

PLA D'IGUALTAT

PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE XIRIVELLA 2018-2021



casa
de la
dona

Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella 2018-2021

Elaborat per la Comissió d'igualtat i els seus Grups de Treball conformats per M^a Pau Garcia Cupertino (UGT), Vicent Masip i Maria del Mar Vicente (CC.OO), personal de la Casa de la Dona i de la Fundació Isonomia.

Coordinat per la Casa de la Dona de l'Ajuntament de Xirivella. M^a José Clari Gil i Mónica Gil Junquero

Assistència tècnica de la Fundació Isonomia de la Universitat Jaume I. Gemma Escrig Gil

ÍNDEX

1. Presentació
2. Fonamentació jurídica
3. Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat
4. Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat
5. Programa d'acció
6. La Comissió d'Igualtat
7. Implantació, seguiment i avaluació
8. Annexes
 - I. Glossari
 - II. Compromís de l'Ajuntament de Xirivella en la implantació del Pla d'Igualtat

1. PRESENTACIÓ

L'Ajuntament de Xirivella ha impulsat l'elaboració del *Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella 2018-2021* en coherència amb els antecedents normatius, les necessitats socials i el treball que des de fa molts anys es ve realitzant per promoure la igualtat de gènere a Xirivella. Aquest Pla d'Igualtat és la manifestació del ferm compromís assumit per l'Equip de Govern amb la igualtat de gènere i que es tradueix en la incorporació de la igualtat efectiva de dones i homes com una prioritat institucional per tal de corregir desigualtats i evitar discriminacions. Amb aquesta finalitat s'orienta la seva activitat cap a fórmules de gestió més participatives, més integradores, més respectuoses i equitatives, contribuint així a construir una societat més justa, cohesionada i desenvolupada social i econòmicament.

El compromís d'elaborar *Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella 2018-2021*, així com el d'elaborar el Pla d'Igualtat Municipal de Xirivella, va quedar recollit i institucionalitzat en la sessió del Ple del Govern municipal del 29 d'octubre de 2015. Finalment i després d'un llarg procés participatiu, el primer es va aprovar en el Ple Municipal en el mes de gener de 2018 amb una vigència de quatre anys.

Aquest Pla és una ferramenta per a la incorporació i la gestió de la igualtat en la part que afecta a la plantilla de l'Ajuntament i persegueix la implementació transversal del principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit organitzatiu i de funcionament intern. Amb aquesta finalitat recull objectius i mesures en matèria d'accés a l'ocupació, classificació professional, formació i promoció, retribucions, conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal, salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i comunicació i llenguatge no sexista.

Així el *Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella 2018-2021* s'articula al voltant de l'objectiu general d'acabar amb les possibles discriminacions i aconseguir una igualtat real, la qual cosa s'aconseguirà mitjançant l'acompliment d'objectius sistemàtics, desenvolupats temporalment fins a aconseguir la igualtat efectiva entre les empleades i els empleats municipals. A partir d'aquest, el Pla inclou deu objectius específics al voltant dels quals s'articulen 62 mesures que s'han considerat adients per a la consecució dels seus objectius, sense perjudici de que es puguin modificar o ampliar, a mesura que es van executant i avaluant i sorgint nous reptes.

El procés d'implantació del Pla d'Igualtat està dissenyat per a que siga participatiu en totes les seues fases: diagnòstic, elaboració i disseny, implementació i seguiment i avaluació. En el procés d'elaboració del Pla s'ha contat amb la participació del personal de l'Ajuntament, a través de la Comissió d'Igualtat, constituïda formalment el 13 de gener de 2017 i integrada per personal polític, tècnic i les representacions dels sindicats presents a l'Ajuntament de Xirivella. En el procés d'elaboració i per tal d'agilitzar-lo, es va constituir una Comissió de Treball conformada per personal tècnic de la Casa de la Dona i les persones representants dels principals sindicats presents a l'Ajuntament que ha tingut un important rol en el desenvolupament d'aquest procés. A més i amb la finalitat de recollir les diferents opinions i percepcions, al diagnòstic es va passar un qüestionari a tot el personal de l'Ajuntament. Així mateix, amb una proposta de Pla elaborada, amb la perspectiva de consensuar els seus

continguts i recollir qualsevol proposta addicional, el Pla s'ha presentat i validat en una assemblea de treballadores i treballadors convocada amb aquesta finalitat.

Amb l'objectiu de mantindre aquest esperit participatiu, el present Pla no es concep com una eina finalitzada i tancada sinó que incorpora la possibilitat d'alimentar-lo i nodrir-lo amb aquelles propostes viables i coherents que es canalitzen a través dels mitjans establerts per a aquesta finalitat. Igualment, està prevista una avaluació anual que permetrà valorar la incorporació d'aquelles mesures addicionals que es consideren oportunes per tal d'assolir els objectius plantejats. Així doncs, aquest Pla es un document estratègic viu i requereix d'una revisió continua i per això estableix estratègies i pràctiques a adoptar per a la consecució dels seus objectius així com sistemes eficaços de seguiment i avaluació.

El Pla s'estructura en sis grans apartats, en el primer dels quals s'inclou una breu referència al marc normatiu i jurídic de referència tant a nivell internacional, com europeu, estatal i autonòmic. A continuació es presenta una descripció del procés d'elaboració del present Pla seguit de les principals conclusions obtingudes en el diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat de la plantilla de l'Ajuntament. El cinquè apartat recull el programa d'acció del Pla on es reflexen els deu objectius específics amb el corresponent pressupost estimat, així com les diferents mesures proposades per als seus assoliments. Per a cadascuna d'aquestes mesures es presenta una detallada informació relativa a la seva temporalització, es detalla qui és l'actor responsable de la seva execució així com els corresponents indicadors que permetran realitzar el seguiment i avaluació de la seva execució. En el següent apartat s'inclou una breu descripció de la Comissió d'Igualtat, amb un rol protagonista tant en el procés d'elaboració del present document com en el seguiment, avaluació i millora del mateix, així com la presentació de la Comissió Permanent Tècnica, que assessora i facilita les tasques de l'anterior. En el darrer apartat del document es recull la proposta d'avaluació i seguiment de l'execució del Pla. Finalment s'inclouen tres annexos relatius als resultats de l'enquesta que va completar el personal de l'Ajuntament en el marc de l'elaboració del diagnòstic que va donar lloc al present Pla, un xicotet glossari i el compromís de l'Ajuntament de Xirivella amb aquest Pla d'igualtat.

2. FONAMENTACIÓ JURÍDICA

A nivell internacional, europeu, estatal i autonòmic existeix un ampli marc normatiu i jurídic que sustenta la importància de la igualtat de gènere com un pilar fonamental de les societats modernes. Entre els textos internacionals que inclouen la igualtat de dones i homes com un principi jurídic universal, ressalta la **Carta de les Nacions Unides** (1945), que es consolida com a fonament en els mandats sobre igualtat. En el marc de la tasca realitzada des de les Nacions Unides a favor de la igualtat de gènere cal remarcar la importància de la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra les Dones** (CEDAW per les seves sigles en anglès) aprovada per Nacions Unides l'any 1979 i ratificada per 187 països, entre ells Espanya (1984). La CEDAW és un dels tractats internacionals de drets humans de Nacions Unides més importants per al foment de la igualtat en tant es planteja com a finalitat eliminar efectivament totes les formes de discriminació contra la dona. Amb aquesta finalitat exigeix als Estats Part la reforma de les lleis que continguin disposicions discriminatòries, al temps que els requereix que assumisquen de manera constant mesures per a eliminar la discriminació, entre elles, les accions positives.

Així mateix, en l'àmbit internacional han tingut un paper fonamental les **Conferències Mundials sobre les Dones**, representant un punt d'inflexió la IV Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995. Aquesta fita internacional va marcar un abans i un després en el foment de la igualtat de gènere en tant es va visibilitzar que el seu abordatge no podia ser una qüestió sectorial enfocada únicament a les dones. Al tractar-se la desigualtat de gènere d'una qüestió estructural, sistèmica, es va evidenciar la necessitat d'ampliar la mira i incidir en les diferents fases de la totalitat de les polítiques públiques. Així es va instal·lar en les agendes polítiques de tots els governs signants l'estratègia dual que incorpora la necessitat de treballar en les mesures d'acció positiva o actuacions específiques que pretenen evitar o compensar les desigualtats produïdes per raó de sexe i el *mainstreaming* o transversalitat de gènere per avançar cap a la igualtat. El Consell d'Europa defineix la transversalitat com «la (re)organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos d'elaboració de polítiques, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere siga incorporada en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels agents que participen normalment en la formulació de normes» (1998).

En l'àmbit europeu, la igualtat de gènere està present en la Unió Europea des de la seva creació, constituint un valor fonamental que es recull en tres instruments fonamentals: al **Tractat de Roma** (1957), constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea; al **Tractat d'Amsterdam** (1997), que es va consolidar com la normativa legal de la Unió Europea després de revisar el Tractat de Maastricht i que reflexa que totes les polítiques i accions dels membres de la Unió Europea han d'incorporar l'objectiu de la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres; i finalment, també cal remarcar que la igualtat s'incorpora al **Tractat de Lisboa** (2009) que conté importants avanços en matèria de drets fonamentals.

En l'àmbit estatal, l'article 1.1 de la **Constitució Espanyola** de 1978 estableix que "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític". Així mateix, l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

És àmplia la normativa aprovada en l'àmbit estatal que introdueix la igualtat en els àmbits civil, penal i laboral. Entre elles i en relació al present Pla d'igualtat cal destacar la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que estableix que "El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats ". Així mateix, són rellevants normes com la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere de les disposicions normatives que elabore el govern. En quant a l'abordatge de la violència de gènere, el referent estatal es la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere és el principal referent estatal.

A més, són diferents les normes que aborden específicament la importància i necessitat que les empreses elaboren, implementen i avaluen els corresponents plans d'igualtat. Així, l'esmentada Llei d'Igualtat estatal (2007), en el seu article 45.2, estableix que les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors i treballadores hauran d'elaborar un Pla d'Igualtat que serà objecte de negociació amb la representació sindical, i en l'article 46 defineix un Pla d'igualtat com "un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendent a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe ", establint els objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Per al seva part, la **Llei Orgànica 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, en la disposició addicional vuitena assenyala expressament l'obligació de les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, aquestes han d'adoptar les mesures necessàries dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes; havent "d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que es aplicable, en els termes previstos en el mateix".

D'altra banda, la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local** (modificada per l'article 1 de la Llei 27/2013, de 27 de desembre) en el seu art. 27 explicita que "els Municipis poden tindre competències en la prestació de serveis socials, la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la Violència Contra la Dona".

Finalment en l'àmbit autonòmic, el marc de referència el fixen principalment la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes**, que en el seu article 4 estableix que "1. Els poders públics valencians han d'adoptar les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat. 2. Les diferents administracions públiques han d'adoptar una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguin a la transversalitat de gènere (...) ". Així mateix, la modificació d'aquesta llei d'igualtat produïda amb l'aprovació de la llei 13/2016, de 29 de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització de la Generalitat, estableix la obligatorietat d'incorporar un informe d'impacte de gènere a tot projecte de llei o norma, pla o programa, sent el departament o centre directiu que faça la proposta normativa l'encarregat d'elaborar l'esmentat informe d'impacte.

Per últim, la **Llei 10/2010 de 9 de juliol, de la Generalitat, Planificació i Gestió de la Funció Pública Valenciana**, estableix per a les administracions locals de la Comunitat Valenciana que "les Administracions Públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional" (disposició addicional onzena).

3. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Metodologia

El Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella naix amb la intenció de convertir-se en una ferramenta de gestió, aprenentatge i millora continuada a través d'un procés d'integració del principi d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Xirivella.

Per tant, el procés d'implantació està dissenyat des de la seqüència de les següents fases:

- Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat

Per abordar l'elaboració del Pla, el primer pas és la realització d'un estudi diagnòstic que ens permeti conèixer quin és el punt de partida en què es troben dones i homes en el context de l'organització i del personal de l'Ajuntament de Xirivella.

L'elaboració de l'informe del *Diagnòstic de Situació de l'Ajuntament de Xirivella en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes (àmbit intern)*, les principals conclusions del qual s'inclouen en els següents apartats, s'ha construït en dos moments:

- Fase d'informació i d'elaboració del document base: recull d'informació i anàlisi de l'organització i el seu personal, des de una perspectiva de gènere, al voltant de diversos indicadors amb l'objectiu de detectar les possibles desigualtats entre homes i dones i la identificació d'àmbits prioritars d'actuació i el suggeriment de propostes d'acció.
- Fase de debat, consulta, aportacions i consens del document base.

- Disseny i elaboració del Pla

El disseny i elaboració del programa de treball del pla d'igualtat es el resultat d'un procés de treball, de debat i reflexió, d'aportacions, de consulta i de participació plural i diversa del personal de l'Ajuntament de Xirivella mitjançant diverses actuacions que han generat processos cooperatius en el marc d'un equip de treball, dinàmics i interactius, assignant tasques i responsabilitats que faciliten resultats, i elaborant un document inicial consensuat i flexible, que al llarg del procés ha permet introduir les aportacions i els canvis necessaris. En aquest procés han participat responsables polítics, responsables d'àrees i serveis, representants dels treballadors i treballadores, personal tècnic d'igualtat així com el personal de la plantilla de l'Ajuntament de Xirivella a través de diverses actuacions:

- Sessions de treball de la Comissió d'Igualtat, constituïda formalment el 13 de gener de 2017 i integrada per personal polític, tècnic i les representacions dels sindicats presents a l'Ajuntament de Xirivella.

- Sessions de treball de la Comissió de Treball, integrat per personal tècnic de la Casa de la Dona i les persones representants dels principals sindicats presents a l'Ajuntament. La Comissió de Treball s'ha reunit en 6 sessions per a concretar objectius, accions, temporalització, responsables i indicadors de seguiment que van tindre com a resultat una proposta de document base de programa de treball.
- Enquesta dirigida a tot el personal de la plantilla sobre qüestions relatives a la igualtat efectiva de dones i homes en l'entorn laboral i per a recollir propostes d'actuació per al pla d'igualtat..
- Consulta, aportacions i validació del document base de programa de treball en una Assemblea de treballadors i treballadores.
- Consulta, aportacions i validació del document base de programa de treball en la Mesa Negociadora de l'Ajuntament de Xirivella.

Resultat d'aquest procés, el Pla d'Igualtat s'estructura en **10 objectius i preveu l'execució de 62 mesures per al seu assoliment.**

- Execució

L'estructura del Pla d'Igualtat en 10 objectius i 62 mesures, totes elles amb la identificació de les unitats responsables de la seua execució, la temporalització, i els seus indicadors de seguiment, permet facilitar la seua gestió i seguiment pels departaments i òrgans responsables i la consecució dels objectius plantejats.

L'òrgan encarregat de l'impuls del Pla es la Comissió d'Igualtat que comptarà amb l'assistència de la Comissió Permanent Tècnica (CPT).

Al llarg de cada un dels anys de vigència del pla, s'elaboraran plans operatius o programacions de caràcter anual que permeten concretar objectius, mesures i accions a desenvolupar.

- Seguiment i avaluació

El Pla d'Igualtat estableix els seus mecanismes de seguiment continu i avaluació. L'òrgan encarregat del seguiment i avaluació del Pla es la Comissió d'Igualtat que comptarà amb l'assistència de la Comissió Permanent Tècnica (CPT).

- Aprovació

Finalment, el Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella 2018-2021, es aprovat pel Ple de l'Ajuntament de Xirivella el Ple de gener de 2018.

4. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT

L'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que per a poder adoptar les mesures que siguin necessàries per corregir possibles situacions de discriminació i / o desigualtat cal realitzar un informe de situació previ, és a dir , un diagnòstic de l'organització i el personal que servirà per detectar i valorar en quins aspectes s'observen mancances en l'organització en relació a la igualtat entre dones i homes.

El informe del *Diagnòstic de Situació de l'Ajuntament de Xirivella en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes (àmbit intern)* recull, tant, els resultats de l'anàlisi realitzat al voltant de diversos indicadors amb l'objectiu de detectar les possibles desigualtats entre homes i dones com la identificació d'àmbits prioritaris d'actuació i el suggeriment de propostes d'acció.

A continuació es presenten les principals conclusions del Diagnòstic de Situació de l'Ajuntament de Xirivella en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes (àmbit intern).

L'organització municipal

Desequilibri en la presa de decisions

- **La participació de dones i homes en l'organització municipal i presa de decisions, en el seu conjunt, presenta un perfil desequilibrat** (39,29 % dones i 60,71 % homes) en els **òrgans unipersonals** (aglutinant Alcaldia, regidories, Tinença d'Alcaldia, Secretaria i Intervenció); igual succeeix en l'estructura **orgànic-executiva, referint-se a les regidories i l'alcaldia**, (38,46 % dones i 61,54 % homes). També, en els **òrgans col·legiats** s'observa un desequilibri entre els sexes (38,46 % dones i 61,54 % homes); en el **Ple de la Corporació Municipal** (38,10 % dones i 61,90 % homes) i els **grups polítics** (38,09 % dones i 61,90 % homes).
- **L'Alcaldia-Presidència** recau en un home i, en l'anàlisi de les regidories, ocupades per 5 dones (41,67 %) i 7 homes (58,33 %) **s'observa una participació equilibrada encara que hi ha mes homes que dones en el seu conjunt (7/5)**.
- Tanmateix, **s'observa certa segregació horitzontal en la majoria de les regidories**: les dones n'ocupen aquelles relacionades amb àmbits tradicionalment feminitzats, com la cultura, l'educació i el benestar social (Igualtat i Desenvolupament local, Educació, Cultura i Promoció lingüística, Gent Major, Consum i Sanitat, Participació Ciutadana, Infància, Adolescència i Joventut). En canvi, els homes estan al càrrec

d'aquelles relacionades amb àmbits tradicionalment masculinitzats com l'economia, hisenda i infraestructures (Urbanisme, Infraestructures Bàsiques, Hisenda, Règim Jurídic i Esports, Personal i Seguretat Ciutadana, Transparència i Informació).

- L'Ajuntament de Xirivella té una Junta de personal composta per 9 persones. Aquesta presenta un desequilibri en la representació dels sexes amb 3 dones (33,33 %) i 6 homes (66,67 %).
- Quant a la composició de la Junta de personal per adscripció sindical i sexes s'observa que: UGT té una **representació paritària** dels sexes amb 2 (50 %) dones i 2 (50 %) homes. La resta de sindicats presenten un **desequilibri** entre els sexes: CCOO amb 3 homes (100 %), CSIF amb 1 dona (100 %) i SPPLB amb 1 home (100 %).
- En relació a la composició de la representació del personal laboral per sexes té una composició desequilibrada, integrada només per 3 dones (100 %). En el cas de l'adscripció sindical, es desconeix a quina formen part.

Posició laboral del personal de l'Ajuntament

Equilibri en la participació i posició general de dones i homes a l'Ajuntament i en l'assumpció de responsabilitat

- La participació per sexes del personal de l'Ajuntament, analitzada en global, es mostra equilibrada amb 79 dones (40,93) i 114 homes (59,07 %).
- En la distribució del personal per col·lectius, el funcionariat és el més nombrós, el qual representa el **97,93 % (189)** del total. Quant al personal laboral, representa el **2,07 % (4)**. Aleshores, s'observa una **alta consolidació i estabilitat de la plantilla**, així com una **garantia de condicions i drets** per a tot el seu personal.
- Pel que fa a la presència de dones i homes en l'Ajuntament de Xirivella per col·lectius, el funcionariat està integrat per un **59,79 % d'homes (113)** i **40,21 % de dones (76)**, el qual suposa un **equilibri** entre els sexes. Pel que fa al personal laboral, està ocupat en un **75 % per dones (3)** i un **25 % d'homes (1)**, havent-hi un desequilibri entre els sexes.
- En relació amb el total del % per sexes i col·lectius, les dones representen el **96,20 % són funcionariat** i el **3,80 % són personal laboral**. Quant als homes, el **99,12 % són funcionariat** mentre que el **0,88 % és personal laboral**.
- Perfil equilibrat en la representació de dones i homes a les diferents àrees funcionals i nivells jeràrquics.
- Pel que fa a la representació dels sexes en els diferents departaments del funcionariat, en el departament d'Alcaldia és **paritària** [50% (11) homes i 50 % (11) dones]. Presenten un perfil **equilibrat** els departaments de **Benestar Social** [48,21 % (27) homes i 51,79 % (29) dones] i **Econòmica** [41,18 % (8) homes i 58,82 % (10) dones]. Quant als departaments amb una representació **desequilibrada** entre els sexes hi ha

el de **Personal de confiança** [33,33 % (2) homes i 66,67 % (4) dones], **Secretaria** [25 % (3) homes i 75 % (9) dones], **Policia** [83,33 % (35) homes i 16,67 % (7) dones] i **Urbanisme i Medi Ambient** [82,35 % (28) homes i 17,65 % (6) dones].

- **Perfil equilibrat en els llocs de responsabilitat:** 40 llocs amb responsabilitat que, en global, presenta una assumpció equilibrada (60%/40 %) de responsabilitats entre homes (16) i dones (24), **encara que cal ressaltar la representació superior de dones que d'homes.**

Sistema de classificació professional i estabilitat en l'ocupació

Les dones ocupen els grups professionals amb més requisits acadèmics

- El **funcionariat** presenta un perfil equilibrat entre els sexes, el 59,79 % (113) són homes i el 40,21 % (76) són dones.
- Pel que fa al **funcionariat per tipus i sexes**, s'observa que en el **FCP hi ha un desequilibri entre els sexes** [89,74 % (34) homes i 10,53 % (4) dones]. En canvi, el **FIP està desequilibrat** amb la representació 100% d'1 dona. Quant al **FE també hi ha un desequilibri entre els sexes** [66,67 % (4) dones i 33,33 % (2) homes]. En el **FC** [56 % (69) homes i 44 % (55) dones] i el **FI** [40 % (8) homes i 60 % (12) dones] **hi ha unes xifres equilibrades.**
- En relació amb la participació de dones i homes als grups professionals del funcionariat, en la seua anàlisi global, els grups més nombrosos estan ocupats per homes i presenten un perfil desequilibrat: B [33,33 % (1) dona i 66,67 % (2) homes), C1 [32,47 % (25) dones i 67,53 % (52) homes] i NQ [30,30 % (10) dones i 69,70 % (23) homes]. Quant a les dones, estan més presents en els grups en els que es necessiten més requisits acadèmics: **A1** presenta un **perfil equilibrat** [58,33 % (14) dones i 41,67 % (10) homes], el grup **A2** presenta un **perfil desequilibrat** [63,64 % (14) dones i 36,84 % (8) homes], C2 [40 % (12) dones i 60 % (18) homes].
- El **Funcionariat de Carrera** és el més nombrós i manté un **equilibri entre els sexes** (44,35 % (55) dones i 55,65 % (69) homes). En relació amb els **grups professionals**, el **C1** és el majoritari i hi ha una **representació equilibrada entre els sexes** [47,37 % (18) dones i 52,63 % (20) homes]. El grup A1 també presenta un **perfil equilibrat** [59,09 % (13) dones i 40,91 % (9) homes]. Tanmateix, els grups A2 [69,23 % (9) dones i 30,77 % (4) homes], B [33,33 % (1) dones i 66,67 % (2) homes], el C2 [30,77 % (8) dones i 69,23 % (18) homes] i el NQ [27,27 % (6) dones i 72,73 % (16) homes] tenen un **perfil desequilibrat** entre els sexes. En general, s'observa que **les dones ocupen llocs de treball on es requereix un major nombre d'estudis** mentre els homes tenen més representació en els trams en els que es requereixen menors requisits acadèmics.
- El **Funcionariat de Carrera Policia** està força **desequilibrat** en favor dels homes (89,47 % (34) homes i 10,54 % (4) dones). En relació als grups professionals, estan representats per tres grups en els quals la representació dels sexes està **desequilibrada:** el C1 amb el [88,24 % (30) d'homes i 11,76 % (4) dones] , A2 [100 % (3) homes] i A1 [100% (1) home].

- El **Funcionariat Interí** està **equilibrat** entre els sexes (60 % (12) dones i 40 % (8) homes). Quant als grups professionals, en tots hi ha un **desequilibri** en la representació dels sexes: NQ [36,36 % (4) dones i 63,64 % (7) homes], C2 [100 % (4) dones], A2 [75 % (3) dones i 25 % (1) homes] i A1 [100 % (1) dona].
- El **Funcionariat Interí de Carrera Policia** està **totalment feminitzat** amb el 100 % (1) dona, la qual està en el grup professional C1.
- El **Funcionariat Eventual** té un **desequilibri** entre els sexes [66,67 % (4) dones i 33,33 % (2) homes]. En relació amb els grups professionals, només hi ha representació en els grups C1 i A2. En el C1 hi ha una **representació paritària entre els sexes** [50 % (2) dones i 50 % (2) homes] i el tram **A2** està **desequilibrat** amb un 100 % (2) de dones.
- El **personal laboral**, relacionat amb convocatòries de **subvencions de dependència**, del SEAFI i de drogodependència. La representació dels sexes està desequilibrada amb un 75 % (3) dones i 25 % (1) home. Quant als grups professionals, hi ha un **desequilibri** entre els sexes: C2 [100 % (1) home] i A2 [100 % (3) dones].

Antiguitat

Manca de dades desagregades per sexe

- No s'ha disposat de la informació requerida tant en el procés de recollida de la informació com en el de la fase d'ampliació informativa per a analitzar l'estructura de la plantilla per sexe i antiguitat. Manca de dades desagregades per sexe.

Jornada laboral i distribució del temps de treball

Es disposa de regulació del temps de treball i de règim de flexibilitat horària

- La jornada laboral i distribució del temps de treball esta regulada per l'Ajuntament de Xirivella. Pel que fa al **règim de flexibilitat horària**, l'Ajuntament de Xirivella va aprovar una modificació del Pacte relativa al *III Horari flexible i mesures*

de jornada de conciliació familiar per a fomentar la flexibilitat horària i la promoció de la carrera administrativa.

Processos de selecció i incorporacions a la plantilla

Amplia regulació pròpia en relació amb els processos de selecció

- En relació als **processos d'accés a l'ocupació i provisió de llocs de treball** a l'Ajuntament de Xirivella venen ordenats per regulació pròpia (convenis col·lectius i normativa de desenvolupament).
- Pel que fa a la **publicitat dels processos de selecció**, les proves selectives, així com les qualificacions i les llistes definitives, s'utilitzen diferents canals, a saber: Butlletí Oficial de la Província, tauler d'anuncis de l'Ajuntament, Web institucional – Ofertes de treball RRHH (www.xirivella.com).
- Pel que fa a l'**ús no sexista del llenguatge en els processos de selecció**, i en l'anàlisi de la informació obtinguda d'aquestes fonts, cal destacar l'esforç del personal involucrat en aquests processos en fer un ús no sexista del llenguatge, especialment en la publicitat de les ofertes de treball publicades, a través, per exemple de l'ús de la fórmula de la barra (/) (animador/a, tècnic/a, professor/a).
- **No s'han trobat referències a la incorporació de criteris de composició paritària de dones i homes dels tribunals qualificadors.**

Aspectes retributius

No s'han trobat indicis de discriminacions en aspectes retributius. La plantilla de l'Ajuntament de Xirivella se situa majoritàriament en el tram de 20.001€ a 30.000€.

- En l'aspecte retributius no s'han trobat indicis de discriminacions.
- En el tram retributiu més baix (15.000 € fins a 18.000 €) és el menys nombrós (7,45 %) del funcionariat i la representació de dones i homes **està equilibrada**, les dones (6) són el 42,86 % de la franja i els homes (8) suposen el 57,14 %.
- El tram de 18.001 € a 20.000 €, integrat pel 21,81% del funcionariat, presenta un **perfil equilibrat**, els homes (24) són el 41,46 % i les dones (17) el 58,54 %.
- En el tram de 20.001 € a 30.000 €, on s'aglutina la majoria del funcionariat (53,72 % del personal) presenta un **perfil desequilibrat entre el sexes on els homes (66) són el 65,35 % i les dones (35) el 34,65 %**.
- El tram retributiu més alt (**des de 30.001 €**) conformat pel 17,02 % del funcionariat, apareix **totalment paritari**, els homes (16) són el 50 % i dones (16) el 50 %.
- Pel que fa a les **franges econòmiques de la base salarial**, s'observa que hi ha un **desequilibri** entre els sexes en les diferents bandes retributives: **des de 5.000 € fins a 8.000 €** [homes (42) 65,63 % i dones (22) 34,38 %]; **des de 8.001 € fins a 11.000 €** [homes (55) 67,90 % i dones (26) 32,10 %] i **des de 11.001 €** [homes (17) 39,53 % i dones (26) 60,47 %].
- Pel que fa al **complement de destí** de l'Ajuntament de Xirivella desagregat per sexes i trams econòmics s'observa que les franges **més altes**

(de 5001 a 8000 € i des de 8001 €) mantenen un **equilibri** entre els sexes de 5001 a 8000 € [40,45 % (36) dones i 59,55 % (53) homes] i des de 8001 € [41,67 % (5) dones i 58,33 % (7) homes]. Quant al tram econòmic **més baix** (de 3000 a 5000 €) està **desequilibrat** [35,80 % (29) dones i 64,20 % (52) homes].

- Quant al **complement específic desagregat per sexes** i bandes econòmiques s'observa que hi ha un **equilibri** entre els sexes en les dues **franges més baixes** i un alt **desequilibri** entre els sexes en els **dos trams més alts**.
- Quant al **complement específic desagregat per sexes** i bandes econòmiques s'observa que hi ha un **equilibri** entre els sexes en les dues **franges més baixes** fins a 1000 € [48,61 % (35) dones i 51,39 % (37) homes] i de 1001 a 3000 € [52,38 % (22) dones i 47,62 % (20) homes]. En canvi, hi ha un alt **desequilibri** entre els sexes en els **dos trams més alts**, de 3001 a 5000 € [21,15 % (11) dones i 78,85 % (41)] i des de 5001 € [12,50 % (2) dones i 87,50 % (14) homes]. Cal remarcar que s'observa que els **homes reben complements específics més alts que les dones**.
- Pel que fa a la **mitjana retributiva en el conjunt del funcionariat**, s'observa que, encara que no es troben diferències significatives hi ha una representació prou equilibrada entre els sexes, la **remuneració mitjana de les dones** (25416,91) és 786,81€ **superior a la dels homes** (24630,10).
- Segons la normativa analitzada, l'Ajuntament de Xirivella disposa de mesures d'acció social per al seu personal funcionari i laboral (accés gratuït al gimnàs municipal subvencions en material sanitari, permís de conduir; ajudes econòmiques per a persones que tinguen a càrrec fill o filla amb diversitat funcional; i assistència jurídica i de responsabilitat civil en aquells conflictes derivats de la funció, etc.) encara que no s'ha tingut accés a la seua utilització.

Formació, promoció i carrera professional

Equilibri en la formació del personal

- Pel que fa a la **formació a l'Ajuntament de Xirivella**, les persones que han assistit a alguna d'aquestes accions (25,6 % de la plantilla) ha estat en un **81,25 % a cursos**, en un **12,5 % ampliació dels estudis** i el **6,25 % a congressos i jornades**.
- En relació a la participació **del personal en la formació desagregada per sexes**, s'observa un **equilibri entre els sexes (57,81 % dones i 42,19 % homes)**
- Encara que no es coneixen les temàtiques de les accions formatives, **es recomana que es treballaren aspectes com, per exemple, tractar a una dona en situació de violència masclista o cursos de llenguatge inclusiu** per tal d'aplicar-ho en la totalitat de la pràctica administrativa

- Es **recomana realitzar promoció i seguiment dels processos associats** a la formació amb l'ànim de detectar possibles dificultats, necessitats no cobertes, anomalies, etc. i, en el seu cas, promoure la formació, especialment, en matèria d'igualtat.

Salut i prevenció de riscos laborals

El 25,2% del personal ha registrat alguna baixa durant el 2015

- El consistori té **contractat aquest servei de prevenció mitjançant serveis externs** però disposa de personal tècnic responsable de la prevenció de riscos laborals i d'un **Comité de Salut i Seguretat**, el qual presenta un **desequilibri entre els sexes** (75 % homes i 25 % dones).
- Pel que fa a la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos, encara que s'informa de que si es té en compte, no es disposa d'informació suficient relacionada amb la integració de la mateixa en tot el procés de planificació i avaluació, a excepció de la protecció de les persones treballadores especialment sensibles a determinats riscos o tasques, l'embaràs i la lactància.
- Pel que fa a les actuacions en relació amb l'embaràs durant l'any 2015, s'han **realitzat 3 adaptacions tècniques en el propi lloc de treball per risc durant l'embaràs** en els departaments de la Policia Local i Serveis Socials. A més a més, a aquestes 3 dones se'ls ha reduït el seu horari laboral en motiu de l'embaràs i a 1 se li ha donat la baixa per estar en una situació de gestació en risc. Algunes de les mesures que s'han dut a terme en el cas de les dones del cos de la Policia Local ha estat canviar el patrullatge, evitar la nocturnitat, etc. En el **cas de la lactància, no s'ha realitzat cap adaptació tècnica** sinó que s'ha reduït la jornada laboral durant aquest període.
- El **25,2 %** del personal de l'Ajuntament de Xirivella ha **registrat alguna baixa** durant el 2015. El registre global relatiu a dones i homes presenta un perfil equilibrat (**42,55 % dones i 57,45 % homes**).
- Les baixes per **infermetat comú** son les més habituals on un **18,8 %** del personal ha registrat una baixa d'aquest tipus. El registre relatiu a dones i homes presenta un perfil equilibrat (**42,55 % dones i 57,45 % homes**).
- El registre de **baixes per infermetat o accident laboral** presenta dades de baixa incidència (**2,8 % del total del personal**). El perfil d'aquest tipus de baixa mostra un alt desequilibri entre els sexes (**14,29 % dones i 85,71 % homes**), on es pot apreciar un fort diferencial ja que el grau de baixes registrades dels homes resulta més de 5 vegades superior al de les dones.
- El tipus de baixes que s'han identificat són: per **infermetat comú** (42,55 % dones i 57,45 % homes), **accident laboral per la mútua** (14,29 % dones i 85,71 % homes) i també la **baixa per maternitat** (9 dones).

Permisos, llicències, excedències i eixides de l'organització productiva

Alt grau d'utilització de permisos a l'Ajuntament de Xirivella i equilibri entre els sexes en el seu ús global dels permisos

- Alt **grau d'utilització de permisos** a l'Ajuntament de Xirivella (**30,8 % registrats en el total del personal**) i equilibri entre els sexes en l'ús global dels permisos (44,16 % dones i 55,84 % homes).
- El **tipus de permís més utilitzat (29,6 % de la totalitat del personal)** és el **d'infermetat** d'un familiar de 1r o 2n grau, el qual presenta també un equilibri entre els sexes (43,24 % dones i 56,76 % homes).

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Baixa implantació de mesures complementaries per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- L'Ajuntament de Xirivella **no coneix ni li consten les situacions familiars de necessitat d'atenció a terceres persones pel personal** mes enllà de les legalment requerides a efectes de l'IRPF.
- **No s'ofereixen serveis** (guarderia, centre de dia, etc.) recursos o ajudes per a utilitzar-los ni **té establides mesures complementàries i que amplien** les legalment establertes per a la conciliació de la vida personal, familiar i personal.
- No s'ha promogut campanyes d'informació i sensibilització en matèria de conciliació i coresponsabilitat.
- L'Ajuntament de Xirivella si té incorporades mesures de flexibilitat en els horaris i la reducció de la jornada, tant per al funcionariat com per al personal laboral.
- Les **mesures legals** per a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, utilitzades a l'Ajuntament de Xirivella en 2016 han estat les **excedències** per guarda legal o atenció a familiars i la **reducció** de jornada per guarda legal o atenció a familiars.
- Pel que a l'ús de les reduccions i excedències del personal per sexes, la majoria de **les mesures legals per a la conciliació personal, laboral i familiar** han estat exercides per **16 dones (76,19 %) i 5 homes (23,81 %)**. Aleshores, s'observa que hi ha un **desequilibri** entre els sexes en l'ús de les reduccions i excedències del personal.
- La **reducció de jornada per guarda legal o atenció a familiars retribuïda** l'han utilitzada **7 dones (77,78 %) i 2 homes (22,22 %)**. Per tant, hi ha un **desequilibri** entre els sexes.
- La **reducció de jornada per guarda legal o atenció a familiars no retribuïda** l'han usat **7 dones (77,78 %) i 2 homes (22,22 %)**. Aleshores, hi ha un **desequilibri** entre els sexes.
- Les **excedències derivades de conciliació familiar, guarda legal o atenció a familiar** l'han usat **2 dones (66,67 %) i 1 home (33,33 %)**.

Dispositius de prevenció i detecció d'assetjament sexual i per raó de sexe

No es disposa de cap protocol d'actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, ni per identitat sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

- L'Ajuntament de Xirivella no disposa de cap Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- L'Ajuntament de Xirivella no té cap Protocol davant l'assetjament per raó de l'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

La contractació pública i l'accés a béns i serveis

No hi ha constància de la inclusió en les condicions de la contractació pública de mesures tendents a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball

- L'Ajuntament pot establir, en els contractes que celebri, condicions especials amb la fi de promoure la igualtat efectiva de dones i homes en el mercat de treball. No hi ha constància de la inclusió en les condicions de la contractació pública de mesures tendents a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball
- Es **suggereix l'adopció de criteris de promoció de la igualtat** en els processos de contractació pública i subvencions.

Comunicació interna i externa

Esforç en fer un ús no sexista del llenguatge encara que es troba barrejat d'usos inclusius i usos sexistes del llenguatge

- **El tractament no sexista de la informació és un criteri que l'Ajuntament té en compte** en el procés de comunicació.
- L'Ajuntament **realitza un notable esforç** i en fer un ús no sexista del llenguatge i de les imatges, tant en la comunicació interna com en l'externa però encara es troben fórmules del llenguatge sexista. Aquest fet es valora de manera positiva tenint en compte que l'Ajuntament no disposa de mecanismes d'orientació ni disposa de materials o accions formatives, informatives o de sensibilització que guien l'ús i tractament no sexista de la informació i la comunicació.
- L'ús **generalitzat de les imatges és inclusiu i no sexista**.

5. PROGRAMA D'ACCIÓ

OBJECTIUS I ACCIONS

Objectiu general del Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella:

L'objectiu final d'aquest Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella és acabar amb les possibles discriminacions i aconseguir una igualtat real, la qual cosa s'aconseguirà mitjançant l'acompliment d'objectius sistemàtics, desenvolupats temporalment fins a aconseguir la igualtat efectiva entre les empleades i els empleats municipals.

Objectius específics:

1. Implantar en la gestió municipal la transversalitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
2. Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització municipal (Òrgans col·legiats, representació sindical, etc.).
3. Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i accés a l'ocupació.
4. Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de classificació professional i promoció.
5. Assolir el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor, els correspon igual retribució.
6. Facilitar a la totalitat de la plantilla la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i promoure la coresponsabilitat entre tota la plantilla.
7. Fomentar la sensibilització i la formació en matèria d'igualtat de gènere a tot el personal.
8. Promocionar la salut laboral de les treballadores des d'una perspectiva de gènere.
9. Establir la protecció efectiva davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
10. Garantir una comunicació no sexista.

Objectiu 1: Implantar en la gestió municipal la transversalitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.			
Mesures	Responsable execució	Temporalització	Indicadors de seguiment
1.1. Integració de la igualtat de gènere com a principi bàsic, de manera transversal en totes les actuacions de l'Ajuntament de Xirivella, especialment en l'elaboració dels pressupostos municipals	Tots els Departaments i Serveis de l'Ajuntament	Anual	- Informe anual de seguiment per Departaments/Serveis realitzat sobre la integració de la perspectiva de gènere (nombre i percentatge).
1.2. Definició del procediment per a l'elaboració d'Informes d'Impacte de Gènere	Casa de la Dona	Permanent	-- Procediment elaborat
1.3. Formació garantida a tot el personal i membres de la Corporació en matèria d'igualtat.	Agència de Desenvolupament Local Comissió Permanent Tècnica	Anual	- Planificacions anuals de la formació realitzades - Informes anuals de seguiment del Pla de Formació realitzats
1.4. Publicació i difusió del Pla d'Igualtat en l'àmbit intern i extern de l'Ajuntament (mitjans de comunicació, web, BIM, xarxes socials i intranet municipal).	Premsa Alcaldia Comissió Permanent Tècnica	Puntual	- Publicació del Pla - Nombre d'accions divulgatives realitzades (i ferramentes de difusió utilitzades)
1.5. Establiment de mecanismes per a la participació de treballadores i treballadors a l'objecte de realitzar suggeriments en matèria d'igualtat (bústia, etc.).	Sindicats Comissió Permanent Tècnica	Puntual	- Nombre de mecanismes de participació implantats - Nombre de suggeriments, consultes o aportacions realitzades
1.6. Creació d'una Comissió Permanent Tècnica, conformada pels sindicats de l'Ajuntament de Xirivella i el personal tècnic d'igualtat, per a reforçar la Comissió d'Igualtat i garantir el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i de la integració transversal interdepartamental de la perspectiva de gènere.	Comissió d'Igualtat (CI) Comissió Permanent Tècnica (CPT)	Permanent	- Nombre de sessions de treball - Nombre de línies de millora identificades (propostes)
1.7. Oferiment d'un servei d'assessorament a la resta de Departaments/Serveis per a la implantació del Pla d'Igualtat	Casa de la Dona	Permanent	- Número de consultes ateses per departament/servei i any.
1.8. Creació d'un distintiu o menció «Igualtat en l'Ocupació Pública» per als Departaments o Àrees de treball que destaquen en l'aplicació de les mesures recollides en aquest Pla.	Regidoria d'Igualtat Ple de l'Ajuntament	Permanent	- Mecanisme creat - Nombre de fitxes de bones pràctiques/propostes presentades - Nombre de distintius/mencions atorgats
1.9. Incorporació en les clàusules o plecs dels processos de contractació de serveis a empreses, que es puntuarà positivament i d'acord amb la legislació estatal, a aquelles que tinguen plans o mesures d'igualtat aprovades per les seves pròpies plantilles de personal.	Tots els Departaments/Serveis de l'Ajuntament	Permanent	- Nombre de clàusules o plecs dels processos de contractació de serveis a empreses on s'han incorporat criteris d'acció positiva.
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'objectiu 1¹ (2018-2021)			3.600€ Recursos Humans

Objectiu 2: Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització municipal.

Mesures	Responsable execució	Temporalització	Indicadors de seguiment
2.1. Designació dels representants de l'Ajuntament de Xirivella en òrgans col·legiats de caràcter tècnic d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fundades i objectives, degudament motivades.	Tots els Departaments/Serveis de l'Ajuntament	Permanent	- Percentatge de participació de dones i homes en els òrgans - Nombre d'instruments/mecanismes de seguiment (informes, designació de tribunals, etc.) on s'han incorporat criteris de presència equilibrada.
2.2. Aplicació del principi de presència equilibrada en la designació per part de l'Ajuntament de Xirivella dels càrrecs qualificats en els tribunals o qualsevol altre òrgan que tinguen en al seva composició els càrrecs de Presidència i Secretaria, excepte per raons fundades i objectives, degudament motivades.	Departament de Personal Totes les regidories	Permanent	- Percentatge de participació de dones i homes en els òrgans - Nombre d'instruments/mecanismes de seguiment (informes, designació de tribunals, etc.) on s'han incorporat criteris de presència equilibrada.
2.3. Designació de les persones representants de les organitzacions sindicals d'acord amb el principi de presència equilibrada en les meses de negociació, comissions i consells municipals, excepte per raons fundades i objectives, degudament motivades.	Sindicats	Permanent	- Percentatge de participació de dones i homes en les designacions sindicals - Nombre d'instruments/mecanismes de seguiment on s'han incorporat criteris de presència equilibrada.
2.4. Incorporació en tots els Reglaments interns de funcionament de l'Ajuntament, de l'obligació de respectar el principi de presència o composició equilibrada de dones i homes en tots els òrgans, comissions, consells, etc. amb capacitat decisòria	Responsables dels diferents Departaments/Serveis.	Permanent	- Nombre de Reglaments interns de funcionament on s'han incorporat criteris de presència equilibrada. - Informe anual dels diferents Departaments/Serveis
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'objectiu 2 (2018-2021)			0€ Recursos Humans

Objectiu 3: Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i accés a l'ocupació.

Mesures	Responsable execució	Temporalització	Indicadors de seguiment
3.1. Incorporació en les convocatòries dels processos selectius d'accés, provisió i promoció interna dels àmbits masculinitzats, d'una clàusula que establisca com a element decisor en el supòsit d'empat entre les persones que hi opten, que es resolga a favor del sexe menys representat d'acord amb l'informe	Departament de Personal prèvia negociació en la Mesa de Negociació.	Permanent	- Nombre de convocatòries dels processos selectius on s'han incorporat criteris d'acció positiva, en el sentit de la LOI

1El pressupost de la mesura 1.3 s'inclou en l'objectiu 7 "Fomentar la sensibilització i formació en matèria d'igualtat de gènere a tot el personal"

d'impacte de gènere que s'adjunte a les Bases específiques de cada convocatòria.			
<p>3.2. Composició de tribunals i òrgans de selecció de personal d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.</p> <p>En aquells col·lectius en què tradicionalment hi haja una infrarepresentació de les dones, es procurarà, de forma especial, que hi haja un major nombre de dones que d'homes, llevat que per raons fundades i objectives, degudament motivades, no pogués fer-se efectiva la mesura.</p>	Departament de Personal	Permanent	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge H/D - Nombre (i percentatge) de tribunals/òrgans on s'han incorporat criteris de participació equilibrada/forment participació dones
3.3. Habilitació de les vies d'informació, assessorament i assistència per facilitar a les persones interessades en accedir a l'ocupació pública, informació sobre els requisits exigits en les corresponents convocatòries, formació, etc. per facilitar l'accés a les dones a l'ocupació pública.	Departament de Personal Servei d'Ocupació	Permanent	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de mecanismes informació, assessorament i assistència habilitats - Nombre de queixes presentades per no resolució de consultes presentades
3.4. Relació i revisió dels canals de publicitat de les convocatòries i oferta d'ocupació pública, assenyalant nous canals de difusió de les convocatòries, perquè arriben a tota la població.	Departament de Personal	Permanent	<ul style="list-style-type: none"> - Relació realitzada - Canals utilitzats - Propostes d'ampliació realitzades
3.5. Inclusió en les bases generals dels processos selectius de personal funcionari d'una referència al deure dels tribunals o comissions de selecció de vetllar, d'acord amb l'article 14 de la Constitució espanyola, per l'estricta compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes.	Departament de Personal prèvia negociació en la Mesa de Negociació.	Permanent	- Bases modificades incorporat la referència al deure dels tribunals o comissions de selecció de vetllar, d'acord amb l'article 14 de la Constitució espanyola, per l'estricta compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes
3.6. Inclusió de continguts relatius a la igualtat de gènere i la corresponent normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere (ús del llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, assetjament sexual i per raó de gènere, etc.) i violència de gènere en tots els temaris aprovats per a la celebració de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública.	Tots els departaments prèvia negociació en la Mesa de Negociació.	Permanent	- Nombre i percentatge de temaris on s'han inclòs continguts relatius a la igualtat de gènere
3.7. Adaptació de la denominació dels llocs de treball a una que no estiga marcada per raó de gènere. La relació de llocs de treball (RLLT) tendirà a que cap lloc, titulació, plaça... etc. indique exclusivitat per als homes i exclusió de les dones en la seva denominació.	Departament de Personal, prèvia negociació en la Mesa de Negociació.	Permanent	- Informe anual de revisió de la RLLT
3.8. L'estructura orgànica (organigrama municipal) no podrà tindre una denominació que impliqui una discriminació per raó de gènere o utilitzar un llenguatge sexista en el seu nom o descripció.	Departament de Personal i Comissió Permanent prèvia negociació en la Mesa de Negociació.	Permanent	- Informe anual de revisió del organigrama
3.9. Redacció en un llenguatge no sexista de l'Oferta d'Ocupació Pública i de totes les convocatòries,	Departament de Personal	Permanent	- Informe anual de revisió d'ofertes d'ocupació pública i/o convocatòries

especialment aquelles específiques per a col·lectius en els quals les dones es troben infrarepresentades com és la Policia Local o la Brigada d'Obres.	prèvia negociació en la Mesa de Negociació.		(en IIG)
3.10. Desagregació per sexe de la dada numèrica en tots els llistats que es generen en les proves selectives i en els concursos.	Departament de Personal	Permanent	- Informe anual: dades desagregades en llistats de proves i concursos
3.11. Foment de la imatge i el prestigi de les dones en àmbits on es troben infrarepresentades, especialment la Policia Local o la Brigada d'Obres, en centres escolars, ja que així es crea en l'imaginari infantil la idea que són activitats accessibles i molt importants per a la dona. Les persones que acudisquen a aquesta activitat hauran de ser preferentment dones.	Policia Local Brigada d'Obres Altres àmbits on es troben infrarepresentades les dones	Permanent	- Nombre i percentatge d'homes i dones que han participat activament en les activitats escolars
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'objectiu 3 (2018-2021)			0€ Recursos Humans

Objectiu 4: Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de classificació professional i promoció.			
Mesures	Responsable execució	Temporalització	Indicadors de seguiment
4.1. Compromís d'estudi dels casos que demanden mesures de conciliació per a evitar la mobilitat funcional motivada per la necessitat de conciliar.	Departament de Personal Sindicats	Puntual	- Nombre de mecanismes
4.2. Revisió dels sistemes de promoció, concursos i convocatòries del reglament del funcionariat per tal que complisquen amb el principi d'igualtat d'oportunitats i establiment de procediments de promoció amb criteris objectius, revisant els criteris de promoció i eliminant qualsevol requisit que pugui tindre conseqüències discriminatòries (p.e. ponderar el temps que la persona haja estat en situació d'excedència, reducció de jornada o altres permisos relacionats amb la conciliació).	Departament de Personal Sindicats	Puntual	- Revisió realitzada (informe)
4.3. Desagregació per sexes de la plantilla de l'Ajuntament valorant els grups professionals, els nivells, els complements, els llocs de responsabilitat, per detectar les possibles discriminacions.	Departament de Personal	Anual	- Informe anual de desagregació
4.4. Valoració dels cursos en matèria d'igualtat en els processos de promoció.	Departament de Personal prèvia negociació en la Mesa de Negociació.	Anual	- Acció realitzada
4.5. Foment de la realització de cursos de formació dirigits a dones en matèria d'habilitats i activitats en	Agència de Desenvolupament	Anual	- Nombre d'accions de foment

què es troben infrarepresentades.	Local Sindicats		realitzades
4.6. Comunicació de l'oferta formativa de l'Ajuntament a les persones en situació d'excedència per motius de conciliació a través del sistema de correu electrònic institucional	Agència de Desenvolupament Local	Anual	- Nombre d'accions de comunicació realitzades
4.7. Realització i publicació a l'inici de cada legislatura de la composició per sexe dels llocs de confiança	Grups polítics	Anual	-Informe realitzat
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'objectiu 4 (2018-2021)			0€ Recursos Humans

Objectiu 5: Assolir el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor, els correspon igual retribució.			
Mesures	Responsable execució	Temporalització	Indicadors de seguiment
5.1. Presentació, en el cas que s'observen desigualtats salarials entre dones i homes a l'estudi proposat a la mesura 4,3, de propostes de mesures per a reduir-les.	Comissió Permanent Tècnica	Anual	-Propostes de millora realitzades
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'objectiu 5 (2018-2021)			2.400€ Recursos Humans

Objectiu 6: Facilitar a la totalitat de la plantilla la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i promoure la coresponsabilitat entre tota la plantilla			
Mesures	Responsable execució	Temporalització	Indicadors de seguiment
6.1. Elaboració i publicació d'un manual d'ús intern que arreplegue totes les mesures legislatives en matèria de conciliació que són d'aplicació a l'Ajuntament així com el model de sol·licitud corresponent.	Sindicats Casa de la Dona	Puntual	- Manual elaborat
6.2. Manteniment de les mesures actuals pel que fa a la flexibilitat laboral i modificació d'horaris per adaptar la jornada laboral.	Departament de Personal prèvia negociació en la Mesa de Negociació.	Anual	- Catàleg de mesures
6.3. Estudi de propostes de millores, respectant la normativa vigent, en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, que amplien els permisos als i les treballadores que tinguen al seu càrrec a	Regidoria de Personal i Departament de Personal prèvia negociació en la	Puntual	- Propostes avaluades

persones dependents (persones amb diversitat funcional o menors), sempre que es justifiquen les circumstàncies i no impliqui perjudici per a altres empleades o empleats públics (art. 50 Decret 175/2006).	Mesa de Negociació.		
6.4. Elaboració i remissió d'un informe sobre les necessitats de conciliació i altres propostes formulades per al foment de la conciliació detectades en el personal de l'Ajuntament, així com de les mesures efectivament gaudides i altres propostes formulades per al foment de la conciliació.	Sindicats	Anyal	- Informes de necessitats elaborats
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'objectiu 6 (2018-2021)			1.000€ Recursos Humans

Objectiu 7: Fomentar la sensibilització i la formació en matèria d'igualtat de gènere a tot el personal.			
Mesures	Responsable execució	Temporalització	Indicadors de seguiment
<p>7.1. Elaboració i implantació d'un pla de formació en matèria d'igualtat de l'Ajuntament, dirigit a la totalitat del personal funcionari, laboral i polític.</p> <p>Aquest pla ha de desplegar-se i concretar-se en les planificacions anuals del Pla d'Igualtat i ha d'incorporar formació bàsica (sobre igualtat entre dones i homes, violència de gènere i assetjament sexual i per raó de gènere) i formació específica.</p> <p>La formació bàsica és obligatòria per a tot el personal funcionari, laboral i polític i necessària després de superar un procés selectiu.</p> <p>La formació específica dirigida a determinats col·lectius professionals.</p> <p>La formació començarà per qui ocupe llocs especialment sensibles al gènere i, en qualsevol cas, personal responsable en matèria de personal; directiu o que ostente jefatures i tinga treballadors i treballadores al seu càrrec; que forme part d'òrgans de selecció, tribunals de selecció o comissions de valoració; involucrat en els processos de comunicació i premsa; responsable en matèria de recursos econòmics, policia, etc.</p>	<p>- Elaboració del Pla: Agència de Desenvolupament Local i Casa de la Dona.</p> <p>- Implementació: Tots Departaments i Serveis</p>	Anyal	<p>- Pla de formació elaborat</p> <p>- Seguiment realitzat</p>
7.2. Priorització de la inclusió en els cursos de formació a aquelles persones en situació d'excedència o permisos per motiu de conciliació, maternitat o lactància, especialment davant la seva reincorporació al lloc de treball.	Departament de Personal	Anyal	- percentatge de sol·licituds que s'han prioritzat

7.3. Promoció i vigilància perquè la majoria dels cursos ofertats es realitzin en horari laboral per a la conciliació de la vida personal i familiar.	Agència de Desenvolupament Local	Anual	- Accions de promoció realitzades - Seguiment realitzat
7.4. Valoració per igual dels cursos en matèria d'igualtat i els de riscos laborals en els processos de promoció.	Departament de Personal prèvia negociació en la Mesa de Negociació.	Anual	- Acció realitzada
7.5. Desenvolupament d'un mínim de tres campanyes de sensibilització i informació dirigits a tot el personal municipal al voltant de les matèries relacionades amb la promoció de la igualtat i la no discriminació: violència de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe, conciliació i coresponsabilitat...	Regidoria d'Igualtat	Anual	- Nombre de campanyes anuals desenvolupades
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'objectiu 7 (2018-2021)			30.000€ Recursos Humans

Objectiu 8: Promocionar la salut laboral de les treballadores des d'una perspectiva de gènere.			
Mesures	Responsable execució	Temporalització	Indicadors de seguiment
8.1. Sensibilització i formació del personal en matèria de seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere. A aquest efecte es duran a terme les accions formatives necessàries començant pels quadres intermedis i les delegades i delegats de prevenció en sessions conjuntes amb participació sindical, amb especial atenció a les etapes de l'embaràs i lactància.	Servei de Sanitat Casa de la Dona Sindicats	Anual	- Nombre d'accions formatives desenvolupades
8.2. Elaboració per departaments d'una llista de llocs de treball amb risc per a les dones embarassades o en període de lactància natural, amb especial atenció als departaments amb condicions especials de treball nocturn, torns, perillositat i atenció directa a la ciutadania.	Servei de Sanitat Sindicats	Anual	- Nombre de llistats de llocs de treball amb risc per a les dones - Departaments que els desenvolupen
8.3. Elaboració de procediments específics que contempen l'adaptació o el canvi de lloc de treball davant situacions d'embaràs, període de lactància natural o situacions d'especial sensibilitat per motius de salut, sense que això supose minva econòmica, amb especial atenció als departaments amb condicions especials de treball, nocturnitat, torns, perillositat i atenció directa a la ciutadania.	Servei de Sanitat	Anual	- Nombre de procediments específics d'adaptació - Departaments que els desenvolupen
8.4. Promocionar la inclusió dels factors psicosocials en les revisions sanitàries.	Servei de Sanitat	Anual	- Informe anual realitzat

8.5. Necessitat que el personal involucrat en la vigilància de la salut, accidents de treball i qualsevol contingència laboral, estiga format i informat en orientació sexual i identitat de gènere, especialment cap a les persones trans i intersexuals, per tal de garantir el respecte a les persones LGTBI.	Agència de Desenvolupament Local Casa de la Dona	Puntual	- Formació impartida - Nombre (H/D) de persones formades
8.6. Necessitat que el personal involucrat en la vigilància de la salut, accidents de treball i qualsevol contingència laboral, estiga format per a l'atenció a situacions específiques de salut que afecten a les dones i la detecció de la violència de gènere en la mesura que l'àmbit laboral es pugui veure afectat.	Agència de Desenvolupament Local Casa de la Dona	Puntual	- Formació impartida - Nombre (H/D) de persones formades
8.7. Anàlisi i avaluació sobre l'estat de salut de les treballadores i treballadors públics.	Servei de Sanitat	Annual	- Avaluació realitzada - Millores proposades
8.8. Incorporació a les farmàcies de productes d'higiene femenina.	Servei de Sanitat	Annual	- Incorporació realitzada
8.9. Incorporació en els cursos de formació en matèria de prevenció, coneixements relatius als riscos laborals que afecten de forma diferenciada a dones i homes.	Servei de Sanitat	Annual	- Incorporació realitzada
8.10. Realització i publicació d'una campanya de caràcter informatiu i preventiu incloent l'impacte de les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de malalties.	Servei de Sanitat	Puntual	- Campanya realitzada
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'objectiu 8 (2018-2021)			500€ Recursos Humans

Objectiu 9: Establir la protecció efectiva davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.			
Mesures	Responsable execució	Temporalització	Indicadors de seguiment
9.1. Elaboració d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe que d'acord amb la legislació vigent, establisca procediments efectius per atendre les denúncies contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Departament de Personal Sindicats Casa de la Dona	Puntual	- Protocol aprovat
9.2. Elaboració d'un protocol d'actuació contra l'assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, d'acord amb la legislació vigent que establisca procediments efectius per atendre les denúncies contra assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.	Departament de Personal Sindicats Casa de la Dona	Puntual	- Protocol aprovat

9.3. Difusió entre la plantilla del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Sindicats	Puntual	- Accions de difusió realitzades
9.4. Elaboració i difusió entre el personal un document informatiu útil per detectar actituds discriminatòries, conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.	Sindicats Casa de la Dona	Puntual	- Document informatiu elaborat - Accions de difusió realitzades
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'objectiu 9 (2018-2021)			0€ Recursos Humans

Objectiu 10: Garantir una comunicació no sexista.			
Mesures	Responsable execució	Temporalització	Indicadors de seguiment
10.1. Comunicació oficial a tota la plantilla incloent la instrucció de fer efectiu l'ús d'un llenguatge inclusiu tant en la documentació interna com externa de l'Ajuntament i criteris de comunicació inclusiva com: - Garantia d'una imatge corporativa que elimine els estereotips sexistes de gènere - Garantia d'ús de la imatge de la participació social de les dones en la publicitat institucional amb l'objectiu d'eradicar estereotips en relació a la seva presència social i econòmica. - Cura de la imatge pública d'aquells grups on les dones estiguen infrarepresentades, afavorint el canvi d'imatge en la ciutadania. - Habilitació dels mitjans necessaris perquè tota ordenança, reglament, edictes, bans i qualsevol altre escrit administratiu o web institucional respecte en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge que supose menyscabament o menysvaloració per a cap grup o persona per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual.	Alcaldia	Puntual	- Elaboració de la instrucció - Comunicació de la instrucció i departaments alcançats
10.2. Elaboració i publicació d'un manual-guia interna sobre ús no sexista del llenguatge	Servei de Promoció Lingüística Casa de la Dona	Puntual	- Guia elaborada
10.3. Incorporació en el web municipal de la Guia de llenguatge no sexista.	Casa de la Dona		- Guia incorporada en el web
10.4. Revisió de d'una revisió de les denominacions dels llocs de treball, el web de l'Ajuntament i el BIM	Casa de la Dona	Anual	- Nombre de documents/publicacions realitzades

per evitar continguts discriminatoris o llenguatge sexista.			
10.5. Realització d'un curs bàsic de formació en matèria d'ús no sexista del llenguatge i les imatges del personal tècnic amb responsabilitat directament relacionada amb la comunicació externa i interna.	Casa de la Dona	Puntual	- Formació impartida - Nombre (H/D) de persones formades
10.6. Oferiment al personal de cursos formatius sobre llenguatge inclusiu de gènere i de la comunicació.	Casa de la Dona Agència de Desenvolupament Local	Puntual	- Formació impartida - Nombre (H/D) de persones formades
10.7. Inclusió en els plecs de contractació de campanyes publicitàries o de serveis que continguin comunicació, una clàusula d'acord amb la legislació estatal, per la que s'establisca expressament la no utilització d'imatges i textos sexistes i discriminatoris per a les dones, així com penalitzacions a les organitzacions i empreses en cas d'incompliment.	Tots els Departaments/Serveis de l'Ajuntament	Puntual	- Nombre (percentatge) de plecs de contractació de campanyes publicitàries o de serveis on s'hagen inclòs clàusules
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'objectiu 10 (2018-2021)			5.000€ Recursos Humans

Per tot quant antecedeix, si bé la unitat responsable de l'execució dels items a dalt previstos haurà de tramitar els procediments assenyalats implementant les mesures proposades, correspondrà al Departament d'Igualtat realitzar les tasques pròpies dels indicadors de seguiment, recaptant la informació degudament processada que els done trasllat la unitat administrativa pertinent.

6. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Xirivella es l'òrgan encarregat d'impulsar l'elaboració i la implantació així com el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella. Es tracta d'un òrgan tècnic, de naturalesa consultiva, informativa i assessora que es regeix pel Reglament de Funcionament de la Comissió d'Igualtat.

La Comissió compta amb una Presidència exercida per la persona que ostenta l'Alcaldia i està integrada per representants dels grups municipals, representants de les organitzacions sindicals amb representació en l'Ajuntament de Xirivella així com el personal que ocupa els següents llocs de treball: tècnica d'igualtat, direcció del Servei de Recursos Humans, coordinació del Servei de Psicologia Comunitària i Educativa i la Secretaria de la Comissió. Al mateix temps, la Comissió estarà assistida en el seu funcionament per la Secretaria de la Comissió. Finalment i tal i com s'indica a l'esmentat reglament, quan es considere pertinent i previ avís a la Presidència de la Comissió, es podrà comptar amb l'assessorament de personal expert.

Per tal d'afavorir el desenvolupament de les seves funcions, la Comissió d'Igualtat i prèvia convocatòria de la Presidència, es reunirà trimestralment de manera ordinària. De manera extraordinària i motivada, es podran convocar reunions extraordinàries a petició tant de la presidència com de la quarta part del personal que conforma la Comissió.

La Comissió d'Igualtat comptarà amb l'assistència de la Comissió Permanent Tècnica (CPT) per a l'execució de les funcions que se li atribueixen al corresponent Reglament. Aquest es un mecanisme per a reforçar la Comissió d'Igualtat i garantir específicament el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i de la integració transversal interdepartamental de la perspectiva de gènere. Així mateix, la CPT té competències per al coneixement i elaboració de propostes de resolució de conflictes en matèria de conciliació de la vida familiar, personal i laboral que afecten al personal. La CPT està conformada pels sindicats de l'Ajuntament de Xirivella i el personal tècnic d'igualtat, podent designar una Coordinació permanent que recaurà, en cas d'existir, en un/a Agent d'Igualtat o Tècnica d'Igualtat municipal.

7. IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Programacions anuals

Al llarg de cada un dels anys de vigència del pla, s'elaboraran plans operatius o programacions de caràcter anual que permeten concretar objectius, mesures i accions a desenvolupar.

Seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat, assistida per la Comissió Permanent Tècnica, serà l'òrgan encarregat del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, qui coneixerà les propostes, els informes, estadístiques i dades al voltant de cadascuna de les accions proposades, permetent-li així analitzar el grau de consecució dels objectius fixats.

Per poder realitzar aquesta tasca, totes les unitats implicades remetran, anualment, a la Comissió d'Igualtat, informació relativa a l'execució de les mesures del Pla d'Igualtat, atenent als indicadors plantejats.

Amb aquesta informació, la Comissió Permanent Tècnica serà l'encarregada de l'elaboració dels informes anuals de seguiment d'execució del Pla i de les propostes que es consideren necessàries que seran elevades, per al seguiment i avaluació, a la Comissió d'Igualtat.

La Comissió d'Igualtat realitzarà un seguiment anual de l'execució de les mesures i, a la finalització de la seua vigència i en un període màxim de sis mesos, realitzarà una avaluació global del Pla d'Igualtat que es consolidarà com a punt de partida en l'elaboració del següent pla d'igualtat 2022-2025.

8. ANNEXES

- I. Glossari
- II. Compromís de l'Ajuntament de Xirivella en la implantació del Pla d'Igualtat

ACCIÓ POSITIVA

Mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables mentre substituïsquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. (Article 11.1 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Accions positives en les activitats de formació.

Article 60. Accions positives en les activitats de formació.

1. Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per a participar en els cursos de formació als que s'hagen incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones majors dependents o persones amb discapacitat.

2. A fi de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius en l'Administració general de l'Estat i en els organismes públics vinculats o dependents d'aquesta, en les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà almenys un 40% de les places per a la seua adjudicació a aquelles que reunisquen els requisits establits (Article 60. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol 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. (Article 7.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol 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 crega un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal és una estratègia que facilita la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. Es dirigeix a aconseguir una nova organització del sistema social i econòmic on dones i homes puguen fer compatibles les diferents facetes de la seua vida: l'ocupació, la família, l'oci i el temps personal. (Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Ministeri d'Igualtat. 2010).

DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici (Article 44.1. LOIEMH).

2. La Llei per a la igualtat eleva a la categoria de drets els diferents instruments de conciliació de la vida personal familiar i laboral als treballadors i a les treballadores per a fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici: permís de maternitat, permís de paternitat, lactància, reducció de jornada, excedència per cures a menors i familiars, vacances,

flexibilitat de jornada. (Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats - Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

CORESPONSABILITAT

Equilibri en el repartiment entre dones i homes de les responsabilitats domèstiques i d'atenció. La falta de coresponsabilitat és un dels factors que més influeix en el manteniment d'importants desigualtats en els àmbits laboral, polític i social. (Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats 2014-2016, Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats- Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE

Recollida i desglossament de dades i d'informació estadística per sexe, que fa possible una anàlisi comparativa tenint en compte les especialitats del gènere. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis.

A fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta Llei i que es garantisca la integració de mode efectiu de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

- a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguen a terme;
- b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar;
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència dels quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció;

d) Realitzar mostres prou àmplies perquè les diverses variables incloses puguen ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe;

e) Explotar les dades de què es disposen de manera que es puguen conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció;

f) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents a fi de contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones. (Article 20. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

Estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que treballen en aquella. La seua participació en tots els processos i les seues necessitats, detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i, sobretot, sustenta la realització del pla d'igualtat (Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

DISCRIMINACIÓ DIRECTA PER RAÓ DE SEXE

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o podria ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. (Article 6.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA PER RAÓ DE SEXE

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir la dita finalitat siguen necessaris i adequats. (Article 6.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

FEMINISME

Moviment social i polític que s'inicia formalment a finals del segle XVIII i que suposa la presa de consciència de les dones com a grup o col·lectiu humà, de l'opressió, dominació i explotació de què han sigut i són objecte per part del col·lectiu d'homes en el si del patriarcat sota les seues distintes fases històriques de model de producció, la qual cosa les mou a l'acció per a l'alliberament del seu sexe amb totes les transformacions de la societat que aquella requerisca. (Victoria Sau, 2001).

GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) 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. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

IGUALTAT DE TRACTE entre dones i homes

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'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. (Article 3. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

IGUALTAT FORMAL (LEGAL, *de iure*)

Suposa la prohibició normativa o legal de discriminar per raó de qualsevol a una persona per raó de qualsevol tret físic, psicològic o cultural. La igualtat formal garanteix legalment els drets humans i de ciutadania de qualsevol ésser humà. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Article 14. Constitució espanyola.

Els espanyols i espanyoles són iguals davant de la Llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. (Constitució espanyola Article 14).

IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES (Real, *de facto*):

Article 1. Objecte de la llei.

1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quin siga la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles [9.2](#) i [14 de la](#) Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària. (Art. 1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Constitució espanyola. Article 9.2

Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat 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 i ciutadanes en la vida política, econòmica, cultural i social. (Constitució espanyola, article 9.2).

IMPACTE DE GÈNERE (INFORME)

Examen de les propostes polítiques, per a analitzar si afecten les dones de forma diferent que els homes, a fi d'adaptar-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Article 19. Informes d'impacte de gènere.

Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmeten a l'aprovació del Consell de Ministres hauran d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.

Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública.

L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública haurà d'acompanyar-se d'un informe d'impacte de gènere, excepte en casos d'urgència i sempre sense perjudi de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

(Arts. 19 i 55. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

INDICADORS DE GÈNERE

Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis.

A fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta llei i que es garantisca la integració de mode efectiu de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de: (...)

b. Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar.

c. Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència del qual resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. (Art. 20. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

LLENGUATGE INCLUSIU, NO SEXISTA O IGUALITARI

La finalitat del llenguatge no sexista o llenguatge neutral quant al gènere és evitar opcions lèxiques que puguen interpretar-se com esbiaixades, discriminatòries o degradants en implicar que un dels sexes és superior a l'altre, ja que en la majoria dels contextos el sexe de les persones és, o ha de ser, irrellevant (PE 397.475

Informe sobre el llenguatge no sexista en el Parlament Europeu, 13 de febrer de 200).

Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics

Als fins d'aquesta llei, seran criteris generals d'actuació dels poders públics: (...)

11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques és un criteri general d'actuació dels poders públics. (Art. 14.11. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

MAINSTREAMING O TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

L'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques. (Consell d'Europa. 1998).

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació. (IV Conferència Mundial de la Dona, Beijing 95).

El procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol activitat planificada, inclusivament les lleis, polítiques o programes, en tots els sectors i a tots els nivells. És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguin un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, a fi que les dones i els homes es beneficien per igual i s'impedisca que es perpetue la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat [substantiva] entre els gèneres (Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides, 1997).

PLA D'IGUALTAT

Els plans d'igualtat de les empreses són un 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.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. (Art. 46.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

PRESÈNCIA O COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

Disposició addicional primera. Presència o composició equilibrada.

Als efectes d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent. (Disposició addicional primera. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

PROTOCOL D'ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Article 62. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

a) El compromís de l'Administració general de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquesta de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre els que formulen una queixa o denúncia.

(Art. 62. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

SEGREGACIÓ LABORAL

Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal), i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

(Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

SEGREGACIÓ HORITZONTAL

Concentració de dones i d'homes en sectors i ocupacions específiques. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

SEGREGACIÓ VERTICAL

Concentració de dones i d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat o de llocs. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

SISTEMA DE GÈNERES (ESTEREOTIPS I ROLS DE GÈNERE)

Conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques que manté i perpetua els rols tradicionals masculí i femení, així com el clàssicament atribuït a homes i a dones. Es tracta del contracte basat en les diferències de gènere, un conjunt de pautes

implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones, segons les quals s'atribueixen a uns i altres distints treballs i valor, responsabilitats i obligacions. Aquesta situació s'articula en tres nivells: la superestructura cultural (normes i valors de la societat), les institucions (sistemes de protecció de la família, educatiu i d'ocupació, etc.) i els processos de socialització (sobretot en el si de la família).]. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

Tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugui tenir com a resultat un dany o patiment 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 vida privada. (Resolució de l'Assemblea General Resolució 48/104 Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Nacions Unides, 1993).

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Article 1. Objecte de la Llei.

1. La present Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels que siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels que estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, fins i tot sense convivència. (...)

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

(Art. 1. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere)

