta circumstància s'explica amb el funcionament de les borses, on consten major nombre de dones amb estudis superiors. No comporta incorporacions equitatives pel que fa a sexe, sinó que remet a la divisió sexual del treball.

7.4 Tipus de contractes

A aquest apartat es descriuen els tipus de contractes que hi ha vigents a l'Ajuntament d'Oliva al moment d'efectuar el diagnòstic. A la Il·lustració 5 trobem els tipus, en números absoluts i segregats per sexe.



Il·lustració 5: Tipus de contracte

A la gràfica, es pot constatar que, d'una banda, els contractes a homes són més nombrosos que els de les dones; sent els de tipus formatiu i temporal els més freqüents en ambdós casos.

7. Estructura i organització de la plantilla: qüestions generals i informació prèvia

7.4 Tipus de contractes

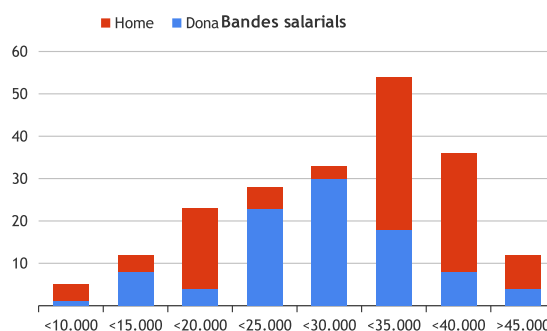
Aquesta gràfica posa de manifest de quina manera es distribueixen els contractes segons la seua modalitat. Aquesta característica es creua amb antiguitat, edat i sexe.

7.5 Estructura per bandes salarials

La il·lustració 6 mostra la distribució de dones i homes en funció del salari que es percep. Les bandes salarials on predominen els homes són les pertinents als salaris més baixos (sense qualificació requerida) i els més alts. Les dones predominen als estrats centrals, corresponents a llocs de treball que requereixen titulació universitària.

En relació als punts anteriors, es pot observar la distribució general de tota la plantilla segregada per sexe. L'objectiu és determinar fins a quin punt, combinant les informacions disponibles al diagnòstic, es pot detectar desigualtat indirecta.

Abans de tot, és important assenyalar que les bretxes de gènere són, per la seua pròpia naturalesa de mesura, les diferències entre dos col·lectius no directament comparables, i per tant, no són fàcilment detectades. A més, són de difícil anàlisi, i tant la seua lectura com la seua interpretació han de realitzar-se de manera condicionada a aquells factors considerats per al seu càlcul.



Il·lustració 6: Bandes salarials per sexe

Per exemple, els homes tenen, de mitja, un major nombre d'anys d'experiència, mentre que les dones tenen un major nivell educatiu mitjà; per tant, si tractem de comparar tots dos grups de manera directa, hem de tenir en compte que no és possible donar-li a tal comparació una interpretació causal. És a dir, no podem assumir que aquestes diferències es donen exclusivament al gènere de la persona i, per tant, tinguen caràcter discriminatori. L'anàlisi de bretxa salarial sense ajustar té un contingut, així com la seua interpretació, de caràcter descriptiu, sense implicar cap caràcter discriminatori en si mateix. És per aquest motiu que hem de distingir entre bretxa salarial sense ajustar i bretxes de gènere ajustades.

Ambdues situacions són claus. La bretxa de gènere sense ajustar mesura la diferència percentual en els salaris d'homes i dones; independentment de les diferències existents entre llocs de treball, responsabilitats, etc. És a dir, tenint en compte solament el salari.

La bretxa salarial ajustada busca mesurar la diferència percentual en salari tenint en compte tots els factors (formació exigida, responsabilitat, tipus de jornada, horari, motivació, incentius, etc.) El que tracta és d'obtenir una mesura de diferències en remuneració pel mateix treball realitzat.

Amb tot, el caràcter de les diferències salarials són estructurals i remetent a factors que no responen únicament a la lògica interna del funcionament de l'Ajuntament d'Oliva. Açò no significa que no es pugui participar de mecanismes que tracten de contrarestar els esmentats



7. Estructura i organització de la plantilla: qüestions generals i informació prèvia

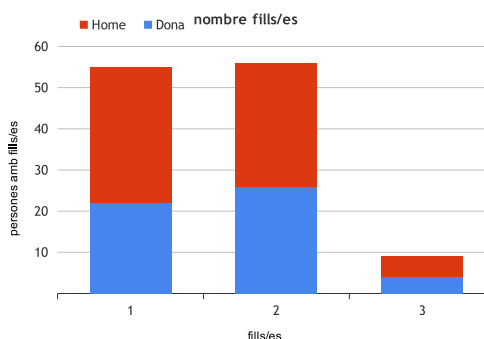
7.5. Estructura per bandes salarials

efectes estructurals. El principal problema sorgit a la investigació ha estat lligada a qüestions derivades de la divisió sexual del treball i estereotips associats a ella.

Així, sensibilitzar al respecte esdevé una estratègia crucial. De la mateixa manera, es recomana realitzar l'estudi de la bretxa salarial ajustada a l'Ajuntament d'Oliva.

7.6. Nombre filles i fills

La descendència és equilibrada entre dones i homes. No s'aprecia la influència d'aquesta dada a l'anàlisi, però es fa constar la gràfica amb la finalitat de visibilitzar el seu nombre.



Il·lustració 7: Nombre fills/es per sexe

7 Estructura i organització

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

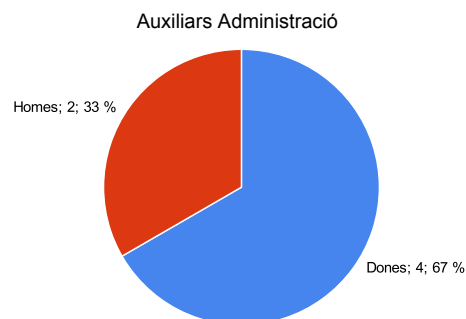
7.7. Estructura per sectors

En aquest apartat s'analiza la composició d'alguns departaments que componen l'Ajuntament d'Oliva.

La segregació laboral és un element estructural del sistema laboral, encara i tot al sector públic. L'Ajuntament d'Oliva no n'és una excepció. És un fet constatable a diverses investigacions¹ que el 90% de la bretxa salarial es deu a la segregació horitzontal del treball; que al mateix temps, està lligada a l'identitat de gènere d'una persona.

Per tant, a continuació es detallen els diferents grups laborals continguts a la totalitat de l'entitat, per tal de detectar possibles segregacions.

Les tasques administratives són associades a rols femenins, així com els treballs de naturalesa social. A continuació es pot observar la distribució de la presència d'auxiliars administratius i professionals del treball social, que confirmen aquesta creença i l'existència d'aquests prejudicis a l'Ajuntament d'Oliva.



1. Per exemple, es pot consultar: Anker, R. 2001. Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world. Ginebra: International Labour Office, Ibáñez Pascual, M. 2008. La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. 123: 87-122.

A investigacions més actuals: Sánchez Mira, Nùria; Trinidad, Albert; Recio, Carolina; [et al.]. «La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español». Congreso Español de Sociología "Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología", Gijón, Asturias, a12è : 2016. <https://ddd.uab.cat/record/163730>



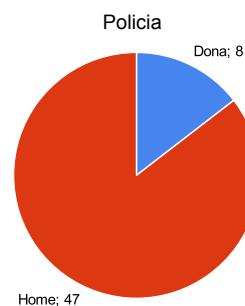
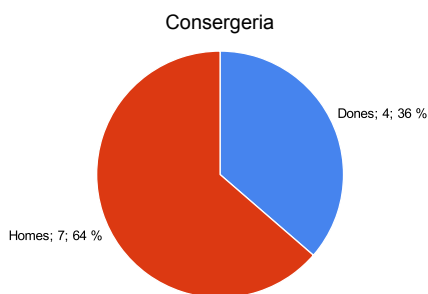
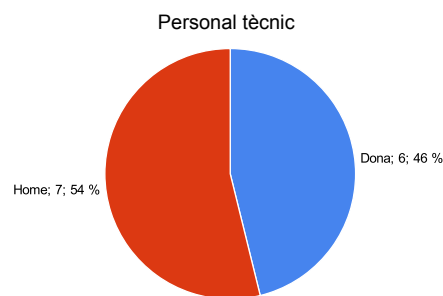
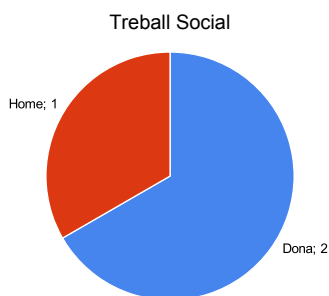
7. Estructura i organització de la plantilla: qüestions generals i informació prèvia

7.7. Estructura per sectors

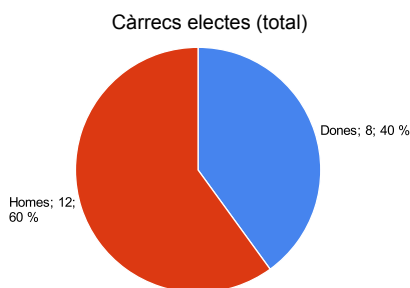
significa que no es puga participar de mecanismes que tracten de contrarestar els esmentats efectes estructurals. El principal problema sorgit a la investigació ha estat lligada a qüestions derivades de la divisió sexual del treball i estereotips associats a ella.

7 Estructura i organització

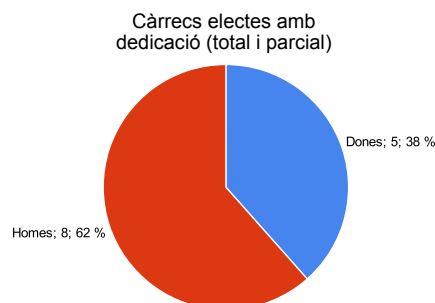
I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022



Pel que fa als càrrecs electes, trobem que l'alcaldia és regentada per un home al moment d'escriure aquesta diagnosi. L'òrgan rector de l'Ajuntament és el Ple, que compleix estrictament el principi de presència equilibrada (60/40%).



El nombre de càrrecs electes amb dedicació, incloent-hi a la mateixa categoria la dedicació total i parcial, compta amb 5 dones i 8 homes. S'apropa a la presència equilibrada, encara que no rigorosament.





7. Estructura i organització de la plantilla: qüestions generals i informació prèvia

7.8. Altres classificacions

Hi ha certs llocs de treball que estan compostos únicament per homes. A la següent taula figura la relació d'aquestes categories, ja que és innecessària la representació gràfica d'aquests percentatges (sempre serà 0% dona 100% home).

CATEGORIA/LLOC DE TREBALL	NOMBRE PERSONES
Assessoria	2
Arquitectura	3
Electricitat	3
Encarregats	5
Informàtica	3
Monitors	3
Neteja	2
Oficials	19
Peó	49
Pintor	2

26|

Categories íntegrament femenines

CATEGORIA	NOMBRE
Psicopedagogia	4

D'altra banda, hi ha altres grups, categories o llocs de treball, que estan compostos únicament per una persona. Tampoc és representatiu, ni útil, il·lustrar el fenomen amb gràfics. Per tant, figuren a continuació a una taula.

CATEGORIA	SEXE
ADL	dona
Aed	home
Ajudant cuina	dona
Ensenyament idiomes	home
San. Aig.	home
Topografia	dona
Telefonista	dona
Secretària	dona

Incorporacions

Les dades corresponents a les incorporacions no han estat facilitades incloent-hi el sexe. Es proposa incloure aquesta informació al PIO abans de la primera avaluació per analitzar si existeix qualsevol desigualtat i aplicar les mesures pertinents. Especialment, aquelles incorporacions que han tingut lloc des de 2010.

7 Estruc tura i organit zació

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022



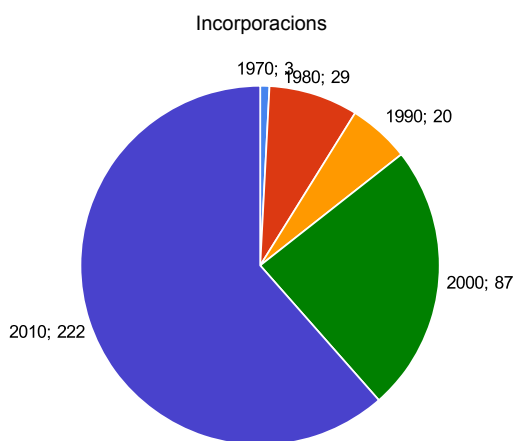
7. Estructura i organització de la plantilla: qüestions generals i informació prèvia

7.8. Altres classificacions

Incorporacions

Les dades corresponents a les incorporacions no han estat facilitades incloent-hi el sexe.

Es proposa incloure aquesta informació al PIO abans de la primera avaluació per analitzar si existeix qualsevol desigualtat i aplicar les mesures pertinents. Especialment, aquelles incorporacions que han tingut lloc des de 2010.



Motius baixa 2017

Les dades corresponents a les baixes ocasionades a 2017 no han estat facilitades incloent-hi el sexe.

Es proposa incloure aquesta informació al PIO abans de la primera avaluació per analitzar si existeix qualsevol desigualtat i aplicar les mesures pertinents.

7

Estruc
tura i
organit
zació

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022



8 Qüestionaris a la plantilla

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

8. Qüestionaris a la plantilla

Com a instrument de recerca, s'ha emprat un qüestionari dissenyat pel departament d'Igualtat. L'objectiu és recollir l'opinió i el sentir generalitzat al voltant de les matèries implicades amb la igualtat d'oportunitats (igualtat salarial, conciliació, temps de treball i temps familiar, accés i promoció a la institució, llenguatge inclusiu, maternitat i violència de gènere). Sempre i tot, mantenint l'espai per a la reflexió oberta i individual. Donat que el PIO està dirigit a qui treballa a l'Ajuntament d'Oliva, resulta ètic i indicador de fiabilitat el fet que existisca la possibilitat de participar-hi des de l'inici a la redacció del mateix.

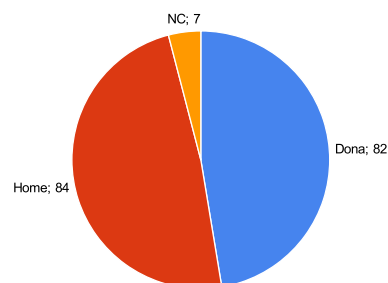
Aquest procediment de recerca posseeix, entre altres avantatges, la possibilitat d'aplicacions ràpides a un nombre elevat de subjectes, així com l'obtenció d'informació sobre un ampli ventall de qüestions alhora.

L'esmentat utensili està compost per dues parts. La primera d'elles, són 16 preguntes amb resposta tancada (sí/no/nc). La segona part consta de 3 preguntes i un apartat de comentaris i suggeriments. Del total de la plantilla, s'han contestat 173 qüestionaris; dels quals 82 corresponen a dones i 84 a homes. A 7 qüestionaris no consta aquesta dada i no formen part de l'anàlisi.

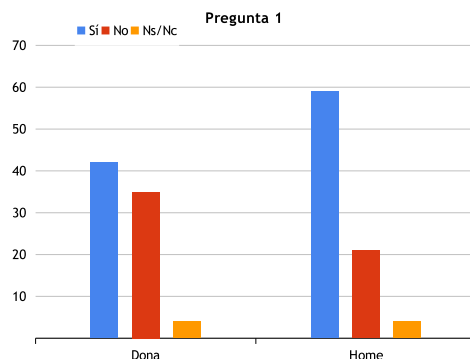
Per tant, els 7 documents dels que no s'hi pot comptar amb tota la informació han de ser obviats a l'anàlisi, ja que aquest és segregat per sexe. Es compta amb 166 qüestionaris.

A continuació, s'analitza el resultat de cadascuna de les preguntes tancades:

Participants Qüestionaris



1. Es correspon la seua formació amb el seu lloc de treball?



Es pot observar que el nombre de dones que ocupen càrrecs que es corresponen amb la seua formació és pràcticament equivalent al nombre d'aquelles que no ho fan. En la mateixa direcció, es significativa la diferència amb el nombre d'homes que sí ocupen càrrecs que es corresponen amb els seus estudis.

2. Es poden consultar diverses investigacions, entre elles: Alonso, Pilar (2008). *A comparative study of work satisfaction among public servants*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2008 Volumen 24, n.º 1 - Págs. 25-40. ISSN: 1576-5962.

Patlán-Pérez, Juana; Martínez, Edgar; Hernández, Rosalía (2012). *The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction*. Revista Internacional Administración&Finanzas, v. 5 (5) pp. 1-19.

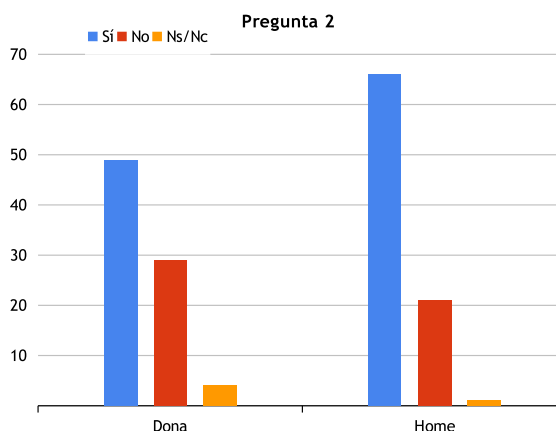


8. Qüestionaris a la plantilla

1. Es correspon la seua formació amb el seu lloc de treball?

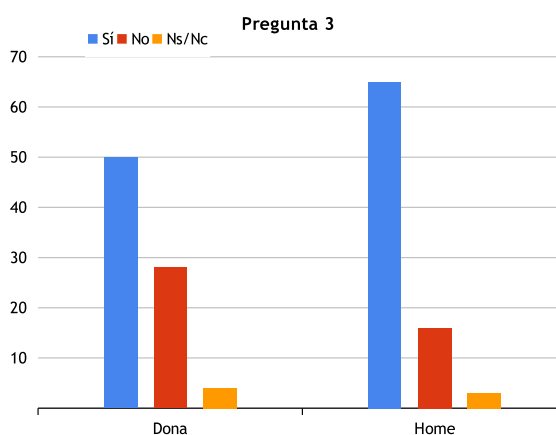
La relació entre satisfacció laboral i sexe es multicausal, però la sobrequalificació és un factor molt influent al respecte. Quan s'analitzen indicadors generals de benestar subjectiu, les dones mostren una pitjor situació que els homes.² L'anterior, afegit a l'existència de discriminació contra les dones al mercat laboral (que es tradueix en segregació ocupacional, menor nivell salarial i d'oportunitats de promoció, comportament d'assetjament en el treball, majors taxes d'acomiadament, etc.) pot donar com a resultat insatisfacció percebuda i discriminacions indirectes contra les funcionàries.

2. Es té en compte la igualtat d'oportunitats al seu entorn laboral?



Quan es demana si l'Ajuntament d'Oliva contempla la igualtat d'oportunitats, una ampla majoria d'homes considera que sí (21 homes consideren que no); de la mateixa forma que al grup de dones. No obstant això, el nombre de dones que consideren que no s'apropa a 30 persones.

3. Tenen dones i homes les mateixes possibilitats?



Més de 110 de les persones enquestades consideren que dones i homes tenen les mateixes oportunitats. Qui ha contestat que no pertany, majoritàriament, a treballs amb menys requisits formatius.

3. Barberà, Esther (2004). *Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales (La diversidad de género como estrategia favorecedora de la igualdad de oportunidades en los entornos laborales)*. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 50, noviembre 2004, pp. 37-53



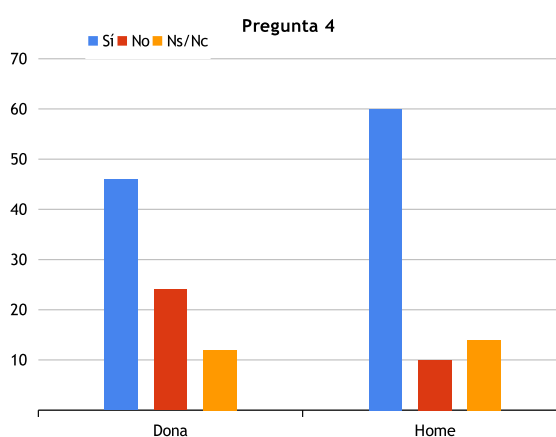
8
 Qüestionaris
 a la
 plantilla
 I PLA D'IGUALTAT
 D'OPORTUNITATS
 2018-2022

8. Qüestionaris a la plantilla

3. Tenen dones i homes les mateixes possibilitats?

Pel que fa a la repercussió d'aquestes respostes, ha de constar que es tracta d'una qüestió de la mentalitat col·lectiva de l'entitat. És indispensable reconèixer que els punts de partida són desiguals i aspirar a corregir aquesta situació és un objectiu polític insubstituïble. Així, el desconeixement d'aquesta realitat conforma una dificultat afegida al desenvolupament del PIO i redirigeix els esforços cap a la conscienciació en referència al marc teòric de la perspectiva de gènere.

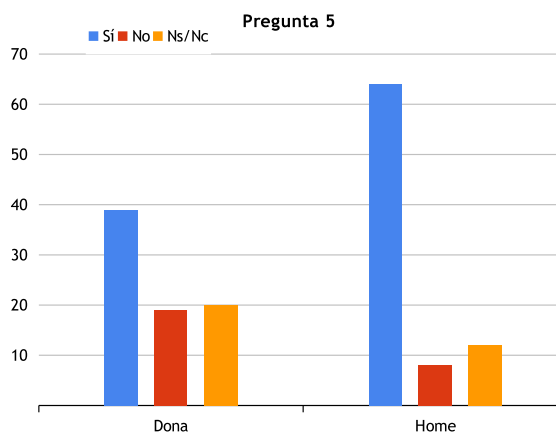
4. Promocionen dones i homes per igual?



La sensació al voltant de la promoció és molt similar al resultat de la pregunta anterior, si bé és cert que la resposta NS/NC augmenta lleugerament. Donat que no s'han pogut avaluar les bases de les últimes promocions ni el resultat de les mateixes no es pot confirmar que es tracte d'una feblesa de l'Institució de la mateixa forma que la pregunta anterior.

No obstant això, i de manera general, la dinàmica organitzacional constitueix el principal obstacle en la promoció professional de les dones, ja que segueix dominada per valors androcèntrics que les exclouen de la presa de decisions, i continua sense resoldre el problema de la conciliació laboral amb la vida privada.³ A més, es compta amb el diagnòstic previ al voltant de la presència/absència a l'organització. Per tant, és de suposar que es donen desequilibris i es tracte més d'una percepció que d'una realitat.

5. Cobren dones i homes per igual?

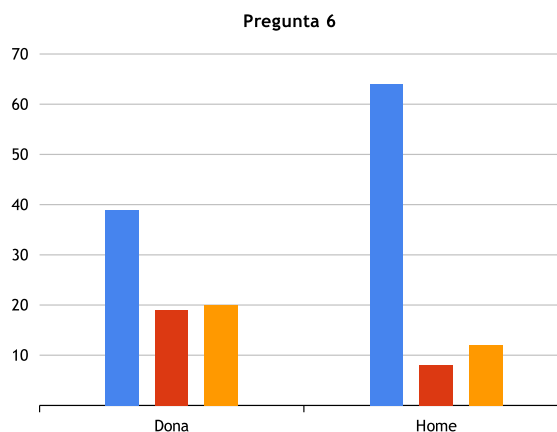


En aquesta pregunta, hi ha tantes dones que contesten Sí com a les altres dues respostes. La percepció d'igualtat salarial es divideix al 50%. Entre els homes, la resposta positiva es dispara; deixant les altres dues opcions amb una representació merament anecdòtica.



8. Qüestionaris a la plantilla

6. S'afavoreix la conciliació de la vida familiar i laboral?



Com per a realitzar aquesta diagnosi no s'ha pogut comptar amb el nombre de persones que hagen gaudit als últims anys de mesures de conciliació, la reflexió al respecte es basa a la literatura científica al respecte.⁴

Partint de les dades de la EPA del segon semestre de 2018⁵, les taxes d'activitat masculina i femenina s'han apropat entre si (aquesta ha estat sent la tendència des dels anys 70). Però les xifres d'incorporació a les tasques reproductives (davant el treball productiu) per part dels homes no s'han apropat a les femenines de la mateixa forma, ja que aquestes dediquen aproximadament el doble de temps a tasques sense remuneració⁶

Amb aquesta informació, no deixa de resultar intrigant que una majoria tan ampla d'homes conteste que s'afavoreix la conciliació laboral i familiar, quan estadísticament són les persones que menys tasques de cura realitzen. Quan observem les xifres de les dones, les respostes NO i NS/NC sumen tantes respostes com Sí. De tota manera, caldria comparar aquesta informació amb la corresponent als permisos gaudits per la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva per poder donar una visió global d'aquesta qüestió.

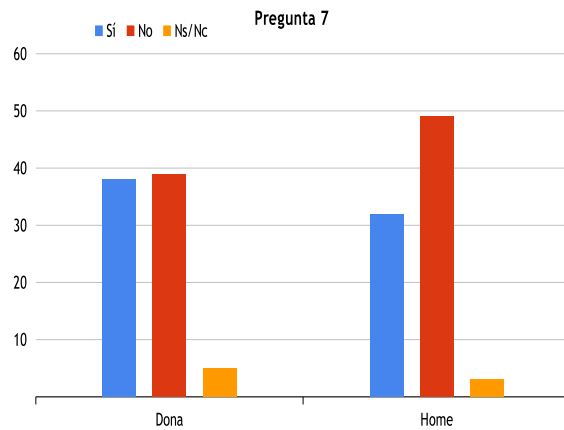
4. Entre otras, se puede consultar: Alcañiz, Mercedes (2015). *Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar*. RES nº 23 (2015) pp. 29-55. ISSN: 1578-2824. Armijo, Lorena (2015). *Ciudadanía y cuidado en España: El dilema trabajo/familia según las madres trabajadoras*. Psicoperspectivas, Vol 15, nº3, 2015, pp. 87-100. Domínguez-Folgueras, Marta (2015). *Parentalidad y división del trabajo doméstico en España, 2002-2010*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), Number 1, January 2015, pp. 45-62(18).

5 Encuesta Población Activa INE 2018
<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0218.pdf>

6 Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015.

8. Qüestionaris a la plantilla

7. Coneix les mesures de conciliació disponibles?

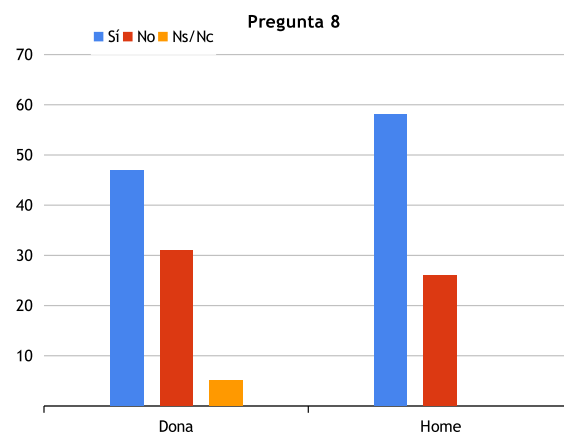


Amb aquesta pregunta, es posa de manifest que no es coneixen suficientment les mesures de conciliació disponibles. Cal dissenyar una acció que corregisca aquesta situació perquè pot generar desigualtats.

Comparant els resultats amb els de la pregunta anterior, es pot observar que les dones que contestaren que sí s'afavoreix la conciliació familiar són les mateixes que contestaren que sí coneixen les mesures de conciliació disponibles. D'altra banda, el nombre d'homes que contesten que desconeixen les mesures disponibles augmenta.

32|

8. Sabria a qui dirigir-se en cas de conèixer un cas d'assetjament sexual?

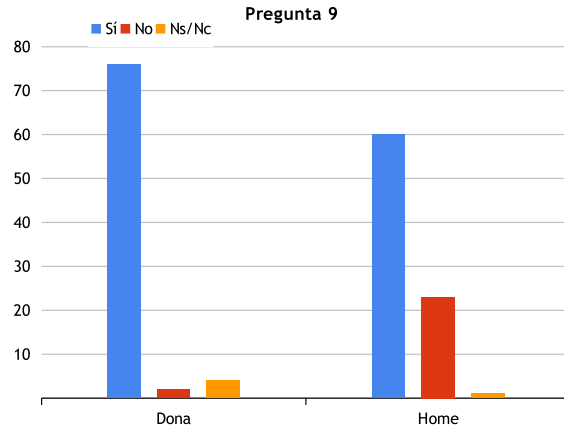


Encara que no existeix un protocol oficial d'actuació a aquest tipus de situacions, gran part de la plantilla considera que sí sabria a qui dirigir-se. Es presumeix que ho farien directament a la persona responsable del departament.

Amb tot, no s'ha redactat amb anterioritat cap protocol ni s'han establert els criteris oficials d'actuació. És necessari establir un canal únic i oficial perquè prevenir qualsevol classe d'assetjament al lloc de treball. Les respostes negatives no poden ser una opció a aquest respecte.

8. Qüestionaris a la plantilla

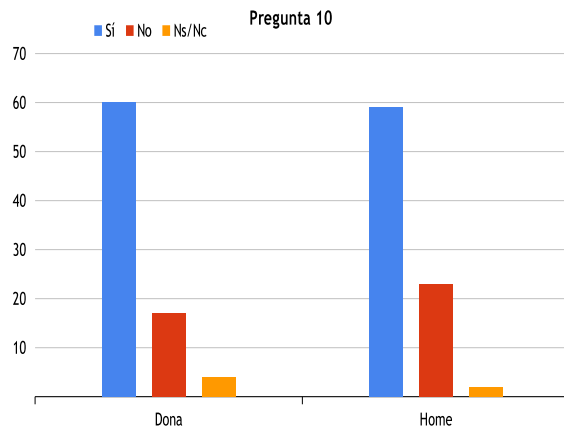
9. Creu que és necessari comptar amb un pla d'igualtat?



En general, la majoria de la plantilla considera que sí es necessari comptar amb un Pla d'Igualtat. Efectivament, la normativa vigent vincula a les Administracions Públiques a comptar amb un PIO. Ho fan la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens; l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, d'acord amb el que estableix la Constitució Espanyola, en l'article 10.3 determina que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment en determinats àmbits, entre els quals es troba "l'igualtat de drets d'hòmens i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball".

Així com també la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens, que considera les actuacions en l'àmbit laboral de la màxima importància. El Decret 133/2007, de 27 de juliol, que regula els plans d'igualtat a la Comunitat Valenciana,

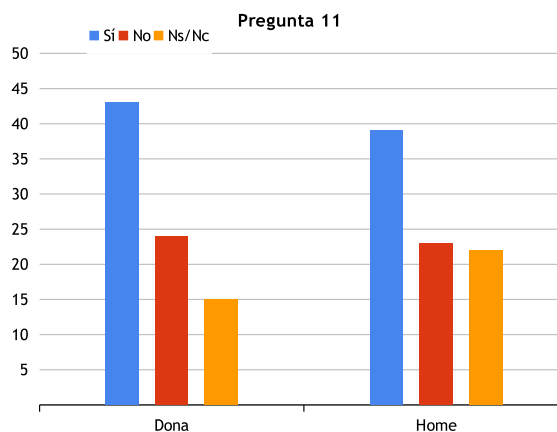
10. Sap què és el llenguatge inclusiu?





8. Qüestionaris a la plantilla

11. Utilitza el llenguatge inclusiu al seu lloc de treball?

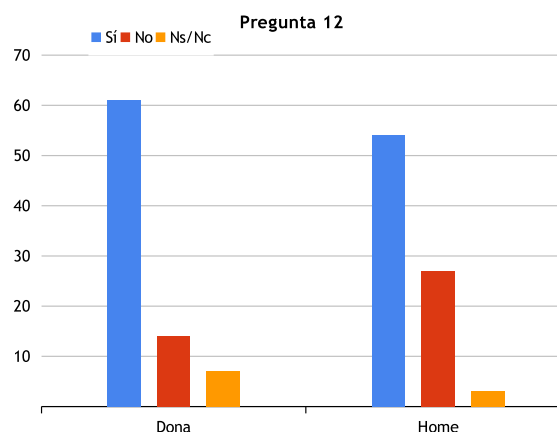


Tant la pregunta 10 com la 11 s'interpreten millor juntes. La primera gràfica mostra una majoria d'ambdós sexes que responen que sí saben què és el llenguatge inclusiu. No obstant, a la pregunta sobre si s'utilitza al lloc de treball, la resposta NS/NC augmenta significativament.

Es sospita que la pregunta 10 ha estat contestada sota el biaix de desitjabilitat social (és a dir, que es respon el que es pensa que qui passa el qüestionari vol que es responga); sense respondre a la realitat del coneixement del que implica el llenguatge inclusiu.

La 11 compta amb major nombre de respostes sinceres.

12. Creu necessari rebre formació sobre llenguatge inclusiu?



La majoria de persones que han contestat el qüestionari consideren necessari rebre formació al respecte de llenguatge inclusiu.

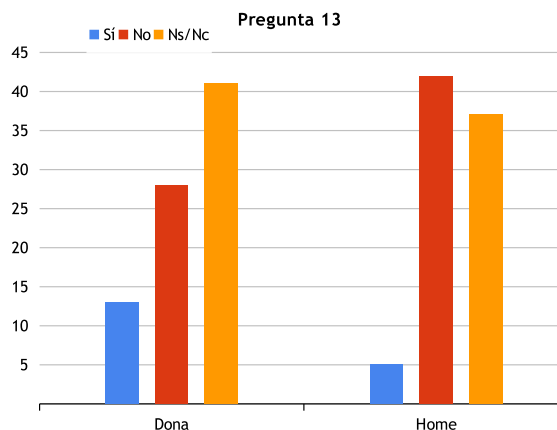
Es poden trobar a internet moltes guies per a un llenguatge inclusiu, independentment de la qualitat d'aquestes. Amb tot, el seu ús és escàs i sovint s'utilitzen malament. La normativització inclusiva de les llengües vindrà amb el propi ús que en fem d'elles. La llengua, que d'una forma als pensaments, contribueix a la persistència d'estereotips sobre com ser home o dona, que ens influeixen en la manera en com percebem el món, com ens relacionem en i amb ell, a més de la seua influència sobre les persones que escolten.

Es recomana establir uns criteris unificats d'utilització a l'Ajuntament d'Oliva i elaborar una guia on consultar possibles dubtes.



8. Qüestionaris a la plantilla

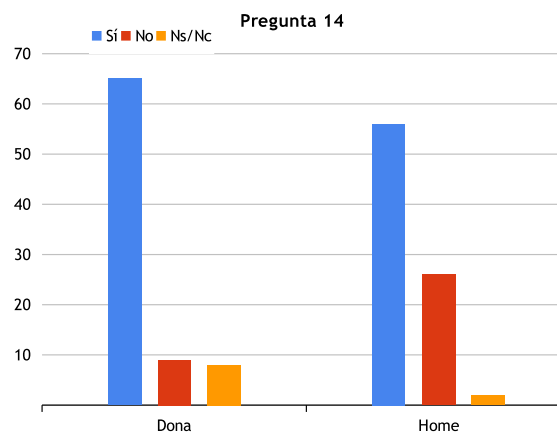
13. Cobra menys que la seua companya o company?



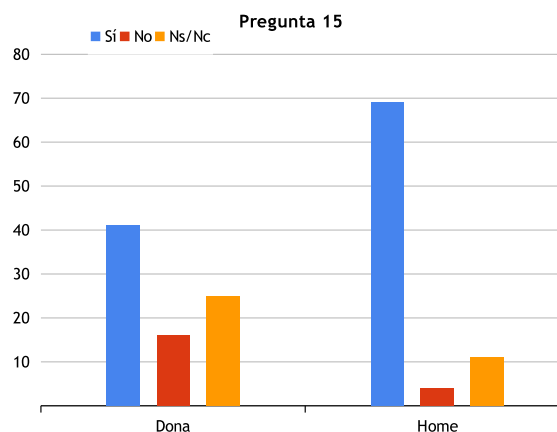
La majoria de respostes analitzades a aquesta pregunta han estat sinceres. En primer lloc, cal assenyalar el nombre de contestacions NS/NC, que és la rèplica majoritària. Entre les dones és l'opció amb més força, mentre que als homes ho és el NO, seguit de prop de NS/NC.

És important tenir en compte que aquesta anàlisi es basa en les percepcions subjectives i no en dades estadístiques.

14. Creu necessari rebre formació sobre igualtat d'oportunitats?



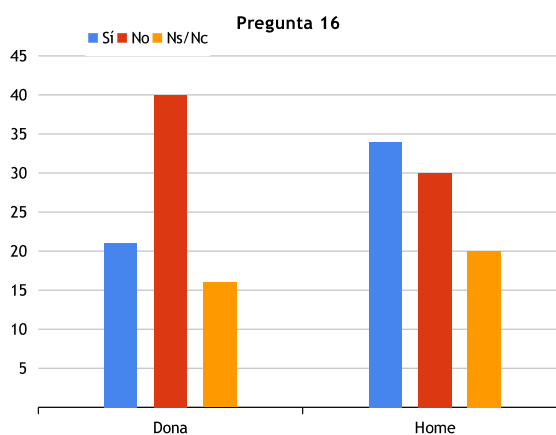
15. Creu que sabria reaccionar davant un cas de violència de gènere?





8. Qüestionaris a la plantilla

16. Considera que les dones embarassades estan suficientment protegides a nivell de prevenció de riscos laborals?



Entre els homes, les opinions estan dividides entre les 3 opcions de resposta.

Entre les dones la majoritària és no. A aquest respecte, cal escoltar l'opinió d'aquelles persones que o bé han estat embarassades o compten amb la possibilitat d'estar-ho. Si no es senten recolzades, simplement, no ho estan suficientment.

S'han rebut queixes a aquest respecte, en especial amb la prevenció de riscos laborals, personal addicional per a adoptar mesures de conciliació, forma d'accés a la institució i situacions pròpies d'alguns llocs laborals concrets.



9 Resultats de l'anàlisi qualitativa

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

9. Resultats de l'anàlisi qualitativa

Àmbit 1. Situació entre dones i homes dins l'Organització.

En termes generals, els departaments amb més personal estan masculinitzats, especialment Policia Local. Les àrees feminitzades són aquelles que compten amb menor nombre de personal. (Recursos Humans, Educació). És a Benestar Social on hi ha una proporció de dones superior a la mitja.

Les àrees masculinitzades reben major reconeixement, el que es tradueix en beneficis no específics i difícilment quantificables, com per exemple la força negociadora com a col·lectiu. De la mateixa forma, els departaments feminitzats tenen una consideració menys positiva i la seua problemàtica específica és poc tractada de manera pública; per exemple manca de personal per a cobrir mesures de conciliació.

De manera generalitzada, es considera que existeix igualtat d'oportunitats reals i efectives, garantides per la Constitució. No obstant, hi ha criteris que regeixen accés a l'organització que semblen neutres però perjudiquen seriosament les dones; de la mateixa forma que l'absència de criteris específics per protegir-les els afecta de la mateixa forma.

La majoria de persones considera que les dones embarassades no estan suficientment protegides. Trobem les dificultats de mantindre el seu lloc a una borsa de treball, ja que la baixa per maternitat no els permet conservar l'ordre d'accés. Altres llocs de treball tenen necessitats específiques respecte dels embarassos. Polícies i tècniques d'educació infantil són col·lectius que requereixen tractament específic per ser professions de risc.

Àmbit 2. Accés a l'organització.

No s'han trobat a les bases disponibles a la pàgina web cap discriminació directa, més enllà d'una aplicació incorrecta o parcial del llenguatge inclusiu.

Amb tot, tampoc no hi figuren criteris de protecció de les dones a processos naturals del seu cos (embaràs, part i lactància) el que provoca situacions de desprotecció i desigualtat.

Es recomana aplicar el llenguatge inclusiu a la publicació completa i de forma correcta. També incloure criteris de protecció per a dones.

Amb la previsió a mitjà termini de reemplaçament de la plantilla, aquest punt cobra especial interès.

Tal com s'extrau de l'anàlisi quantitativa, les incorporacions d'antiguitat inferior a un any no són equilibrades, sinó fruit del sistema de contractacions. Aquelles persones que ja tenien una relació laboral anterior al contracte actual amb l'Ajuntament d'Oliva són, majoritàriament, dones. És a dir, l'antiguitat inferior a un any no reflecteix la complexa situació existent. Caldria comptar amb les dades sobre quines d'aquelles persones havien treballat prèviament amb altre contracte.

Àmbit 3. Promoció i desenvolupament professional.

No s'ha pogut comptar amb les dades necessàries per a realitzar una anàlisi quantitativa d'aquest àmbit. Per tant, la única informació amb que comptem procedeix de les impressions subjectives recollides als qüestionaris.

La sensació generalitzada és que existeixen desigualtats a l'hora de promocionar en relació al sexe entre les dones; i que no influeixen entre els homes.



9

Resultats de l'anàlisi qualitativa

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

9. Resultats de l'anàlisi qualitativa

Àmbit 3. Promoció i desenvolupament professional.

És important comptar amb les dades numèriques a aquest punt; però la manca d'un software especialitzat, juntament a la dotació de personal adequada, dificulta la tasca i la dilata en el temps.

Àmbit 4. Cultura de l'organització.

Com a cultura organitzacional s'entén al conjunt de creences, hàbits, valors, actituds, tradicions, etc. entre els grups existents en totes les organitzacions. Per tant, cada entitat té una que li és pròpia i la diferència de les altres.

El clima organitzacional exerceix una significativa influència en la cultura de l'organització, que conté el patró general de conductes, creences i valors compartits pels membres d'una organització. Els membres determinen en gran part la seua cultura i, en aquest sentit, el clima organitzacional exerceix una influència directa, perquè les percepcions dels individus determinen substancialment les creences, mites, conductes i valors que conformen la cultura de l'organització.

En primer lloc, cal assenyalar la dificultat per a mobilitzar les persones que conformen la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva. Respecte als qüestionaris, recollir les impressions subjectives i que la diagnosi resultara fruit de la pròpia perspectiva de les persones a qui va dirigit era un imperatiu. Amb tot i encara que es va comunicar amb antelació, es va convocar a tots els departaments i es va mantenir una comunicació fluida amb la gerència de tots ells, hi ha persones que s'han negat a participar de l'elaboració de la diagnosi del PIO.

D'altra banda, al voltant del 25% dels qüestionaris han estat contestats sense prestar interès a què s'estava preguntant i sols la meitat d'ells contenien propostes, crítiques o comentaris al respecte.

Hi ha una diferència significativa a la qualitat de les respostes en funció del sexe de qui ha respost. Sent, de manera general, les treballadores qui han identificat major nombre de possibles mesures positives a aplicar.

Al plantejament de les sessions de recollida d'informació, es proposava començar amb una reunió informativa en hores de treball, a primera o última hora de la jornada per no interrompre el ritme de cap tasca. Encara i tot, s'han hagut d'esquivar problemes d'assistència i participació activa.

Pel que fa als rols i estereotips existents, gran part de la plantilla no pot diferenciar entre igualtat d'oportunitats i accions contra la violència de gènere. Existeix un sentiment, estés especialment a sectors masculinitzats com policia i urbanisme, la creença que es tracta assumptes que competeixen únicament a les dones. A més, s'ha referit en nombrosos qüestionaris que s'evite "culpabilitzar i marginar" l'home.

La igualtat d'oportunitats tracta de donar a totes les persones les mateixes oportunitats, partint de la realitat que no totes elles tenen les mateixes circumstàncies d'inici. Així doncs, es recomana incidir en la formació obligatòria per a tota la plantilla. Existeixen encara idees preconcebudes i basades en una percepció exagerada i poc informada de la natura, origen i finalitat de les polítiques d'igualtat de gènere.

Àmbit 5. Formació.

Per a realitzar aquest apartat, s'ha emprat la relació provisional de Formació a data 29/01/2018.

No s'aprecien diferències significatives en funció del sexe per que fa a la formació rebuda. Les existents es deuen més al nivell formatiu de cada persona que a qualsevol altra característica.

Sobre els riscos laborals associats als llocs de treball, s'observa que s'oferta la possibilitat de realitzar un curs sobre lipoatròfia semicircular. La proporció de persones afectades per



9

Resultats de l'anàlisi qualitativa

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

9. Resultats de l'anàlisi qualitativa

Àmbit 5. Formació.

aquesta malaltia s'ha establert al voltant del 31% en personal d'oficina, sent més freqüent entre dones. L'existència d'aquests tipus de cursos és positiva des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats i es recomana incidir a les malalties pròpies de les dones així com a aquells processos vitals, transitoris o no, associats a la salut diferencial

Es felicita aquesta mesura i s'anima a continuar en aquesta direcció, ja siga ampliant l'oferta formativa a altres processos que afecten la salut de les dones o de qualsevol forma que es considere convenient.

De la mateixa forma que a l'apartat anterior, es recomana molt encareidament que la igualtat d'oportunitats constituïska matèria obligatòria de formació a tots els departaments.

Àmbit 6. Ordenació del temps de treball.

L'Ajuntament d'Oliva compleix amb l'establert pel que fa a mesures de conciliació laboral. Per contra, existeix un greu desconeixement de les mesures disponibles, i tampoc no existeix una guia on dirigir-se en cas de dubte.

D'altra banda, existeixen queixes de manca de personal per que les mesures siguen realment efectives.

Es recomana elaborar una guia amb les mesures disponibles i preguntes freqüents (referents a majors de 18 anys i ascendència). Una iniciativa positiva seria realitzar un estudi de possibles millores sobre el mínim establert a la normativa (per exemple baixes de maternitat ampliable). Existeixen experiències similars a altres institucions i empreses privades amb resultat favorable.

Tanmateix, la plantilla demanda formació a aquest respecte així com sobre altres drets.

Àmbit 7. Llenguatge i comunicacions no sexistes.

Respecte a la comunicació interna, els canals de comunicació utilitzats entre la plantilla i el mateix Ajuntament d'Oliva són: les reunions, les presentacions a la plantilla, el correu electrònic i el tauler d'anuncis. Sent la més freqüent les comunicacions escrites, per qualsevol de les formes possibles.

Per a les comunicacions externes l'Ajuntament fa ús de publicacions oficials i de la seua pàgina web: www.oliva.es.

La recerca realitzada a la web ha donat els següents resultats respecte de principi d'igualtat d'oportunitats:

- Hi ha algunes expressions dins de la web que cal canviar. És relativament freqüent l'ús de masculí genèric, fàcilment evitable amb genèrics. Podem observar algunes publicacions que es dirigeixen "als ciutadans", "l'interessat", etc.

D'altra banda, també cal felicitar l'ús de llenguatge inclusiu a la pàgina d'inici. Per exemple, "directori de persones" o "ciutadania".

- Respecte a les ofertes laborals analitzades, quasi en la totalitat dels textos el llenguatge utilitza el masculí generalitzador. S'han estudiat les bases, llistes d'admissions, rectificacions, etc... de les borses convocades al període entre 2013 i 2018.

Les categories professionals són masculines a quasi tots els textos. A les que s'utilitza el desdoblament, el masculí figura en primer lloc.

S'utilitza la mateixa dinàmica a la convocatòria de beques.

- La resta de comunicacions, tant internes com externes (informacions d'interès general, cartelleria, etc.), sols utilitzen el llenguatge inclusiu en algunes ocasions.

Amb tot açò el que s'evidencia és la necessitat de, en primer lloc, canviar la nomenclatura utilitzada per part de l'organització per a redactar ofertes de treball, serveis, beques o



9 Resultats de l'anàlisi qualitativa

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

9. Resultats de l'anàlisi qualitativa

Àmbit 7. Llenguatge i comunicacions no sexistes.

pràctiques professionals. D'altra banda, és necessari realitzar accions que afavorisca que tota la comunicació del consistori, interna o externa, ja siga una norma o escrit administratiu, ja siga un anunci o un cartell d'una activitat exercida o finançada per aquest, respecten en la seua composició les normes relatives a la utilització d'una comunicació no-sexista.

Cal tenir en compte que aquesta situació, sumada a la ja descrita en la representació de la plantilla, planteja un entorn de treball que tindrà nombroses incorporacions als pròxims anys i que s'hauran de fer respectant el principi de presència equilibrada, tal com reflecteix l'ordenament jurídic.

En referència al que s'ha recollit als qüestionaris, l'opció de conèixer el llenguatge inclusiu és la més triada (quasi 120 persones han contestat Sí, sense diferències entre sexes). Així com són nombroses les respostes positives sobre la seua utilització. Això no obstant, no s'ha pogut constatar ni que es coneix el llenguatge inclusiu, ni el que suposa, ni com s'utilitza correctament. Es sospita que les respostes positives estan relacionades amb la tendència, conscient i inconscient, que té un individu a respondre d'una manera que serà vista com a favorable per altres a l'hora d'emplenar un test.

Es considera necessària la sensibilització al respecte, amb la formació, ja que no s'han definit uns criteris sobre l'ús del llenguatge no sexista i no es disposa d'uns criteris actualitzats per fer front al seu ús. Cal tenir present que existeix certa reticència a aquest tema, ja que hi ha persones que manifesten que resta fluïdesa a la comunicació., "no és natural" o, directament, ho consideren innecessari.

Àmbit 8. Política retributiva.

Totes les retribucions efectuades a l'Ajuntament d'Oliva es fan respectant la categoria del lloc de treball. És a dir, la base es correspon amb la normativa vigent. Això no obstant, no s'ha pogut analitzar la retribució per complements, si és diferent segons el lloc de treball o responsabilitats similars.

Pel que fa al resultat del qüestionari, s'ha manifestat la manca d'equivalència entre categories similars. Es proposa realitzar revisió de la RPT per poder establir si s'ajusta a la realitat i és equitativa.

Àmbit 9. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament.

La LOIEDH insta a adaptar la prevenció de riscos laborals a la perspectiva de gènere. Per tant, cal aplicar aquest criteri a l'anàlisi dels llocs de treball existents. Les unitats organitzatives amb les quals s'ha treballat al llarg d'aquesta diagnosi, presenten una alta feminització i amb ocupacions molt característiques dels treballs feminitzats (especialment a tasques administratives, neteja, atenció social, educació, etc.). Això és, a l'Ajuntament d'Oliva hi ha gran part dels llocs de treball estereotipats, amb una divisió sexual del treball.

Les desigualtats de gènere en salut laboral tenen el seu origen, almenys en part, en la marcada divisió sexual del treball. Així mateix, hi ha una important segregació de gènere en el mercat de treball que es tradueix en sectors feminitzats i masculinitzats (segregació horitzontal), on a més els homes ocupen amb major freqüència els càrrecs de poder (segregació vertical). Aquests factors són importants a l'hora de realitzar una anàlisi al respecte i constitueixen un punt a tenir en compte davant la salut laboral diferencial.

A l'Ajuntament d'Oliva trobem aquests tipus de segregació laboral. Per tant, caldrà elaborar mesures al respecte, així com tornar a estudiar-la més endavant per tal d'avaluar l'impacte de les propostes al respecte. Així doncs, iniciar el treball d'avaluacions psicosocials en els esmentats àmbits és una pràctica recomanable.

D'altra banda, s'ha ficat de manifest l'existència de riscos per a la salut específics d'aquests llocs de treball, així com també la percepció subjectiva de no estar protegides per la



9. Resultats de l'anàlisi qualitativa

Àmbit 9. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament.

institució. Malauradament, i atesa l'especificitat de les patologies referides, no és possible treure conclusions determinants. Es recomana encaridament aprofundir a l'estudi de les causes de les pautes diferenciades per a cada col·lectiu.

En la mateixa direcció, els qüestionaris a la plantilla han posat de manifest que tant allò relacionat amb els riscos psicosocials com les malalties associades a un lloc de treball en específic és una demanda patent al nostre entorn laboral. És una necessitat real i efectiva.

De manera paral·lela, s'ha referit als qüestionaris certes queixes que no poden qualificar-se per se a l'àmbit de l'igualtat d'oportunitats. S'aprecia certa reiteració de la síndrome de desgast professional a les respostes, en especial a sectors que requereixen menys qualificació. De tota mena, encara que no estan relacionades de forma directa sí ho estan amb la salut laboral i caldria aprofundir en la incidència segregada per sexe a l'Ajuntament d'Oliva. De forma general, i atenent a nombroses investigacions, són les dones qui pateixen en major mesura les conseqüències.⁷

En última instància, en allò associat a la prevenció i tractament de possibles casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, l'organització no estableix un Protocol estructurat ni per a la prevenció, detecció ni actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball. Amb les informacions obtingudes, es pot assumir que la majoria de la plantilla confia a un sistema informal d'elevació de queixes o comunicacions amb les i els caps corresponents, però varien entre els departaments i s'acosten més a decisions i criteris individuals.

Atenent a la legislació vigent, a l'article 14.5 de la LOI que insta a les Institucions a l'adopció de les mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. De la mateixa forma, l'article 48 insta a disposar les mesures necessàries per a prevenir l'assetjament sexual o per raó de gènere; així com establir un procediment per a la denúncia. Per tant, cal establir un protocol davant d'aquestes situacions.

La sensibilització al respecte correspon a la representació de la plantilla, així com també ho és el ser enllaç de comunicació de les possibles denúncies, tal com figura a l'article 48.2.

9 Resultats de l'anàlisi qualitativa

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

⁷ García, M.^a Yolanda; Pérez, Miguel Ángel & Albacete, Alberto (2013). *Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad*. Apuntes de Psicología, Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2013, Vol. 31, número 3, págs. 291-298. ISSN 0213-3334

Gil-Monte, Pedro R, López-Vilchez, Jorge, Llorca-Rubio, José Luis, & Sánchez Piernas, Juana. (2016). *Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana* (España). *Liberabit* 22(1), 7-19.

Sánchez, M.^a Carmen & Aguilar, José M.^a (2016). *Satisfacción profesional en los servicios sociales municipales. Los trabajadores y trabajadoras de primera línea. Tesis doctoral Percepción ciudadana y profesional sobre los servicios sociales municipales: satisfacción con la gestión de calidad en Castilla- La Mancha*, realizada en el Departamento de Sociología I. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UNED.



10

Sistema d'avaluació i seguiment del PIO qualitativa

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

10. Sistema d'avaluació i seguiment del PIO

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (LOIMH) fa imprescindible incloure un sistema d'avaluació i seguiment del PIO. El sistema ha de ser eficaç, donat que dels resultats que proporciona depenen els següents punts:

- Implantació viable de les mesures d'acció positiva recollides al PIO.
- Efectivitat de l'aplicació de les mesures.
- Informació sobre la realitat de la situació.
- Recollida de resultats.
- Incloure mesures no contemplades en primera instància.
- Corregir i ampliar el PIO en cas necessari.

Amb la finalitat de realitzar el seguiment de les accions previstes al PIO, l'òrgan encarregat (mesa de treball responsable de cada acció) redactarà un informe amb els resultats del seguiment de cadascuna de les accions amb caràcter anual. Aquest informe ha de recollir el grau de compliment dels objectius per cada acció, els recursos utilitzats, si ha estat encertada, els canvis que caldria afegir així com qualsevol informació que siga d'interès. Aquests informes seran públics, ja que constitueixen una part important de la transparència en l'execució.

S'ha elaborat una plantilla amb la intenció de recollir tota la informació amb el mateix sistema. Haurà de completar-se per cadascun dels òrgans, grups de treball, departament, etc. que siga responsable del seu desenvolupament. Les avaluacions de seguiment seran remeses a la mesa responsable per a realitzar el seguiment. La fitxa d'implementació i seguiment figura a l'Annex.

Quatre anys després l'aprovació del Pla d'Igualtat, la seua aplicació podrà ser sotmesa a una avaluació per personal especialitzat. Aquesta avaluació preveurà a més de l'avaluació de procés i resultats, una avaluació d'impacte. L'Ajuntament haurà de preveure i assignar els recursos necessaris perquè es realitze el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

L'avaluació haurà de ser quantitativa i qualitativa. Per a realitzar aquests mesuraments poden utilitzar-se altres mètodes d'investigació (entrevistes, enquestes, qüestionaris, etc.) a més de les fitxes de seguiment i avaluació. L'informe final d'avaluació inclourà els resultats globals per àrees d'actuació i les propostes de millora.



11

Conclusions

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

11. Conclusions

1. Existeix desequilibri de gènere en la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva, tant en volum, com en accés, classificació, retribucions, etc. En aquest desequilibri són les dones les més relegades; es tracta d'una qüestió multicausal.

Segregació horitzontal i vertical. Les professions feminitzades són les menys valorades quant a classificacions professionals i complements, per exemple: Benestar Social, Educació, Neteja o Administració. Al Servei de Benestar Social la manca de personal és evident i afecta els departaments que inclou aquest servei: Igualtat i Dona, Menors i Serveis Socials (en gener i febrer es paralitzen les intervencions per aquesta causa).

2. La dimensió d'accés a l'organització no s'ha avaluat en profunditat. La causa és la dificultat de recollir les dades que escauen.

No obstant això, es presumeix desequilibri donats els resultats. És una clara conseqüència dels sistemes d'accés emprats en el temps, i el fet que no s'hagi aplicat perspectiva de gènere en la gestió municipal.

3. Entre la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva romanen estereotips al voltant del que es considera correcte per a un home i per a una dona. Igualment amb la divisió sexual del treball i la corresponsabilitat. Es tracta d'una feblesa que no per comú perd importància. Donar a conèixer el plantejament teòric de la perspectiva de gènere esdevé urgent, ja que sense la sensibilització davant les desigualtats no podrà comprendre's la magnitud de la realitat social.

4. No existeix, ni ha existit perspectiva de gènere en la gestió general de l'Ajuntament.

5. Es dona la completa absència d'eines per a la promoció de la igualtat i la prevenció de l'assetjament: formació, protocol de prevenció, material d'informació, i difusió.

6. No existeix en el consistori política general d'ús no sexista del llenguatge.

7. Feblesa de la comunicació interna en matèria d'igualtat.

8. No existeix percepció de discriminació, ni de la necessitat de comptar amb un pla d'igualtat, per part del personal de l'Ajuntament en personal amb tasques de tipus administratiu i policia local.

9. L'absència de criteris específics de protecció de dones en situacions d'embaràs, lactància i altres processos especialment femenins provoca discriminacions indirectes a l'accés a l'organització i a departaments masculinitzats.

10. Les mesures de conciliació actuals són desconegudes per les persones que no les gaudeixen, especialment per homes. D'altra banda, estan poc adaptades a la situació concreta de l'Ajuntament d'Oliva.

11. En general, exceptuant individus concrets que ja han treballat la sensibilitat o han patit desigualtats de gènere, s'aprecia desinterés al voltant del tema de la igualtat de gènere. Es tradueix en sinergia lenta, escassa resposta al PIO, poca seriositat, interpretació de les polítiques d'igualtat com un atac a la pròpia condició, etc.

12. Impossibilitat d'analitzar les dades internes de l'Ajuntament d'Oliva amb perspectiva de gènere. No es compta amb un software adequat que permeti la recollida, filtre i anàlisi de les dades relatives a la plantilla. Si no es recull segregada per sexe ni es pot tenir una diagnosi totalment ajustada a la realitat ni tampoc avaluar el resultat de l'aplicació de polítiques d'igualtat.



11 Con clusi ons

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

11. Conclusions

13. La RPT no s'ajusta a la realitat. Té 12 anys d'antiguitat i no es va realitzar amb perspectiva de gènere, pel que es sospita que continga discriminacions indirectes.

14. L'edifici l'Almàsera no és segur en termes de salut laboral per a les dones.



12

Accions positives

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

12. Accions positives

Els objectius proposats es concreten en accions, que és on es desenvolupa el conjunt integrat i sistemàtic del propi PIO.

Aquestes són les recomanacions extretes dels suggeriments recollits als qüestionaris, en ordre de prioritats:

Curt termini (1-2 anys)

1. Formació en igualtat d'oportunitats i llenguatge inclusiu. Es recomana obligatòria per a tota la plantilla. Mesura permanent.
2. Sensibilització en igualtat d'oportunitats. Mesura permanent.
3. Redacció d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere. Redacció puntual, aplicació permanent.
4. Aplicació del llenguatge inclusiu a totes les comunicacions de l'Ajuntament d'Oliva. Mesura puntual.
5. Correcció llenguatge de la web de l'Ajuntament d'Oliva. Mesura permanent.
6. Unificació de criteris pel que fa a llenguatge inclusiu. Mesura puntual.
7. Introducció de criteris específics de protecció de les dones als criteris que regeixen les borses de treball amb caràcter retroactiu d'aquelles en vigència. Mesura permanent.
8. Estudi de la situació de les dones embarassades dins la institució i corregir les possibles desigualtats. Mesura puntual.
9. Mesures específiques per a dones policia pel que fa a maternitat i conciliació. Revisió de discriminacions indirectes pel que fa als torns, complements salarials, etc. Redacció puntual, aplicació permanent.
10. Aconseguir programa de RRHH i Plantilla per a afavorir la investigació amb perspectiva de gènere. És imprescindible per a prendre decisions amb perspectiva de gènere. Dotar de personal. Mesura permanent.
11. Impulsar la prevenció de riscos laborals associats a les ones electromagnètiques al lloc de treball. Les dones són les afectades. Mesura permanent.

Mitjà termini (3-5 anys)

1. Millora de conveni en matèria de conciliació familiar (ampliar baixa per m/paternitat, augmentar possibilitats d'acompanyament a fill/es, contemplar néts i nètes, conciliació amb persones majors, etc.). Mesura permanent
2. Flexibilitat horària: estudi i aplicació de possibilitats (borsa d'hores o qualsevol altra possibilitat). Mesura puntual.
3. Dedicació d'un apartat a la web de l'Ajuntament destinat a la pedagogia, sensibilització i informació. Mesura permanent.
4. Elaborar dossier explicatiu de les mesures de conciliació disponibles. Mesura puntual.
5. Millorar condicions per a lactància. Mesura permanent.
6. Sistema de quotes a llocs de treball estereotipats. Mesura temporal fins que es corregisca el desequilibri.



12. Accions positives

Llarg termini (5 anys)

1. Creació d'espai guarderia. Mesura permanent.
2. Establir canals de comunicació entre persones del mateix departament i interdepartamental. Mesura permanent.
3. Formació sobre mesures de conciliació, salut diferencial, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, continguts de la nòmina, el propi lloc de treball, etc. Mesura permanent.
4. Qüestionaris periòdics. Mesura anual.
5. A llocs de treball amb molta càrrega física establir sistemes de compensació (altres tasques) per a que la divisió sexual del treball no tinga gran impacte. Mesura permanent.
6. Tutories departamentals sobre igualtat d'oportunitats. Mesura permanent.

Cadascuna de les accions compta amb el mateix esquema:

1. **Acció** (nom). Cada objectiu específic es materialitza a una acció que contribueix a aconseguir-lo.
2. **Descripció**. L'acció es detalla específicament (fases o altres aspectes valuosos).
3. **Agents implicats**. Persones responsables d'implantar, seguir o avaluar l'acció o part d'ella.
4. **Recursos necessaris i pressupost assignat**. Poden ser econòmics, personal o qualsevol altra naturalesa.
5. **Calendari**. La distribució de les accions al llarg de vigència i periodicitat assignada.
6. **Forma de seguiment i avaluació**. S'estableixen mesures quantitatives de l'evolució dels objectius i l'èxit de l'aplicació de la mesura.

Hi ha tres tipus d'accions en funció de la seua periodicitat:

1. **Puntual**. És aquella que finalitza una vegada finalitza l'acció.
2. **Permanent**. Aquestes cal executar-les durant la vigència del pla.
3. **Anual**. Té lloc una vegada l'any.

Suggeriments i comentaris de la plantilla per a facilitar el desenvolupament del PIO:

- Les mesures no són sols remuneracions econòmiques, es tracta de qualitat de vida.
- Convenis amb escoles i centres de dia per a familiars del funcionariat.
- Partida pressupostaria exclusiva per a les activitats del PIO.
- Sessions explicatives del PIO.
- Coneixement en temps real de l'estat d'aplicació de les mesures.

12

Accions
positives

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022



13 Glo ssa ri

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

13. Glossari

Acció positiva: mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat efectiva respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionals en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Assetjament per raó de sexe: comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual: comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produisca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Bretxa salarial: diferències salarials entre dones i homes, tant en l'acompliment de treballs iguals com la produïa en els treballs feminitzats (tradicionalment femenins).

Composició equilibrada: les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguen menys del 40%.

Conciliació (de la vida laboral, familiar i personal): assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars.

Corresponsabilitat: necessitat de que homes i dones, titulars dels mateixos drets, assumisquen similars deures i obligacions en els escenaris públic i privat, en el mercat laboral, en les responsabilitats familiars i en la presa de decisions.

Drets sexuals i reproductius: part dels drets humans la finalitat dels quals és que totes les persones puguen viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció.

Discriminació directa: situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular pel que fa a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

Estereotips: creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup.

Feminismes: corrents de pensament que vindiquen la igualtat d'homes i dones.

Gènere: concepte que fa referència a les diferències socials entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Igualtat d'oportunitats: principi que pressuposa que homes i dones tinguen les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes.

Llenguatge inclusiu (no sexista): ús del llenguatge que no oculta, no subordina i no exclou a les dones en la manera d'expressar-se i comunicar-se.

Perspectiva de gènere: Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones.



13. Glossari

Pla d'igualtat: conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Principi d'igualtat de tracte: absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Sexisme: suposició, creença o convicció que un dels sexes és superior a l'altre.

Transversalitat de gènere: enfocament integrat de gènere per a referir-se a la responsabilitat de tots els poders públics en l'avanç de la igualtat entre dones i homes.

Violència de gènere: tot acte de violència, basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tinga o pugui tenir com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

13 Glo ssa ri

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

1. Creació òrgan de gestió.

EIX ESTRATÈGIC		ÀREA	
Cultura de l'organització.		Igualtat	
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Integrar la perspectiva de gènere al funcionament de l'Ajuntament d'Oliva. OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Dotar al PIO de l'estructura necessària per al seu funcionament. · Impulsar les mesures positives. · Organitzar el desenvolupament de les mesures positives. · Avaluar les mesures positives. 			
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Constitució i funcionament de la Comissió Permanent d'Igualtat. 			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Constitució i funcionament de la Comissió Permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat implantant la figura de la coordinadora o del coordinador responsable de l'execució d'aquest Pla.		
Justificació	Els Plans d'Igualtat són plans de treball. És necessari, llavors, que existisca un òrgan que l'impulsi i supervise.		
Persones/entitats destinàries	Totes les persones amb relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat	Coordinació del departament d'Igualtat	RRHH.	Integrants de la Comissió
Període d'execució	Constitució: primer semestre 2019. Vigència: tota la vigència del PIO.		
Indicadors per a l'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> · Presència/absència de la Comissió. · Actes de reunions. · Execució de les mesures. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Òrgan de gestió eficaç i eficient · Aplicació de les mesures contemplades al PIO. 		
Despeses: 100 €			



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

2. Formació en igualtat d'oportunitats i llenguatge inclusiu. Es recomana obligatòria per a tota la plantilla. Mesura permanent.

EIX ESTRATÈGIC		ÀREA	
Formació Cultura de l'organització		Igualtat Formació	
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Introduir iniciatives organitzatives específiques que promouen l'igualtat d'oportunitats. · Incorporar sistemàticament la perspectiva de gènere en les actuacions internes de l'Ajuntament. OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Sensibilitzar la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva. · Conscienciar sobre les desigualtats originades pel gènere a tota la plantilla. · Atendre a les diferents manifestacions de les desigualtats segons l'àmbit de treball. · Formar en Igualtat d'Oportunitats tota la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva. 			
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Formació en Igualtat d'Oportunitats 			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Proporcionar formació en Igualtat d'Oportunitats i Igualtat de Gènere de manera obligatòria a tota la plantilla. Aquesta formació serà específica segons l'àrea en la que es treballa. Haurà de ser presencial.		
Justificació	La diagnòstic revela l'arrelament d'estereotips sexistes; així com un profund desconeixement del qual es tracta l'Igualtat d'Oportunitats i poca sensibilitat al respecte. Per a poder iniciar qualsevol altra acció amb bons resultats és necessari introduir la perspectiva de gènere a l'activitat quotidiana de l'Administració.		
Persones/entitats destinatàries	Totes les persones amb relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat RRHH Formació	Coordinació del departament d'Igualtat, Formació.	No procedeix	Integrants de la Comissió
Període d'execució	Primer semestre 2019.		
Indicadors per a l'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de cursos. · Existència de cursos específics segons l'àrea d'activitat. · Nombre dones i homes que els han realitzat amb èxit. 		



Annex 1

EL PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

2. Formació en igualtat d'oportunitats i llenguatge inclusiu. Es recomana obligatòria per a tota la plantilla. Mesura permanent.

Indicadors per a l'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> · Qüestionaris de satisfacció als cursos. · Control d'assistència. · Resultats cursos.
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Introducció en conceptes relacionats amb l'Igualtat d'Oportunitats. · Augment de la sensibilització. · Incorporació de la perspectiva de gènere a l'activitat funcional. · Identificació correcta de desigualtats. · Canvi d'actitud davant les polítiques d'Igualtat.
Despeses: 3000 €	

51 |

3. Acordar estratègia comuna en l'aplicació del llenguatge inclusiu.

EIX ESTRATÈGIC	ÀREA
Llenguatge inclusiu	Igualtat Promoció del Valencià
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Integrar llenguatge i la comunicació inclusiva des de la perspectiva de gènere en l'estratègia de l'Ajuntament. · Sensibilitzar al respecte de la comunicació inclusiva. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Dotar a la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva d'uns criteris unificats sobre llenguatge inclusiu. 	
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Guia llenguatge inclusiu. 	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció Activitat	Elaborar un dossier amb la informació necessària per a consultar en cas de dubte. Difondre el dossier. Avaluar el grau de coneixement del dossier per part de la plantilla amb una eina d'investigació.
Justificació	Amb la utilització del llenguatge inclusiu poden sorgir dubtes sobre quina fórmula és més adequada segons la situació. Per tal de comptar amb un criteri unificat on consultar, s'ha de comptar amb una guia.
Persones/entitats destinatàries	Totes les persones amb relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

3. Acordar estratègia comuna en l'aplicació del llenguatge inclusiu.

RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat Promoció del Valencià	Coordinació del departament d'Igualtat, Promoció del Valencià	Premsa	Personal tècnic departament premsa Tècnica d'Igualtat
Període d'execució	Primer semestre 2019.		
Indicadors per a l'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> · Dossier · Accessibilitat del dossier · Coneixement del contingut del dossier 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Cap errada a la aplicació del llenguatge inclusiu 		
Despeses: 300 €			

52 |

4. Introducció de criteris específics de protecció de les dones als criteris que regeixen les borses de treball amb caràcter retroactiu d'aquelles en vigència. Mesura permanent.

EIX ESTRATÈGIC	ÀREA
Accés a l'organització	Igualtat RRHH
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Eliminar discriminacions indirectes. · Crear mecanismes que garanteixen l'igualtat d'oportunitats en l'accés laboral. OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Remoure els obstacles per raó de gènere per accedir a l'organització. · Configurar els criteris específics de protecció de les dones. 	
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Criteris de protecció específics per a dones a les bases dels processos selectius. 	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció Activitat	Incloure a les bases de borses de treball i altres processos selectius, vigents i futurs, criteris específics de protecció per a les dones embarassades, lactants, o qualsevol altra condició derivada del fet de ser dona.



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

4. Introducció de criteris específics de protecció de les dones als criteris que regeixen les borses de treball amb caràcter retroactiu d'aquelles en vigència. Mesura permanent.

Descripció Activitat	Incloure a la redacció de les bases posteriors a l'aplicació de la mesura un paràgraf animant a les dones a participar-hi quan siguin el sexe infrarrepresentat. Incloure criteris que protegeixen principalment a les persones treballadores en casos d'incapacitat temporal per embaràs i permisos de maternitat/paternitat.
Justificació	L'actual absència de criteris específics de protecció per a l'Ajuntament d'Oliva.
Persones/entitats destinatàries	Persones que conformen les diferents borses de treball de l'Ajuntament d'Oliva

53

RESPONSABLES D'EXECUCIÓ

Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat RRHH	Coordinació del departament d'Igualtat i RRHH	Igualtat i Benestar Social	Integrants de la Comissió
Període d'execució	Primer semestre 2019.		
Indicadors per a l'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de borses a les que aplique amb caràter retroactiu la mesura. · Presència/Absència dels criteris de protecció a les bases publicades des de la posada en marxa de les mesures. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Eliminació de discriminacions indirectes en l'accés a l'organització. 		
Despeses: no procedeix			

5. Sensibilització en igualtat d'oportunitats. Mesura permanent.

EIX ESTRATÈGIC	ÀREA
Formació Cultura de l'Organització	Igualtat Formació
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Introduir iniciatives organitzatives específiques que promouen l'igualtat d'oportunitats. · Incorporar sistemàticament la perspectiva de gènere en les actuacions internes de l'Ajuntament. 	



Annex 1

PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

5. Sensibilització en igualtat d'oportunitats. Mesura permanent.

OBJECTIUS ESPECÍFICS			
<ul style="list-style-type: none"> · Sensibilitzar la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva. · Reduir l'impacte dels estereotips de gènere. · Aconseguir la implicació del Ple Municipal i de tota la plantilla. · Sensibilitzar a l'ambient general per a aconseguir un major impacte de cadascuna de les accions positives posteriors. 			
ACCIÓ			
· Sensibilització en Igualtat d'Oportunitats			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Mesures periòdiques de sensibilització. Es tracta d'una mesura permanent, per tant, cal revisar-la anualment per a determinar en quina direcció es desenvoluparan les diferents activitats relacionades.		
Justificació	Existeix, a nivell generalitzat, poca sensibilitat al respecte de l' Igualtat entre dones i homes.		
Persones/entitats destinatàries	Totes les persones amb relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat RRHH Formació	Coordinació del departament d'Igualtat i Formació	Aquelles que es decidisquen a la negociació	Aquelles que es decidisquen a la negociació
Període d'execució	Primera implantació: Segon semestre 2019. Resta d'implantació: Programar anualment.		
Indicadors per a l'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre d'accions realitzades. · Documentació generada per l'acció (cartelleria, dossiers, etc.). · Nombre de persones receptores de les diferents accions. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Millora de l'ambient general · Reducció de l'impacte dels estereotips sexistes a la presa de decisions. · Eliminació de discriminacions indirectes. · Introducció de la perspectiva de gènere. · Creació de l'ambient adequat per a la correcta implantació de polítiques d'igualtat. 		
Despeses: 1000 €			



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

6. Dedicació d'un apartat a la web de l'Ajuntament destinat a la pedagogia, sensibilització i informació. Mesura permanent.

EIX ESTRATÈGIC		ÀREA	
Cultura de l'organització		Igualtat Informàtica	
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Augmentar el grau d'integració de l'igualtat de gènere en la cultura de l'organització. · Generar mecanismes que garanteixen la transversalitat de gènere en la gestió i actuació de l'Ajuntament. OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Dotar a l'Ajuntament d'Oliva d'una ferramenta que permeti la sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats. · Difondre informació verídica amb perspectiva de gènere. · Transmetre el compromís institucional amb la igualtat d'oportunitats. 			
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Secció d'informació a la web oficial. 			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Crear un apartat a www.oliva.es destinat a publicar periòdicament informació relativa a la igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere. És necessari dotar el departament d'informàtica amb el personal adequat per desenvolupar la mesura.		
Justificació	Per una banda, permet mostrar públicament el compromís de l'entitat amb l'igualtat de gènere. D'altra, constitueix un espai pedagògic extensible a la ciutadania.		
Persones/entitats destinatàries	Persones amb una relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva Tota la ciutadania.		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat	Coordinació del departament d'igualtat	Informàtica	Personal tècnic dels departaments implicats
Període d'execució	Primer semestre 2019.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre publicacions. · Nombre visites. 		



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

6. Dedicació d'un apartat a la web de l'Ajuntament destinat a la pedagogia, sensibilització i informació. Mesura permanent.

Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Augment del coneixement en matèria d'igualtat d'oportunitats. · Materials inèdits sobre igualtat d'oportunitats. · Formació i educació sobre igualtat d'oportunitats.
Despeses: no procedeix	

7. Redacció d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere. Redacció puntual, aplicació permanent.

56 |

EIX ESTRATÈGIC	ÀREA
Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament.	Igualtat Prevenció Riscos Laborals
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Introduir iniciatives organitzatives específiques que promouen l'igualtat d'oportunitats. · Aprofundir en els factors de riscos psicosocials. · Donar resposta a possibles situacions d'assetjament, així com altres situacions de discriminació. · Promoció de les mesures i procediment en casos de patir o conèixer una situació de discriminació i/o assetjament. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Redactar un protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. · Detectar, analitzar i donar resposta a possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. · Oferir assessorament i suport a les víctimes. · Sensibilitzar sobre la realitat, les causes, els efectes, prevenció i adequat tractament de l'assetjament. 	
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Redacció i implantació del Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere. 	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció Activitat	Redacció del protocol. Haurà d'incloure: <ul style="list-style-type: none"> a) Estructura formal per a intervenció. b) Mètode de canalització de denúncies. c) Activitats de prevenció. d) Difusió de la seua existència (en diversos suports).
Justificació	En l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, s'estableix l'obligació de negociar les mesures que s'adopten amb la representació legal de la plantilla, tal com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

7. Redacció d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere. Redacció puntual, aplicació permanent.

Persones/entitats destinatàries	Totes les persones amb una relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat	Coordinació del departament d'Igualtat	Prevenió de Riscos laborals	Aquelles que es decidisquen a la negociació.
Període d'execució	Segon semestre 2019.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Documentació generada per l'acció (el propi document del protocol, cartellera, dossiers, etc.). · Presència/absència de l'estructura per recepció de denúncies. · Nombre accions de sensibilització. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Implementació efectiva del protocol. · Totes les persones estiguen informades de la seua existència i coneguen el canal oficial per denunciar. 		
Despeses: 200 €			

57 |

8. Aplicació del llenguatge inclusiu a totes les comunicacions de l'Ajuntament d'Oliva. Mesura puntual.

EIX ESTRATÈGIC	ÀREA
Llenguatge inclusiu	Igualtat Promoció del Valencià
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Integrar llenguatge i la comunicació inclusiva des de la perspectiva de gènere en l'estratègia de l'Ajuntament. · Sensibilitzar al respecte de la comunicació inclusiva. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Efectuar comunicacions inclusives. 	
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Correcció de documentació oficial. 	



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

8. Aplicació del llenguatge inclusiu a totes les comunicacions de l'Ajuntament d'Oliva. Mesura puntual.

ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Correcció a l'aplicació del llenguatge inclusiu a tots els formularis oficials. Revisió de cada nova comunicació emesa des de l'Ajuntament d'Oliva. És necessari dotar al departament d'informàtica del personal adequat per a desenvolupar les tasques pertinents.		
Justificació	Els formularis oficials i altres comunicacions de l'Ajuntament d'Oliva no apliquen en la seua totalitat el llenguatge inclusiu. Donat que són la forma en la qual l'Administració es comunica amb la ciutadania, és important corregir-ho.		
Persones/entitats destinatàries	Tota la ciutadania.		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat Promoció del Valencià	Coordinació del departament d'Igualtat i Promoció del Valencià	Aquelles que es decidisquen a la negociació.	Aquelles que es decidisquen a la negociació.
Període d'execució	Segon semestre 2019.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre documents corregits. · Model de cada document. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Comunicacions no sexistes. 		
Despeses: no procedeix			

58 |

9. Correcció llenguatge de la web de l'Ajuntament d'Oliva. Mesura permanent.

EIX ESTRATÈGIC	ÀREA
Llenguatge inclusiu	Igualtat Promoció del Valencià
OBJECTIUS GENERALS	
<ul style="list-style-type: none"> · Integrar llenguatge i la comunicació inclusiva des de la perspectiva de gènere en l'estratègia de l'Ajuntament. · Sensibilitzar al respecte de la comunicació inclusiva. 	



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

9. Correcció llenguatge de la web de l'Ajuntament d'Oliva.
Mesura permanent.

OBJECTIUS ESPECÍFICS			
<ul style="list-style-type: none"> · Efectuar comunicacions inclusives a la web www.oliva.es · Efectuar comunicacions inclusives a les xarxes socials. 			
ACCIÓ			
<ul style="list-style-type: none"> · Llenguatge inclusiu a la xarxa. 			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Correcció i continua aplicació del llenguatge inclusiu a tot text publicat a la web oficial de l'Ajuntament d'Oliva, així com a les xarxes socials i qualsevol altre mitjà electrònic.		
Justificació	Aquesta és la forma més comú de comunicació amb la ciutadania. La responsabilitat amb el que es transmet és part del compromís amb la igualtat.		
Persones/entitats destinatàries	Tota la ciutadania.		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat Promoció del Valencià Premsa	Coordinació desl departaments d'Igualtat, Promoció del Valencià i Premsa	Aquelles que es decidisquen a la negociació.	Aquelles que es decidisquen a la negociació.
Període d'execució	Segon semestre 2019.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre texts corregits. · Texts produïts des del moment de l'aplicació de la mesura. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Comunicacions no sexistes. 		
Despeses: acordades a la negociació			



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

10. Estudi de la situació de les dones embarassades dins la institució i corregir les possibles desigualtats. Elaborar mesures específiques per a dones policia pel que fa a maternitat i conciliació. Revisió de discriminacions indirectes pel que fa als torns, complements salarials, etc. Redacció puntual, aplicació permanent.

EIX ESTRATÈGIC		ÀREA	
Situació entre dones i homes dins l'Organització. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament.		Igualtat Policia Local Prevenció Riscos Laborals	
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Impulsar el compromís de l'Ajuntament per abordar i solucionar aquelles qüestions que afecten la dignitat i la salut de les persones al seu càrrec. 			
OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Aprofundir en els factors de risc que afecten especialment les dones. · Donar resposta davant els riscos laborals que afecten especialment les dones. · Protegir el benestar de les dones embarassades i el del fetus. 			
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Riscos Laborals associats a l'embaràs. 			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Recopilar riscos associats a l'embaràs segons el lloc de treball. Informar de forma efectiva a cada departament dels riscos laborals específics associats a l'embaràs. Revisar les opcions de reubicació segons el lloc de treball atenent a experiències prèvies. Posar els mitjans necessaris per evitar discriminacions directes i/o desigualtats.		
Justificació	La plantilla d'Oliva ha comunicat mitjançant els qüestionaris que les dones embarassades no estan suficientment protegides. Les reassignacions del lloc de treball no sempre s'ajusten a les noves necessitats, si es que apleguen a concretar-se.		
Persones/entitats destinatàries	Dones amb relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva.		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat RRHH Policia Local Prevenció Riscos Laborals	Coordinació dels departaments d'Igualtat, Policia Local i Prevenció de Riscos Laborals	Aquelles que es decidisquen a la negociació.	Aquelles que es decidisquen a la negociació.



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

10. Estudi de la situació de les dones embarassades dins la institució i corregir les possibles desigualtats. Elaborar mesures específiques per a dones policia pel que fa a maternitat i conciliació. Revisió de discriminacions indirectes pel que fa als torns, complements salarials, etc. Redacció puntual, aplicació permanent.

Període d'execució	Segon semestre 2019.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre reunions. · Nombre de mesures adoptades. · Nombre de persones afectades anualment.
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Detecció de discriminacions per raó de sexe. · Eliminació de discriminacions per raó de sexe.
Despeses: acordades a la negociació	

61 |

11. Aconseguir programa de RRHH i Plantilla per a afavorir la investigació amb perspectiva de gènere. És imprescindible per a prendre decisions amb perspectiva de gènere. Dotar de personal. Mesura permanent.

EIX ESTRATÈGIC	ÀREA
Promoció i desenvolupament professional.	Igualtat RRHH
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Concloure si la igualtat d'oportunitats És una realitat en referència al desenvolupament de la carrera professional de dones i homes. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Comptar amb una ferramenta que permeti avaluar la totalitat de les dimensions que contempla el PIO. 	
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Software especialitzat en RRHH. 	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció Activitat	Compra d'un software especialitzat a RRHH. Dedicació de personal per introduir dades.
Justificació	En l'actualitat no es compta amb les ferramentes necessàries, ni tècniques ni humanes, per a la investigació quantitativa completa de la plantilla de l'Ajuntament.
Persones/entitats destinatàries	L'Ajuntament d'Oliva.



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

11. Aconseguir programa de RRHH i Plantilla per a afavorir la investigació amb perspectiva de gènere. És imprescindible per a prendre decisions amb perspectiva de gènere. Dotar de personal. Mesura permanent

RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
RRHH Igualtat	Coordinació dels departaments d'Igualtat i RRHH	No procedeix	No procedeix
Període d'execució	Primer semestre 2020.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Presència/absència del software. · Presència/absència de personal dedicat a aquesta activitat. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Recollida d'informació objectiva sobre la plantilla. · Possibilitat d'anàlisi quantitatiu. 		
Despeses: 3000 €			

62|

12. Impulsar la prevenció de riscos laborals associats a les ones electromagnètiques al lloc de treball. Les dones són les afectades. Mesura permanent.

EIX ESTRATÈGIC	ÀREA
Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament	Igualtat Prevenció de Riscos Laborals
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Impulsar el compromís de l'Ajuntament per abordar i solucionar aquelles qüestions que afecten la dignitat i la salut de les persones al seu càrrec. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Aprofundir en els factors de risc que afecten especialment les dones. · Donar resposta davant els riscos laborals que afecten especialment les dones. · Protegir la salut de les dones que treballen a l'edifici de l'Almàssera. 	
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Impuls de la protecció de riscos laborals. 	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció Activitat	Estudi i aplicació de possibles solucions.



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES CURT TERMINI 2019-2020

12. Impulsar la prevenció de riscos laborals associats a les ones electromagnètiques al lloc de treball. Les dones són les afectades. Mesura permanent.

Justificació	Les dones que treballen a l'edifici de l'Almàspera tenen el risc de patir lipoatròfia semicircular, malaltia atribuïble a les condicions de treball.
Persones/entitats destinatàries	Dones empleades per l'Ajuntament d'Oliva que treballen a l'edifici l'Almàspera.

RESPONSABLES D'EXECUCIÓ

Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat Prevenció de Riscos Laborals	Coordinació dels departaments d'Igualtat i Prevenció de Riscos Laborals	Aquelles que es decidisquen a la negociació.	Aquelles que es decidisquen a la negociació.
Període d'execució	Límit temporal d'acord a l'indicat per Inspecció de Treball.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Presència/absència de mesures pertinents. · Nombre persones afectades per la mesura. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Total seguretat laboral per a les dones empleades per l'Ajuntament d'Oliva. 		

Despeses: acordades a la negociació



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES MITJÀ TERMINI 2021-2022

Aquestes accions es desenvoluparan al mateix temps que aquelles d'aplicació contínua que ja estiguen implantades i implementades amb anterioritat.

1. Millora de conveni en matèria de conciliació familiar (ampliar baixa per m/paternitat, augmentar possibilitats d'acompanyament a fill/es, contemplar néts i nétes, conciliació amb persones majors, etc.). Mesura permanent.

EIX ESTRATÈGIC		ÀREA
Cultura de l'organització.		Igualtat Benestar Social
OBJECTIUS GENERALS · Dissenyar mesures de conciliació del temps laboral, personal i familiar adequades, efectives i igualitàries.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS · Millorar les condicions laborals mitjançant afegir noves mesures de conciliació. · Fomentar la corresponsabilitat. · Afavorir la conciliació del temps laboral, personal i familiar · Eliminar problemes derivats de la conciliació.		
ACCIÓ · Flexibilitat per a la conciliació		
ACTIVITATS PREVISTES		
Descripció Activitat	Millorar el conveni col·lectiu sobre conciliació familiar i laboral als següents temes: · Ampliar permisos per fer-se càrrec de filles/fills i/o persones adultes a càrrec (sense tenir en compte la edat) per a acompanyar al metge, assistir a reunions amb centres educatius i qualsevol assumpte relacionat. · Ampliar criteris de flexibilitat horària. · Qualsevol altre que pugui sorgir a la negociació.	
Justificació	És necessari ajustar la conciliació laboral i familiar actual, atès que no dona resposta a la realitat. La actual política en aquesta matèria es limita a complir la normativa vigent, però ocasiona desigualtats injustes. Per tant, cal dissenyar mesures que les compensen, tenint en compte la situació de partida de cada persona.	
Persones/entitats destinatàries	Persones amb una relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva	



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES MITJÀ TERMINI 2021-2022

1. Millora de conveni en matèria de conciliació familiar (ampliar baixa per m/paternitat, augmentar possibilitats d'acompanyament a fill/es, contemplar néts i nétes, conciliació amb persones majors, etc.). Mesura permanent.

RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat	Coordinació del departament d'Igualtat	Aquelles que es decidisquen a la negociació	Aquelles que es decidisquen a la negociació
Període d'execució	Primer semestre 2021.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de persones que s'acullen a la mesura. · Justificants de les entitats (escola, hospital, etc.) 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Fomentar la corresponsabilitat. · Millorar el conveni en matèria de conciliació laboral i familiar. · Millorar la qualitat de vida de la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva. · Afavorir la conciliació del temps laboral i familiar. · Eliminar les discriminacions indirectes d'aquelles persones que concilien. 		
Despeses: acordades a la negociació			

65 |

2. Flexibilitat horària: estudi i aplicació de possibilitats (borsa d'hores o qualsevol altra possibilitat). Mesura puntual.

EIX ESTRATÈGIC	ÀREA
Ordenació del temps de treball.	Igualtat RRHH
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Dissenyar mesures de conciliació del temps laboral, personal i familiar adequades, efectives i igualitàries. OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Dotar l'Ajuntament d'Oliva d'una borsa d'hores. · Afavorir la conciliació del temps laboral, personal i familiar · Eliminar problemes derivats de la conciliació. 	
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Borsa d'hores. 	



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES MITJÀ TERMINI 2021-2022

2. Flexibilitat horària: estudi i aplicació de possibilitats (borsa d'hores o qualsevol altra possibilitat). Mesura puntual.

ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció Activitat	La Borsa d'Hores és un mecanisme que permet adaptar part de la jornada laboral, de manera que pot corregir els seus desajustaments organitzatius i productius.
Justificació	Permet certa flexibilitat amb el temps de treball i concedeix l'opció d'ocupar-se d'altres tasques. Evita permisos i retards innecessaris, redueix el nivell d'estrès.
Persones/entitats destinatàries	Persones amb una relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva

RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat RRHH	Coordinació del departament d'Igualtat i RRHH	Aquelles que es decidisquen a la negociació	Aquelles que es decidisquen a la negociació
Període d'execució	Segon semestre 2021.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de persones que l'utilitzen (segregat per sexe). · Comparació nombre retrasos. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Millora en la gestió del temps. · Reducció dels nivells d'estrès laboral. · Augment de la productivitat. · Millor gestió del temps. 		
Despeses: acordades a la negociació			

66

3. Sistema de quotes a llocs de treball estereotipats. Mesura temporal fins que es corregisca el desequilibri.

EIX ESTRATÈGIC	ÀREA
Accés a l'organització Promoció i desenvolupament de la carrera professional.	Igualtat RRHH
OBJECTIUS GENERALS	
<ul style="list-style-type: none"> · Establir mecanismes que garanteixen la igualtat d'oportunitats en l'accés laboral i promoció a l'Ajuntament. 	



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES MITJÀ TERMINI 2021-2022

3. Sistema de quotes a llocs de treball estereotipats. Mesura temporal fins que es corregisca el desequilibri.

OBJECTIUS ESPECÍFICS · Establir sistema de quotes a llocs de treball estereotipats.			
ACCIÓ · Quotes d'accés			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Establir quotes tant d'accés com de promoció per a llocs de treball estereotipats.		
Justificació	Els estereotips que generen la divisió sexual del treball són multicausals, no solament el resultat dels requisits d'accés. Amb tot, mentre es done aquesta desigualtat, cal establir mecanismes que permeten compensar-la.		
Persones/entitats destinatàries	Persones amb una relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat RRHH	Coordinació del departament d'Igualtat i RRHH	Aquelles que es decidisquen a la negociació	Aquelles que es decidisquen a la negociació
Període d'execució	Segon semestre 2021.		
Indicadors	· Nombre incorporacions (segregat per sexe). · Nombre promocions (segregat per sexe). · Comparació amb dades anteriors.		
Resultats esperats	· Composició equilibrada de la plantilla. · Composició equilibrada de departaments estereotipats.		
Despeses: no procedeix			



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES MITJÀ TERMINI 2021-2022

4. Millorar condicions per a lactància. Mesura permanent.

EIX ESTRATÈGIC		ÀREA	
Ordenació del temps de treball. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament		Igualtat	
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Materialitzar en accions el compromís en relació amb la igualtat de gènere real a tots nivells. · Establir mesures de conciliació personal i familiar disponibles són adequades i efectives. · Aconseguir igualtat d'oportunitats real en referència al desenvolupament de la carrera professional de dones i homes. OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Dotar de mesures que milloren la normativa de les condicions de lactància a l'Ajuntament d'Oliva. · Reduir l'impacte negatiu que pugui ocasionar aquest fet al desenvolupament de la carrera professional. 			
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Millora de les condicions de lactància. 			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Millorar les condicions de la situació de partida proporcionada per la normativa vigent per a les dones que gaudeixen del permís de lactància.		
Justificació	Els beneficis de la lactància materna són evidents per a mares i nadons.		
Persones/entitats destinatàries	Persones amb una relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva.		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat	Coordinació del departament d'Igualtat	Aquelles que es decidisquen a la negociació	Aquelles que es decidisquen a la negociació
Període d'execució	Primer semestre 2022.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mesures adoptades. · Nombre de persones que s'acullen a la mesura. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Millora de la conciliació laboral, familiar i personal. · Reducció de la influència de la m/paternitat a la carrera professional. 		
Despeses: acordades a la negociació			



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES MITJÀ TERMINI 2021-2022

5. Acords amb residències.

EIX ESTRATÈGIC		ÀREA	
Ordenació del temps de treball.		Igualtat Prevençió Riscos Laborals	
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Materialitzar en accions el compromís en relació amb la igualtat de gènere real a tots nivells. · Establir mesures de conciliació personal i familiar disponibles són adequades i efectives. 			
OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. · Aconseguir acords amb residències de persones majors per a familiars del personal de l'Ajuntament d'Oliva. 			
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Acords amb residències. 			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Iniciar i concretar negociacions amb residències de persones majors per a aconseguir beneficis per a la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva.		
Justificació	Gran part de la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva, a causa de la seua edat, necessita conciliar amb persones majors més que amb menors. A causa de les poques mesures disponibles i de la dificultat d'accedir als recursos existents, resulta d'ajuda comptar amb la força negociadora de l'Ajuntament.		
Persones/entitats destinatàries	Persones amb una relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva.		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat Benestar Social Prevençió de Riscos Laborals	Coordinació dels departaments d'Igualtat, Benestar Social i Prevençió Riscos Laborals	Aquelles que es decidisquen a la negociació	Aquelles que es decidisquen a la negociació
Període d'execució	Primer semestre 2022.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de negociacions iniciades. · Nombre d'acords aconseguits. · Nombre de persones que gaudeixen la mesura. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Millor conciliació de la vida laboral, familiar i personal. 		
Despeses: acordades a la negociació			



Annex 1

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
2018-2022

Annex 1 Graelles accions positives

ACCIONS POSITIVES MITJÀ TERMINI 2021-2022

6. Elaborar dossier explicatiu de les mesures de conciliació disponibles. Mesura puntual.

EIX ESTRATÈGIC		ÀREA	
Ordenació del temps de treball.		Igualtat Prevenió Riscos Laborals	
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> · Materialitzar en accions el compromís en relació amb la igualtat de gènere real a tots nivells. · Integrar la igualtat de gènere en l'estratègia interna de l'Ajuntament. 			
OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> · Recopilar tota la informació a un únic lloc. · Elaborar un dossier amb totes les mesures disponibles. · Facilitar la consulta. 			
ACCIÓ <ul style="list-style-type: none"> · Dossier informatiu sobre les mesures de conciliació disponibles. 			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció Activitat	Recopilació a un únic dossier tota la informació relativa a mesures de conciliació. Incloure drets relacionats amb l'embaràs i lactància. Publicació disponible per a descarregar a la web.		
Justificació	Gran part de la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva desconeix les mesures existents en matèria de conciliació, així com els mecanismes de protecció de l'embaràs i la lactància.		
Persones/entitats destinatàries	Persones amb una relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva.		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea (es) responsable (s)	Persona (es) responsable (s)	Àrea (es) col·laboradora (es)	Persona (es) col·laboradora (es)
Igualtat Prevenió de Riscos Laborals	Coordinació dels departaments d'Igualtat, Benestar Social i Prevenió riscos Laborals	Aquelles que es decidisquen a la negociació	Aquelles que es decidisquen a la negociació
Període d'execució	Segon semestre 2022.		
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> · Elaboració del dossier. · Disponibilitat del dossier. · Qüestionaris de satisfacció. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> · Millor conciliació de la vida laboral, familiar i personal. 		
Despeses: acordades a la negociació			



Ajuntament d'Oliva

Ajuntament d'Oliva
Plaça Ajuntament, 1
46780 - Oliva (València)
96 285 02 50