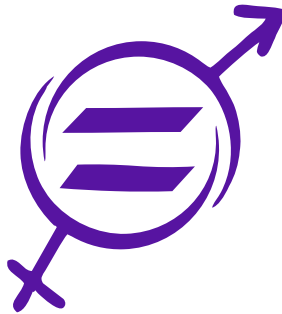

I PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE NOVELDA



Ajuntament
de Novelda



DIPUTACIÓ
D'ALACANT

Document impulsat per:
Regidoria d'Igualtat i
Regidoria de Recursos Humans.

Ajuntament de Novelda

Diagnòstic:
Universitat d'Alacant

Elaborat per:
Comissió d'Igualtat

Finançat per:
Ajuntament de Novelda

Subvencionat per:
Diputació d'Alacant

INDEX

1. JUSTIFICACIÓ.	3
2. CONTEXT I MARC REFERENCIAL.	5
2.1 MARC JURÍDIC.	5
2.1.1 IGUALTAT DE DONES I HOMES.	5, 6, 7
2.1.2 IGUALTAT DE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT LABORAL.	8, 9, 10
2.2 GESTIÓ DE LA IGUALTAT A L'AJUNTAMENT DE NOVELDA.	11
2.3 CONCLUSIONS I RECOMANACIONS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ.	12
2.3.1 COMPROMÍS ORGANITZACIONAL AMB LA IGUALTAT DE DONES I HOMES.	12
2.3.2 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ, PROMOCIÓ, I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I POLÍTICA RETRIBUTIVA.	13
2.3.3 FORMACIÓ.	14
2.3.4 ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ.	15
2.3.5 SALUT LABORAL.	15
2.3.6 NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I REPRESENTACIÓ SINDICAL.	15
2.4 ÀMBITS D'ACTUACIÓ PRIORITÀRIA.	16
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ.	17
4. VIGÈNCIA DEL PLA.	17
5. PRINCIPIS RECTORS.	17-18
6. FINALITAT.	19
7. FASES DE DISSENY DEL PLA	20
8. METODOLOGIA.	21
9. RECURSOS NECESSARIS PER A L'EXECUCIÓ DEL PLA.	23
10. MODEL DE GESTIÓ.	24-26
11. PLA D'ACCIÓ.	27-36
12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.	37-38
13. MEMÒRIA ECONÒMICA.	38
14. CRONOGRAMA DE TREBALL.	39
15. GLOSSARI.	40-50

1. JUSTIFICACIÓ

La igualtat de gènere i la no discriminació són drets fonamentals i pilars per a aconseguir el desenvolupament sostenible humà. Aquests drets estan reconeguts i consagrats en el nostre marc normatiu des de l'àmbit internacional fins al local. L'administració local té un paper essencial a l'hora de combatre les discriminacions i promoure un municipi igualitari, per ser la institució més pròxima.

És responsabilitat de l'Administració Pública el desplegament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de l'organització municipal.

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos legals. En aquest context, l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, ha suposat un abans i un després en l'elaboració de polítiques actives sobre el principi d'igualtat. Amb aquesta llei orgànica s'han posat en marxa tot tipus d'accions dirigides a potenciar la igualtat real entre dones i homes i a combatre les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Conscient de tot això, l'Ajuntament de Novelda ha considerat necessari millorar l'adequació de la seua organització al principi d'igualtat, pel que fa a les condicions de treball de dones i homes del personal municipal. I així, en data 3 de març de 2020 ha aprovat el Pla d'Igualtat Municipal del Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda (2020-2023).

2. CONTEXT I MARC REFERENCIAL

La legislació específica en matèria d'igualtat de gènere, d'acord amb els acords supranacionals de les Nacions Unides i de la Comunitat Europea, parteix del caràcter estructural de la desigualtat i de l'existència d'un model de relacions asimètriques de poder de dones i homes que ha de ser qüestionat per a donar pas a un altre paradigma d'identitat i de relació entre els sexes que s'adeqüe, de forma més precisa, als principis d'igualtat des del respecte a la diferència i a la diversitat.

Les mesures contingudes en aquest Pla busquen atallar aquests desequilibris i promoure la plena igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'Administració local, amb la convicció que aquestes mesures fomenten una major responsabilitat social en benefici de les empleades i empleats públics i també del conjunt de la societat.

2.1 MARC JURÍDIC

Aquest Pla té la seua base normativa en una sèrie d'acords vinculants, lleis, tractats i reglaments de caràcter internacional i nacional que s'han anat aprovant al llarg dels últims anys.

2.1.1 Igualtat de Dones i Homes

En l'àmbit internacional, la igualtat entre dones i homes i la no discriminació per raó de gènere són drets humans universals reconeguts en diversos textos internacionals.

A partir de la **Carta de les Nacions Unides** (octubre de 1945) i de la **Declaració Universal de Drets Humans** aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1948, l'ONU va adoptar acords que van instar i van obligar els Estats a garantir el principi d'igualtat i de no discriminació, i entre els quals cal assenyalar:

Convenció sobre els drets polítics de la dona. Oberta la firma i ratificació per l'Assemblea General de les Nacions Unides en Resolució 640 (VII), de 20 de desembre de 1952. Va entrar en vigor el 7 de juliol de 1954. Subscrita per l'Estat Espanyol el 14 d'abril de 1974.

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona. Aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983, i Protocol Facultatiu a la Convenció, aprovat per Resolució A/54/4, l'Assemblea General de la ONU el 6 d'octubre de 1999.

Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona. Aprovada per Resolució de l'Assemblea General 48/104, de 20 de desembre de 1993.

Declaració de Pequín i Plataforma per a l'Acció de la IV Conferència Mundial sobre les Dones de les Nacions Unides (Pequín, 1995) i les seues posteriors sessions de revisió.

Les delegacions dels 189 Estats allí reunits (entre ells, l'Estat Espanyol), van adoptar per consens dos importants documents: la Declaració de Pequín i la Plataforma per l'Acció.

En l'àmbit europeu, els valors en els quals es fonamenta la Unió Europea inclouen la igualtat i la promoció de la igualtat entre homes i dones, articles 2 i article 3.2 del **Tractat de la Unió Europea**. Aquests objectius d'igualtat de tracte i no discriminació també estan consagrats en els articles 21 i 23 de la **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea**. D'aquesta manera, la Unió i els seus estats membres tenen entre les seues comeses l'eliminació de les desigualtats entre homes i dones i el foment de la igualtat a través de totes les seues polítiques i accions.

Al nostre país, la Constitució Espanyola reconeix el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de gènere en proclamar que “els espanyols són iguals davant 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” (article 14). Correspon als poders públics “promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives” i remoure els obstacles que ho impedeixen (article 9.2).

Per a desenvolupar els preceptes constitucionals esmentats es promulga la **Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes** (d'ara en avant LOIEDH), a fi de “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 com fora la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural” (article 1.1).

La LOIEDH estableix, entre altres, els següents criteris generals de l'actuació pública per a la igualtat (Títol II Polítiques Públiques per a la Igualtat. Capítol I):

- El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.
- La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb el fi d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abaste el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.
- La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.
- L'adopció de les mesures necessàries per a l'erradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat com són les que pertanyen a minories, les dones immigrants, les xiquetes, les dones amb discapacitat, les dones majors, les dones vídues i les dones víctimes de violència de gènere, per a les quals els poders públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
- La protecció de la maternitat, amb especial atenció a l'assumpció per la societat dels efectes derivats de l'embaràs, part i lactància.
- L'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la corresponsabilitat en les labors domèstiques i en l'atenció a la família.

- 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.
- Els Poders Públics procuraran atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i designacions dels càrrecs de responsabilitat que els corresponguen.

En el seu article 15 disposa la transversalitat del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Aquest principi informarà, amb caràcter transversal, l'actuació dels poders públics. Les Administracions públiques el integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

En la Comunitat Valenciana, el seu **Estatut d'Autonomia** estableix que correspon a la Generalitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències, promoure les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups en què s'integra siga real i efectiva, i eliminar els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud (article 2). L'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment, entre altres, en la "igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball" (article 10.3). En aquesta línia d'idees, l'Estatut disposa també que "La Generalitat, conforme a la Carta de Drets Socials, vetlarà en tot cas perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquest efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral" (article 11).

D'acord amb tot l'anterior, es promulga **la Llei 9/2003 per a la igualtat entre Dones i Homes** (d'ara en avant LIEDH), a fi de regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana, establir els principis generals que han d'orientar aquesta igualtat, determinar les accions bàsiques que han de ser implementades, així com establir l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Comunitat Valenciana (article 1). Aquesta disposició recull els que seran principis rectors de l'acció administrativa, assenyalant que (article 4):

Els poders públics valencians adoptaran 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.

Les diferents administracions públiques adoptaran una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere.

En l'àmbit local, la LOIEMH estableix expressament que "Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a l'efecte, amb la resta de les Administracions Públiques" (article 21.2).

2.1.2 Igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral

La normativa en matèria d'igualtat entre dones i homes reconeix l'àmbit laboral com una àrea clau de les actuacions en aquesta matèria. Així, tant la LOIEMH estatal (Títol IV) com la LIMH autonòmica (Títol II, Capítol III i Títol III) dediquen una part del seu articulat a la igualtat en l'àmbit laboral, amb referències a aquesta en l'àmbit de les organitzacions públiques.

L'article 51 de la LOIEMH assenyala que les Administracions Públiques, en l'àmbit de les seues respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, deuran:

- Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol mena de discriminació amb el fi d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscar la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.
- Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

L'article 45 de la **LOIEMH** estableix:

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat al fet que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

Número 2 de l'article 45 redactat per l'apartat un de l'article 1 del RD- llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE, 7 març). Vegeu la disposició transitòria dotzena. Vigència: 8 març 2019.

Les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins a dues-centes cinquanta persones treballadores comptaran amb un període d'un any per a l'aprovació dels plans d'igualtat.

Les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins a dues-centes cinquanta persones treballadores comptaran amb un període d'un any per a l'aprovació dels plans d'igualtat.

Les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores, disposaran d'un període de dos anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat. Les empreses de cinquanta a cent persones treballadores disposaran d'un període de tres anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat.

Aquests períodes de transitorietat es computaran des de la publicació del Reial decret -Llei 6/2019, d'1 de març, en el Butlletí Oficial de l'Estat.

Segons la LOEIMH, article 46, els Plans d'Igualtat en les organitzacions pretenen:

- Aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- Eliminar la discriminació per raó de sexe.

L'estratègia que articula les mesures a favor de la igualtat són els **plans 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 (article 46 de la LOEIMH).
- Els plans d'igualtat fixaran els 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 (article 46 de la LOEIMH).
- Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes.

Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per a elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Número 2 de l'article 46 redactat per l'apartat dos de l'article 1 del RD-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE, 7 març). Vegeu la disposició transitòria dotzena. Vigència: 8 març 2019.

D'acord amb el que es disposa en la LIMH (article 20), els Plans d'Igualtat en l'àmbit laboral aspiren a corregir les desigualtats de gènere:

- Incorporant mesures innovadores per a fer realitat la igualtat en la seua organització.
- Proporcionant serveis que faciliten la conciliació de vida familiar i laboral del personal.

Són documents en els quals es vertebren les estratègies de les entitats per a la consecució real i efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i que necessàriament hauran de contindre mesures concretes per a fer efectiu aquest principi (article 20.2 de la LIMH).

Les àrees d'actuació dels plans d'igualtat són diverses. Referent a això, l'article 5 de la LOIEMH assenyala que:

- El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exercisquen una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.
- No constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el qual es duguen a terme, aquesta característica constituïska un requisit professional.

La legislació en vigor reconeix que en l'àmbit públic correspon a les entitats públiques promoure els plans d'igualtat en l'àmbit laboral. En relació amb això, la Disposició Addicional Setena de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (d'ara en avant EBEP) estableix que "Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes". Així, "les Administracions Públiques hauran 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 siga aplicable, en els termes previstos en el mateix" (Disposició addicional setena de l'EBEP). Així mateix, la LIMH preveu que "Les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic hauran d'elaborar un pla d'igualtat" (article 20.4).

De la mateixa manera l'EBEP, en l'article 82, permet la mobilitat de les empleades públiques víctimes de violència de gènere a altres administracions quan es vegen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on venien prestant els seus serveis per a donar efectivitat a les mesures de protecció judicialment establides. "Tindran dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques, quan la vacant siga de necessària cobertura o, en cas contrari, dins de la comunitat autònoma. Així i tot, en tals suposats l'Administració Pública competent estarà obligada a comunicar-li les vacants situades en la mateixa localitat o en les localitats que la interessada expressament sol·licite. Aquest trasllat tindrà la consideració de trasllat forçós".

Llei 9/2017 de 8 de novembre de Contractes del Sector Públic, per la qual es transposen les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014, en l'article 201 sobre obligacions en matèria mediambiental, social o laboral, estableix:

Els òrgans de contractació prendran les mesures pertinents per a garantir que en l'execució dels contractes es compleixen les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral establides en el dret de la Unió Europea, el dret nacional, els convenis col·lectius o per les disposicions de dret internacional mediambiental, social i laboral que vinculen a l'Estat i en particular les establides en l'annex V.

Annex V: Llistat de convenis internacionals en l'àmbit social i mediambiental al fet que es refereix l'article 201

L'Annex V, fa referència entre altres als següents:

- Conveni OIT núm. 111, sobre la discriminació (treball i ocupació).
- Conveni OIT núm. 100, sobre igualtat de remuneració.

2.2 GESTIÓ DE LA IGUALTAT A L'AJUNTAMENT DE NOVELDA

L'Ajuntament de Novelda, donant continuïtat al compromís adquirit amb la igualtat, acorda en Ple de 4 de setembre de 2018 l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de l'organització municipal, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic d'aquesta.

Per a portar a la pràctica aquest principi, assumeix l'obligació d'elaborar i aprovar un Pla d'Igualtat Municipal per al Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda, donant compliment a dues normes legals d'àmbit nacional, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes que afecta directament l'Administració General de l'Estat i el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, que implica a totes les Administracions Públiques.

A la fi de donar compliment als compromisos adoptats per l'ajuntament, el Departament d'Igualtat porta a terme en 2018 les tasques pròpies per a l'elaboració del Pla prenent com a punt de partida el diagnòstic intern sobre la igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Novelda elaborat per la Universitat d'Alacant en 2017.

Es constitueix la Comissió d'Igualtat per acord de Ple de desembre de 2018 per a la posada en marxa del Pla d'Igualtat Municipal per al Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda sota la responsabilitat del Departament d'Igualtat en coordinació amb el departament de Recursos Humans.

Constitueix el primer pla intern en matèria d'igualtat de l'Ajuntament i naix amb vocació de continuïtat respecte a l'elaboració i implementació de següents plans interns per a la igualtat en l'àmbit de l'ocupació pública municipal.

S'ha realitzat des de la perspectiva de la transversalitat, amb un compromís formal que es tradueix en la gestió econòmica i execució d'accions, i un compromís personal a favor de la igualtat d'oportunitats per a dones i homes que es tradueix en assumpció de responsabilitats en matèria de polítiques d'igualtat.

2.3 CONCLUSIONS I RECOMANACIONS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

El diagnòstic d'igualtat d'oportunitats indica la necessitat de dissenyar estratègies en les següents àrees amb dèficits:

2.3.1 Compromís organitzacional amb la igualtat de Dones i Homes

Incloure la igualtat entre homes i dones entre els objectius de les diferents àrees d'activitat municipal en l'àmbit dels seus recursos humans.

Explicitar el compromís organitzacional amb la igualtat d'homes i dones, mitjançant estratègies diverses:

- o En la cultura organitzacional:

✗ Recollint explícitament el seu compromís per la igualtat, el rebuig a la violència de gènere i el suport a les seues víctimes en els documents estratègics de l'organització (missió, visió, valors, objectius estratègics, etc.).

✗ Realitzant o participant en activitats de promoció de la igualtat entre dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).

✗ Dissenyant indicadors per al mesurament de la situació d'igualtat entre dones i homes.

- o En la comunicació interna i externa:

✗ Visibilitzant el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, el seu rebuig a la violència de gènere i el suport a les seues víctimes en el seu portal o intranet corporativa.

✗ Utilitzant llenguatge i imatges no sexistes en la seua comunicació social (web, publicitat institucional, etc.).

✗ Inclouent sistemàticament la informació pública desagregada per sexe en les memòries, estadístiques, enquestes, estudis o qualsevol altre document, en totes les àrees de l'Ajuntament.

- o En l'estructura i gestió organitzativa:

✗ Explicitant la seua estructura (gabinet, departament, agent, etc.) d'igualtat entre dones i homes.

✗ Formant al personal del Departament de Recursos Humans en igualtat entre dones i homes.

✗ Recollint les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".

✗ Inclouent la variable "sexe" en els processos d'anàlisi de dades.

✗ Dissenyant un procediment o designant una estructura (gabinet, departament, agent, etc.) per a mantindre's informada respecte a programes i actuacions públiques, publicacions i normatives d'aplicació en l'organització relativa a la igualtat entre dones i homes.

o En les relacions laborals, en el marc de la legislació vigent:

X Recollint en la normativa municipal que regula les relacions laborals (conveni/acord o equivalent) clàusules, disposicions o mesures específiques relatives a la igualtat de dones i homes.

X Manifestant explícitament el seu suport a les víctimes de la violència de gènere mitjançant convenis/programes de contractació de dones víctimes de violència de gènere.

o En les relacions amb altres organitzacions, en el marc de la legislació vigent:

X Requerint el compliment de la normativa en matèria d'igualtat entre dones i homes a les empreses amb les quals col·labora o a les quals contracta (proveïdores, contractes, etc.).

X Prevalent en els seus contractes amb empreses (proveïdores, contractes, etc.) a aquelles que desenvolupen activitats que promouen la igualtat entre dones i homes.

2.3.2 Accés a l'organització, promoció i desenvolupament professional i política retributiva

• Incloure la igualtat entre homes i dones entre els objectius de les polítiques d'accés, promoció, desenvolupament professional i retribucions de l'organització, en el marc de la legislació en vigor.

X En els processos de promoció a llocs de responsabilitat, dissenyar mecanismes per a fomentar la participació de persones del sexe infra-representat, quan siga necessari.

X Adoptar mesures per a garantir l'equilibri de la proporció d'homes i dones en els llocs de responsabilitat i decisió, quan siga necessari.

X Garantir l'adequada aplicació del principi d'igualtat retributiva (igual remuneració per treballs d'igual valor), per a evitar que existisquen desigualtats retributives implícites per raó de gènere, en els treballs en els quals un dels dos sexes estiga infra-representat respecte a l'altre, normalment els treballs "femenins" respecte als treballs "masculins" d'igual valor.

• Mantindre l'actual composició equilibrada de dones i homes en la plantilla municipal global.

• Augmentar la presència de gènere mitjançant estratègies de discriminació positiva per gènere on existisca una menor representació de l'un o l'altre:

o En les modalitats d'ocupació amb menor representació de l'un o l'altre gènere:

X Carrera funcional, tant en la seua modalitat d'ocupació fixa com en interinitat: facilitar l'accés preferent de dones.

X En la resta de modalitats d'ocupació: mantindre o millorar la composició equilibrada actual.

o En els departaments o regidories de:

X Seguretat i Infraestructures: incrementar el nombre de dones.

X Serveis Socials i Administració: incrementar el nombre d'homes.

X Educació/Cultura: mantindre o millorar la composició equilibrada actual.

o En el nivell jeràrquic: mantindre o millorar la composició equilibrada

o En la classificació professional:

✗ En el grup A2: incrementar el nombre d'homes.

✗ En el grup C1: incrementar el nombre de dones.

✗ En la resta de grups professionals: mantindre o millorar la composició equilibrada actual.

A aquest efecte, les dades disponibles indiquen que existeix un potencial genèric de promoció en la plantilla en els següents grups professionals:

- En el grup C1, el 24% de les dones i el 10% dels homes tenen formació universitària, superior a l'exigida per a l'accés al seu grup professional.
- En el grup C2, el 10% de les dones i el 14% dels homes tenen formació universitària, superior a l'exigida per a l'accés al seu grup professional.
- En el grup A2, el potencial de promoció està per identificar.

Així mateix, les accions de promoció de la igualtat de gènere abans assenyalades, haurien de contribuir indirectament a equilibrar la presència de gènere atés el nivell i el salari allà on indiquen les dades disponibles:

• En el nivell:

✗ En els nivells 30 i 26: incrementar el nombre d'homes.

✗ En el nivell 22: incrementar el nombre de dones.

✗ En la resta de nivells (14, 18 i 28): mantindre o millorar la composició equilibrada actual.

• En les bandes salarials:

✗ En les franges entre 7.201 i 12.000€, entre 14.001 i 18.000€, entre 24.001 i 30.000€ i més de 36.000€: incrementar el nombre de dones.

✗ En les franges entre 18.001 i 24.000€ i entre 30.001 i 36.000€: incrementar el nombre d'homes.

✗ En la resta de franges (entre 12.001 i 14.000€ i entre 24.001 i 30.000€): mantindre o millorar la composició equilibrada actual.

2.3.3 Formació

• Incloure la igualtat entre homes i dones entre els objectius de les polítiques de formació de l'organització, en el marc de la legislació en vigor.

• Incrementar la sensibilitat de gènere de la plantilla municipal mitjançant el foment de la formació sobre igualtat, perspectiva de gènere i lluita contra la violència de gènere, especialment en l'àrea de recursos humans i en les àrees de serveis personals que treballen en contacte amb el ciutadà (seguretat, serveis socials, etc.).

• Garantir que dones i homes tinguen les mateixes oportunitats per a accedir a la formació, amb mesures com que la formació es realitzi en l'horari laboral o amb mesures complementàries que ajuden a conciliar el seu dret a la formació amb l'assumpció de les seues responsabilitats familiars (atenció a menors, persones dependents o amb necessitats específiques de cures de terceres persones, etc.).

• Incentivar la participació en activitats formatives, si pel lloc de treball ocupat així fora necessari, en els següents grups:

- X Dels homes del grup A2.
- X De les dones de l'antic grup E.

2.3.4 Organització del temps de treball i conciliació

- Incloure la igualtat entre homes i dones entre els objectius de les polítiques de conciliació de l'organització, en el marc de la legislació en vigor.

- X Incrementar el nivell d'informació que disposa l'organització sobre les responsabilitats familiars de la seua plantilla.

- X Identificar les necessitats de conciliació del personal a través d'estudis sistemàtics realitzats periòdicament.

- Fomentar l'existència de mesures de conciliació complementàries a les existents.
- Promoure un major ús de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar entre els homes.

2.3.5 Salut laboral

- Incloure la igualtat entre homes i dones entre els objectius de les polítiques de salut laboral i prevenció de riscos laborals de l'organització, en el marc de la legislació en vigor.

- Considerar les necessitats diferencials de dones i homes en el disseny dels llocs de treball, quan n'hi haja.

- En la protecció de la maternitat:

- X Garantir que les treballadores coneixen els riscos, si n'hi haguera, que l'acompliment del seu lloc pot suposar per a la seua salut durant l'embaràs o el període de lactància.

- X Preveure mesures específiques per a protegir la salut de les treballadores embarassades o durant el període de lactància, quan siga necessari per les característiques del lloc de treball.

- En l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere:

- X Preveure les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, mitjançant la formació, entre altres, en matèria d'igualtat entre homes i dones.

- X Identificar les actuacions i els agents implicats en l'atenció a una possible situació d'assetjament mitjançant el disseny d'un protocol de l'organització a aquest efecte. Aquest protocol ha d'explicitar, entre altres aspectes, els medis de denúncia, els procediments a seguir, l'estructura o agent de l'organització responsable de l'atenció de les situacions d'assetjament i les mesures a adoptar per a garantir la privacitat de la víctima d'assetjament.

- X Garantir que la plantilla coneix el protocol d'actuació de l'organització en situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.

2.3.6 Negociació col·lectiva i representació sindical

- Incloure mesures específiques en els convenis/acords relatius als recursos humans de l'organització referides a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Fomentar la composició equilibrada dels òrgans de representació sindical en funció del gènere, especialment de la Junta de personal.

- Promoure l'elaboració de candidatures sindicals amb una participació equilibrada dels dos gèneres.

2.4 ÀMBITS D'ACTUACIÓ PRIORITÀRIA

Sobre la base del diagnòstic realitzat, s'han dissenyat huit àrees d'actuació, conseqüència directa de les necessitats detectades:

- Cultura de l'organització: comunicació, sensibilització i participació.
- Procés de selecció i accés.
- Promoció i classificació professional.
- Formació en igualtat.
- Retribucions.
- Ordenació del temps de treball. Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Condicions de treball: violència de gènere i prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

3. AMBIT D'APLICACIO

El present Pla és d'aplicació general al personal que preste servei a l'Ajuntament de Novelda, independentment de la relació contractual que els lligue amb l'Ajuntament.

4. VIGÈNCIA DEL PLA

El Pla d'Igualtat Municipal del Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda tindrà una vigència de quatre anys des de la seua aprovació en Ple Municipal.

5. PRINCIPIS RECTORS

Els principis generals que han de regir i orientar l'actuació de l'Ajuntament de Novelda, són els següents:

1. Principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

És un principi jurídic fonamental reconegut tant a nivell internacional com en el marc de la Unió Europea, de la legislació nacional i de la Comunitat Valenciana. Informa, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Guia l'actuació de les Administracions Públiques que ho integraran, de manera activa, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

Aquest principi aplicable en l'àmbit de l'ocupació pública es contempla de forma específica al llarg del Pla. Es garanteix en l'organització, l'accés a l'ocupació, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives, en l'organització del temps de treball, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere i en la prevenció dels risc laborals amb perspectiva de gènere.

En conseqüència, l'actuació de l'Administració Local en matèria d'igualtat ha de tindre en compte els elements que integren aquest principi:

- ✓ **Igualtat de tracte.** Prohibició de tota discriminació de gènere, ja siga directa o indirecta.
- ✓ **Igualtat d'oportunitats.** Necessitat que els poders públics adopten les mesures necessàries tendents a garantir el principi d'igualtat i el desenvolupament de drets de dones i homes.
- ✓ **Integració de la perspectiva de gènere.** Es fa necessari que totes les polítiques públiques tinguen en compte, de manera sistemàtica, l'existència de la discriminació i de la desigualtat de gènere.
- ✓ **Acció positiva.** Necessitat d'adoptar mesures específiques i temporals destinades a eliminar o reduir les desigualtats de fet.

- ✓ **Eliminació de rols i estereotips de gènere.** Els poders públics han d'eliminar els rols i estereotips de gènere, que guarden relació amb la divisió sexual del treball.
- ✓ **Representació equilibrada.** S'han d'adoptar les mesures necessàries per a aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- ✓ **Col·laboració i coordinació de les actuacions en matèria d'igualtat,** per a l'assoliment d'una intervenció més eficaç i eficient.
- ✓ **Erradicació de la violència contra les dones i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament sexista** o per raó de sexe.
- ✓ **Protecció de la maternitat,** amb especial atenció dels efectes derivats de l'embaràs, part i lactància.
- ✓ **Conciliació corresponsable** entre la vida personal, familiar i laboral.
- ✓ **Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació** retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

2. Principi de diversitat.

La consideració del principi d'igualtat en el tracte i les oportunitats entre dones i homes no pot obviar les diferències en les situacions entre el col·lectiu de dones ni els supòsits de major vulnerabilitat en què poden trobar-se.

Per aquesta raó, el principi d'igualtat es complementa en aquest Pla amb el principi de diversitat, pretenent assumir que la realitat dels empleats i les empleades de l'Administració Local és diversa i múltiple i, per això, els objectius i mesures ací contemplades hauran de tractar d'assumir i reconèixer tal complexitat, tractant d'ajustar-se a les particularitats i possibles necessitats específiques als qui aquest Pla es dirigeix.

3. Principi de comunicació no sexista.

En la majoria dels països occidentals, la discriminació històrica que pateixen les dones ha sigut objecte de diferents accions des de les polítiques públiques. La comunicació no sexista és una eina eficaç en l'assoliment de la igualtat entre dones i homes que no genera cap mena de discriminació entre els sexes.

El principi de comunicació no sexista assegura la transmissió de missatges clars i precisos no basats en els estereotips sexistes mentre que garanteix, al seu torn, la visibilitat de tots els individus i col·lectius de la societat, fomentant l'ús d'imatges revaloritzades de les dones.

Per aquestes raons, i tenint en compte l'oportunitat i la capacitat que té l'Administració per a influir en la societat i generar canvis, aquest principi ha de ser impulsat en l'àmbit administratiu de tal manera que contribuïska a l'equitat entre els sexes i sobre aquest tema a la diversitat.

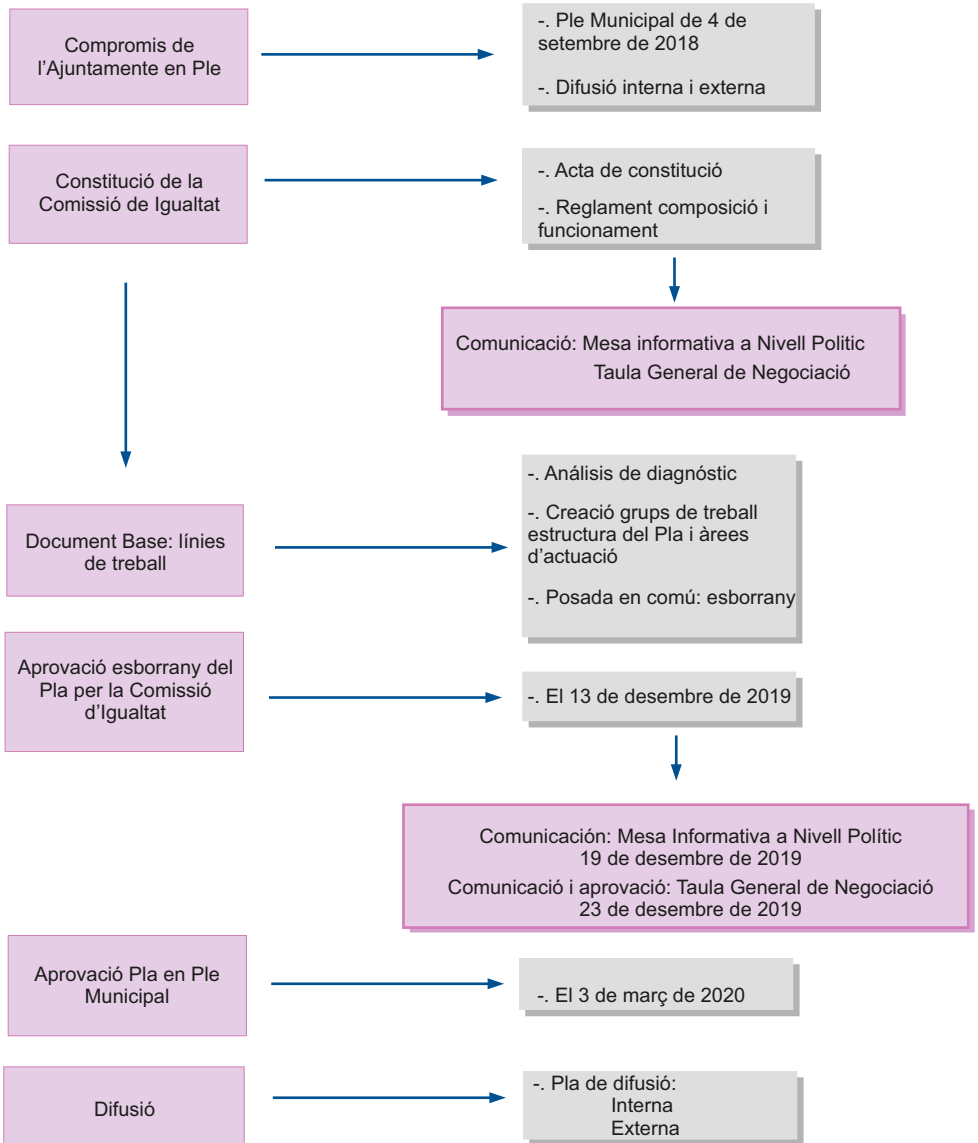
6. FINALITAT

La finalitat social del Pla intern és la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació pública de l'Ajuntament de Novelda. Es fixen els objectius d'igualtat a aconseguir, així com les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució. La seua aprovació té per objecte:

- Eliminar els desequilibris en l'accés i participació de dones i homes en l'organització municipal.
- Assegurar que els processos de gestió de recursos humans (selecció, classificació professional, promoció i formació, retribucions) respecten el principi d'igualtat de tracte i oportunitats.
- Afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar.
- Previndre l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Garantir la protecció de les víctimes de violència de gènere.

No obstant això, té també la finalitat instrumental de contribuir, juntament amb altres planificacions en matèria d'igualtat, en l'avanç de la implantació de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Novelda.

7. FASES DE DISSENY DEL PLA



8. METODOLOGÍA

La direcció i gestió del Pla és exclusivament municipal coordinat per la Regidoria d'Igualtat en col·laboració amb el Departament de Recursos Humans. S'aplica la transversalitat en tant que afecta a totes les polítiques de l'organització municipal que tenen a veure amb la gestió de recursos humans i s'integra en totes les fases, des de la presa de decisions, fins a la planificació, gestió i avaluació.

El disseny del Pla s'ha realitzat en funció dels resultats obtinguts en el diagnòstic de situació elaborat per la Universitat d'Alacant en 2017, legitimat en procés negociat entre l'administració local i la representació legal de la plantilla municipal en la tercera reunió de la Comissió d'Igualtat celebrada el 24 d'abril de 2019.

El diagnòstic proporciona informació de la situació de les dones i dels homes en l'organització municipal, de la seua participació en tots els processos i les seues necessitats, identifica possibles desequilibris, desigualtats o discriminacions per raó de sexe que necessiten abordar-se en el Pla i estableix propostes de millora per a integrar la igualtat en l'organització, relacionades amb les manques o desigualtats detectades en la gestió dels recursos humans. Els indicadors de millora es converteixen en objectius del Pla, el compliment del qual necessitarà de la determinació d'accions o mesures.

El procés de construcció de les polítiques municipals de Novelda amb enfocament de gènere s'ha desenvolupat seguint un sistema participatiu. L'eina que garanteix el dret a la informació del personal i la negociació de mesures per la Representació Sindical dirigides a promoure el Pla d'Igualtat, és la Comissió d'Igualtat, òrgan encarregat del disseny, implementació i avaluació del Pla facilitant:

- ✓ Una participació paritària amb la intervenció de la Representació Sindical, Departament de Recursos Humans i Igualtat.
- ✓ Una actuació transparent garantint el dret a la informació sobre els continguts del Pla i la consecució dels seus objectius a la representació legal de les treballadores i els treballadors.

És important integrar l'enfocament de la diversitat determinant a l'hora de promoure el desenvolupament professional del personal municipal. El respecte a la diversitat suposa posar els mitjans necessaris perquè el procés cap a la igualtat es realitze respectant la diferència entre dones i homes.

És fonamental establir un sistema d'indicadors durant la programació per a dur a terme el seguiment i l'avaluació de manera útil.

És necessària la previsió d'un calendari d'implementació per a marcar objectius a curt, mitjà o llarg termini. El cronograma és un instrument fonamental per a organitzar els temps i per a adequar la velocitat de la seua execució de manera que assegure la seua implantació.

Es dissenyen estratègies de comunicació de les accions programades per a intentar aconseguir la màxima implicació de les persones destinatàries. La comunicació es realitzarà abans de la posada en marxa, durant l'execució i després de la implementació del Pla. Han de tindre's en compte dos tipus de comunicació:

- Comunicació interna al personal al servei de l'Ajuntament de Novelda i àrees implicades.
- Comunicació externa cap a la ciutadania mitjançant campanyes de sensibilització massiva.

Les accions de comunicació formen part del Pla d'Igualtat, són mesures que estan incloses en el disseny del mateix i, com a tals, són subjecte de planificació, execució, seguiment i avaluació, com ocorre amb la resta de mesures, adaptant-se a les necessitats i contextos canviants que caracteritzen l'entorn actual. És fonamental usar un llenguatge no sexista que evite estereotips i biaixos de gènere.

El procés de presentació i aprovació d'aquest Pla ha tingut un desenvolupament basat en la transparència de la presa de decisions, en el qual ha prevalgut la participació d'agents socials involucrats en el Pla.

9. RECURSOS NECESSARIS PER A L'EXECUCIÓ DEL PLA

L'Ajuntament de Novelda consignarà en el seu pressupost els diners necessaris per a l'execució, seguiment i avaluació del Pla per la Comissió Permanent d'Igualtat amb la finalitat d'aconseguir el compliment dels seus objectius.

La implantació del Pla requereix:

Recursos organitzatius

1. Creació d'una comissió d'implantació per a l'adequada coordinació que garantisca el disseny, impuls i control sobre el procés d'implementació del Pla.
2. Participació i implicació de les Àrees d'Igualtat i Recursos Humans fent un treball en xarxa.
3. Designació d'una àrea municipal encarregada de coordinar el disseny, implantació, seguiment i avaluació del Pla.
4. Planificació de l'execució a través de programes anuals de treball.
5. Cobertura de les necessitats de capacitació, assessorament o assistència tècnica percebudes per a poder dissenyar, executar i avaluar les accions previstes.

Recursos personals

1. Persona responsable de coordinar el disseny, implantació, seguiment i avaluació de les accions.
2. Persones encarregades del seguiment i avaluació del Pla.
3. Persones que executaran les accions per àrees.

Recursos econòmics

Una vegada que les accions siguen definides, és necessari traduir-les en plans d'acció anuals, amb un programa de treball detallat i el respectiu pressupost municipal.

Aquest és crucial per a la implementació del Pla. Totes les accions necessiten ser pressupostades per a poder tindre una visió general del cost total i per a identificar formes de finançament extern.

10. MODEL DE GESTIÓ

El Pla s'organitza en àrees d'actuació. Es dissenyen línies estratègiques de treball sobre la base de les necessitats detectades en el diagnòstic intern, organitzades en objectius i actuacions de caràcter prioritari. Cada objectiu queda detallat en actuacions, això és, en les accions que es duren a terme en el període d'implementació establert.

El model de gestió recull i descriu les diferents fases i estructures de treball del Pla intern per al seu disseny, implementació, seguiment i avaluació.

Es requereix d'un procés de treball basat en la comunicació i en la participació com a principis que han de ser considerats al llarg de totes les fases del Pla. Això redundarà, no sols en la millora de la consecució dels seus objectius, sinó també en el desenvolupament de la participació de diferents agents i del personal municipal en qüestions que els són pròpies, com és la millora de l'adequació de la seua organització i de les seues condicions de treball al principi d'igualtat.

a). Fases de gestió

a.1) Planificació

El Pla es desenvolupa en diferents períodes temporals:

- Elaboració: 2018 - 2019
- Implementació: 2020 - 2023
- Avaluació final: 2024

a.2) Disseny

El procés d'elaboració del Pla ha partit del diagnòstic intern sobre la igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Novelda, desenvolupat per la Universitat d'Alacant.

Una vegada realitzat el mateix, amb el compromís adoptat en Ple Municipal d'iniciar el disseny i implementació del Pla, es constitueix la Comissió d'igualtat per a la posada en marxa del Pla d'Igualtat Municipal del Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda, sota la responsabilitat del Departament d'Igualtat. No obstant això, s'entén d'importància la col·laboració i l'assessorament del Departament de Recursos Humans, així com la participació i negociació de la Representació Legal de Treballadores i Treballadors, constituint per a això la Comissió d'Igualtat que dona seguiment a cadascuna de les fases de disseny, implementació i avaluació del Pla intern per a la igualtat.

Aquesta Comissió, al llarg de successives reunions entre 2018 i 2019, ha analitzat l'estudi detallat de diferents aspectes relatius a la situació de dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament i dissenyat el present Pla.

El treball s'ha desenvolupat en diverses fases de participació i elaboració. En la seua primera reunió acorda l'elaboració i posterior aprovació d'un "Document Base" en el qual s'estableix l'acceptació del diagnòstic realitzat, la metodologia de treball, el cronograma d'actuació i els principis i l'estructura del Pla en coherència amb el diagnòstic i en resposta a aquest.

Una vegada realitzat aquest procés, es creen dos grups de treball en la Comissió d'Igualtat per a realitzar proposta d'àrees d'actuació així com definir l'estructura del Pla. També es defineix el sistema de seguiment i avaluació del Pla presentant una proposta per a la seua valoració, millora i aprovació per la Comissió.

El Departament d'Igualtat redacta l'Esborrany del Pla intern amb les aportacions dels grups de treball per a la seua posterior posada en comú, anàlisi i millora per la Comissió de la Igualtat.

A partir d'aquesta fase, el Departament d'Igualtat elabora l'Esborrany com a proposta definitiva del Pla d'Igualtat Municipal del Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda aprovat per la Comissió d'Igualtat el 13 de desembre de 2019. Posteriorment, es convoca Mesa Informativa a nivell polític i es comunica a la Taula General de Negociació per a la seua aprovació.

El document final ha sigut ratificat en Ple Municipal de 3 de març de 2020 i s'ha procedit a la seua difusió. Vinculat amb la millora contínua, és un document viu que es desenvolupa a partir d'un procés de treball que es va alimentant progressivament amb el propi desenvolupament de les actuacions i amb els resultats del seguiment i l'avaluació.

La representació legal del personal ha participat de manera activa i integradora en l'elaboració del pla mitjançant la seua presència en la Comissió d'Igualtat i grups de treball a través d'una persona representant de cada Sindicat amb representació a l'Ajuntament de Novelda, incloent una persona representant del Comité d'Empresa. L'Administració, mateix número que la part Sindical.

a.3) Implementació

La posada en marxa del Pla està subjecta al calendari de treball definit en el disseny de les actuacions. No obstant això, per a facilitar el seu desenvolupament s'acorda realitzar les següents accions de manera prèvia:

1. Difusió del Pla de manera periòdica a l'inici, durant la implementació i al finalitzar la seua vigència per a garantir la transparència de tot el procés.

2. Elaboració d'un pla de treball anual. La Comissió d'Igualtat vetlarà perquè s'assumisca la responsabilitat d'execució del Pla pels departaments implicats.

S'assigna una persona responsable dels Departament d'Igualtat i de Recursos Humans per a la seua implementació que es portarà a terme a través de fitxes de desenvolupament. S'executaran les accions previstes, complint els objectius plantejats.

a.4) Seguiment i avaluació

L'efectivitat en la consecució dels objectius guarda relació amb el seguiment i millora de la fase d'implementació i l'avaluació del procés dissenyat, posat en marxa des del començament de la seua implementació.

Per a això, la Comissió d'Igualtat ha dissenyat estratègies de seguiment i avaluació per al compliment dels objectius i mesures definits en el Pla, a través d'indicadors i eines de recollida d'informació desagregada per sexe. Igualment es precisa d'indicadors quantitatius i qualitius que permeten visibilitzar els resultats de les accions i objectius, tant a curt com a mitjà i llarg termini.

Està previst que la Representació Sindical de Personal junt amb la Representació Municipal desenvolupen les funcions de seguiment i avaluació a través de la Comissió Permanent d'Igualtat amb l'objectiu d'aconseguir una aplicació completa i reeixida del Pla.

b). Estructures de treball

Per a desenvolupar els objectius del Pla són necessàries una sèrie d'estructures de treball, cadascuna d'elles amb les seues pròpies responsabilitats. A continuació recollim els àmbits i les seues funcions:

b.1) Nivell tècnic

1.1 Departament responsable del Pla

El Pla s'impulsa des del Departament d'Igualtat, sent responsable de la implementació junt amb el Departament de Recursos Humans, amb les funcions de:

- Coordinació del Pla.
- Execució, seguiment i avaluació.
- Interlocució amb agents intervinents.
- Informació i comunicació.

1.2 Comissió d'Igualtat

El disseny dels objectius i actuacions que contempla el Pla suposa la implicació activa del Departament d'Igualtat, Recursos Humans i la Representació Sindical des de la fase inicial de disseny fins a l'avaluació, que serà la continuïtat de noves mesures per a avançar en igualtat.

La Comissió d'Igualtat representa la voluntat dels seus integrants d'arribar a un acord per a l'elaboració i posterior implantació i avaluació del I Pla d'Igualtat Municipal del Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda.

Són competències de la Comissió d'Igualtat:

1º Elaborar l'esborrany del I Pla d'Igualtat Municipal del Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda per a la seua posterior aprovació en Ple Municipal. La Comissió disposarà de tota la informació necessària sobre dades del personal desagregats per sexe, així com tota la informació qualitativa necessària.

2º Vetlar per la implantació del I Pla d'Igualtat Municipal del Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda i realitzar el seguiment i avaluació anual coneixent els instruments de recollida d'informació de les mesures posades en marxa.

La Comissió d'Igualtat és paritària i està integrada per una persona representant de cada Sindicat amb representació a l'Ajuntament de Novelda, incloent una persona representant del Comitè d'Empresa. L'Administració, mateix número que la part Sindical.

b.2) Nivell Sindical

Persona delegada de cada Sindicat amb representació a l'Ajuntament de Novelda, incloent una persona representant del Comitè d'Empresa.

b.3) Nivell Polític

3.1 Taules informatives

Creades en el marc del Pla amb la finalitat d'informar sobre les accions portades a terme en el disseny, implementació, seguiment i avaluació del Pla.

3.2. Ple Municipal

El Ple de l'Ajuntament de Novelda és l'òrgan de màxima representació política de la ciutadania. Es procedeix a elevar proposta de la Regidoria Delegada d'Igualtat a la Junta de Govern Local per a l'aprovació del Pla d'Igualtat en Ple Municipal.

11. PLA D'ACCIÓ

Objectiu general

Garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes, en l'àmbit de les relacions laborals de l'Ajuntament de Novelda, incorporant la transversalitat de gènere en la gestió municipal de recursos humans i eliminant qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de sexe.

ÀREA I. CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ, COMUNICACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I PARTICIPACIÓ

Objectiu general. Integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització com a principi bàsic i transversal a través de la comunicació, sensibilització i participació.

OBJETIUS	ACCIONS
<p>Objectiu I. Millorar la gestió de la informació desagregant-la per sexe.</p>	<p>1. Inclusió sistemàtica de la variable sexe en les memòries, estadístiques, enquestes, estudis o qualsevol suport de recollida de dades en l'àrea de recursos humans de l'Ajuntament.</p> <p>2. Introducció de nous indicadors desagregats per sexe que permeten conèixer variables la concurrència dels quals genere situacions de discriminació (mecanismes de conciliació, estructura salarial amb complements, reduccions de jornada segons causa, baixes per maternitat, paternitat o per persones a càrrec, jornada laboral setmanal, antiguitat de la plantilla, núm. filles/fills...)</p>
<p>Objectiu II. Realitzar l'anàlisi de llocs de treball des de la perspectiva de gènere.</p>	<p>3. Adequació de la RPT i/o Catàleg de Llocs de treball al principi d'igualtat: denominació i definició del lloc de treball, competències per a l'acompliment, titulacions, retribucions i altres requisits sol·licitats, grup, escala i subescala dels diferents llocs de treball,....</p>
<p>Objectiu III. Sensibilitzar a la plantilla municipal a través de la informació i comunicació.</p>	<p>4. Creació d'un apartat sobre polítiques d'igualtat en la intranet municipal en el qual, fent ús d'un llenguatge i d'unes imatges no sexistes, s'incloua:</p> <ul style="list-style-type: none">- Pla d'Igualtat Municipal del Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda.- Seguiment i avaluació del Pla. Accions que es vagen desenvolupant i resultats obtinguts. <p>5. Creació d'una "bústia d'igualtat" en la intranet municipal on s'arregleguen suggeriments, iniciatives, dubtes o queixes en relació al Pla d'Igualtat Municipal del Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda.</p>

Objectiu IV. Utilitzar un llenguatge i missatges no sexistes ni discriminatoris.

6. Difusió d'una guia d'ús no sexista del llenguatge en l'Administració pública entre el personal municipal que preste servei a l'Ajuntament de Novelda.

7. Revisió de tots els documents administratius, sol·licituds, impresos i formularis utilitzats en el Departament de Recursos Humans per a adequar-los al llenguatge no sexista.

Objectiu V. Garantir la presència equilibrada de dones i homes en òrgans relacionats amb l'ocupació pública.

8. Composició atés el criteri de paritat entre tots dos sexes de:

- Tribunals de selecció d'accés a l'ocupació pública, de promoció interna i comissió de serveis.

- Comitè de Seguretat i Salut laboral.

- Comitè d'Empresa i Junta de Personal.

- Jurat de qualsevol premi que poguera ser promogut pel Departament de Recursos Humans.

De no ser possible, s'haurà d'aportar informe justificatiu, així com proposta per a la correcció d'aquest desequilibri.

ÀREA II. PROCÉS SELECCIÓ I ACCÉS

Objectiu general. Garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, eliminant qualsevol discriminació per raó de sexe, en els processos de selecció i accés a l'ocupació a l'Ajuntament de Novelda.

OBJETIUS

Objectiu I. Garantir que en les ofertes d'ocupació de l'Ajuntament no s'incórrega en discriminació per raó de sexe.

Objectiu II. Promoure l'equiparació entre sexes en els processos de selecció.

ACCIONS

9. Utilització d'un llenguatge no sexista en totes les convocatòries d'ofertes d'ocupació de l'Ajuntament de Novelda.

10. Adequació de la denominació, descripció de les funcions i tasques bàsiques de qualsevol lloc de treball al llenguatge no sexista implícit en les bases que regulen els processos de selecció.

11. Inclusió de temes en matèria d'igualtat en tots els temaris dels processos selectius d'accés a l'ocupació pública, d'acord amb el nivell de la plaça.

12. Inclusió de la variable "sexe" en tots els documents que conformen el procés de treball en matèria d'accés a l'ocupació pública, ja siga a través d'OPE o d'Ocupació temporal.

13. Presa en consideració en les bases generals de futures OPE de mesures que consideren la situació d'embaràs i part de les dones al llarg del procés selectiu, així com una clàusula per la qual, en cas d'existir igualtat de capacitació, es done prioritat a les dones en aquells cossos, escales, nivells i categories en els quals la seua presència siga inferior al 40%, llevat que concorrer en l'altra persona candidata motius que, no sent discriminatoris per raó de sexe, justifiquen la no aplicació de la mesura, com la pertinença a altres col·lectius amb especial dificultat en l'accés a l'ocupació.

14. Seguiment anual quantitatiu del moviment de personal quant a incorporacions i promocions desagregat per sexe.

ÀREA III. PROMOCIÓ I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Objectiu general. Adequar al principi d'igualtat els processos relatius a la promoció i classificació professional.

OBJETIUS

Objectiu I. Afavorir l'ús de bones pràctiques en la Política de Promoció, atenent, en totes les seues fases, a l'objectivitat i la perspectiva de gènere.

ACCIONS

15. Elaboració i aplicació de procediments i pautes d'actuació que regulen els diferents processos de promoció, atesa la perspectiva de gènere afavorint una major objectivitat per a eliminar qualsevol requisit que pugua contindre conseqüències discriminatòries.

16. Inclusió de temes en matèria d'igualtat en els temaris, en ocasió de convocatòries de promoció interna.

Objectiu II. Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de classificació professional.

17. Desagregació per sexe del personal municipal, valorant els grups professionals, nivells, complements i llocs de responsabilitat per a detectar possibles discriminacions.

ÀREA IV. FORMACIÓ EN IGUALTAT

Objectiu general. Promoure la formació en igualtat del personal de l'Ajuntament de Novelda al llarg de la carrera professional i fer efectiu el principi d'igualtat de manera transversal.

OBJETIUS

Objectiu I. Afavorir l'ús de bones pràctiques en l'execució d'accions formatives.

ACCIONS

18. Elaboració i implantació d'un pla de formació en matèria d'igualtat dirigit al personal al servei de l'Ajuntament de Novelda:

- Formació bàsica sobre igualtat entre dones i homes, violència de gènere, assetjament sexual i per raó de gènere per a tota la plantilla municipal.

-Formació específica dirigida a determinats departaments.

19. Preferència en els cursos de formació d'aquelles persones en situació d'excedència o permisos per motius de conciliació, maternitat, paternitat o lactància.

ÀREA V. RETRIBUCIONS

Objectiu general. Garantir el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes aprofundint en l'anàlisi dels factors que afecten la bretxa salarial de gènere i fomentant la transparència.

OBJETIUS

Objectiu I. Disposar d'un sistema retributiu i de complements salarials que siga objectiu, clar i conegut pel personal al servei de l'Ajuntament de Novelda en el seu conjunt.

ACCIONS

20. Auditoria salarial entre dones i homes per a detectar l'existència de bretxa salarial. En cas de detectar-se desigualtats, realitzar un pla que continga mesures correctores, assignant el mateix nivell retributiu a funcions d'igual valor.

21. Informació al conjunt de la plantilla sobre el procediment i normativa del sistema retributiu i de complements salarials, amb el fi de dotar-la dels principis de publicitat, transparència i igualtat.

22. Creació d'un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials del personal municipal, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

ÀREA VI. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL. CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Objectiu general. Comptar amb una política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que done resposta a les necessitats del conjunt de la plantilla de l'Ajuntament de Novelda.

OBJETIUS	ACCIONS
<p>Objectiu I. Sistematitzar els processos d'informació sobre els drets i mesures de conciliació disponibles per al personal municipal.</p>	<p>23. Elaboració d'un document en format de guia-manual, amb la normativa actualitzada i accessible sobre mesures de conciliació, jornada de treball, permisos, així com requisits, condicions i les seues conseqüències en cotitzacions, jubilacions, etc., perquè aquestes puguen ser conegudes per tot el personal, utilitzant les vies i mitjans d'informació que siguen requerits per a arribar a tota la plantilla.</p>
<p>Objectiu II. Atendre periòdicament les dades desagregades per sexe quant a l'aplicació de la Política de Conciliació i d'Ordenació del temps de treball.</p>	<p>24. Estudi quantitatiu i qualitatiu sobre les mesures de conciliació i el seu ús per part de dones i homes que permeta elaborar propostes de millora per a una adaptació a les necessitats del personal amb l'objectiu de promoure la corresponsabilitat.</p>
<p>Objectiu III. Conscienciar a la plantilla sobre la importància de compartir la responsabilitat familiar i domèstica.</p>	<p>25. Difusió i sensibilització, a través de la intranet municipal, sobre el valor i la importància de la corresponsabilitat domèstica i familiar dirigida a la plantilla municipal.</p>

ÀREA VII. PREVENCIÓ DEL L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu general. Desenvolupar i impulsar la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'Ajuntament de Novelda.

OBJETIUS	ACCIONS
<p>Objectiu I. Facilitar eines que afavorisquen la prevenció i actuació davant qualsevol situació d'assetjament sexual i per raó de sexe, en l'àmbit municipal.r entre els departaments i serveis.</p>	<p>26. Elaboració i aprovació d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe per al personal al servei de l'Ajuntament de Novelda.</p> <p>27. Desenvolupament d'un sistema d'arreglega i gestió confidencial de dades que permeti valorar la incidència i el caràcter dels supòsits d'assetjament en la plantilla.</p>
<p>Objectiu II. Facilitar el coneixement del protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'Ajuntament de Novelda.</p>	<p>28. Informació generalitzada per al personal municipal donant a conèixer el protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'Ajuntament de Novelda: web municipal, Intranet, tauler d'anuncis i fullet divulgatiu sobre el protocol per a repartir entre el personal ocupat que no té accés a la web i per a distribuir entre els departaments i serveis.</p>

ÀREA VIII. CONDICIONS DE TREBALL: VIOLÈNCIA DE GÈNERE I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu general. Protegir les empleades públiques víctimes de violència de gènere i incloure la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals a l'Ajuntament de Novelda.

OBJETIUS

Objectiu I. Garantir la protecció de les empleades públiques de l'Administració Local víctimes de violència de gènere, els seus descendents i qualsevol persona que estiga sota la seua guarda o custòdia. i de l'Ajuntament de Novelda (riscos laborals, baixes per malaltia...).

ACCIONS

29. Establiment d'un protocol municipal de protecció de les empleades públiques víctimes de violència de gènere que garantisca els drets laborals i facilite la seguretat i l'assistència integral.

30. Adhesió de l'Ajuntament de Novelda al conveni de mobilitat geogràfica d'empleades públiques per raó de violència de gènere entre Administracions Públiques. (Resolució de 9 de novembre de 2017, del Director General de Relacions amb Les Corts, per la qual es publica el conveni entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies per a impulsar la mobilitat de les empleades públiques, per raó de violència de gènere, entre administracions públiques. [2017/10135]

Objectiu II. Promocionar la salut laboral des d'una perspectiva de gènere.

31. Estudi que analitze i avalue quantitativament i qualitativament la incidència que el gènere té en la salut laboral del personal al servei de l'Ajuntament de Novelda (riscos laborals, baixes per malaltia...).

12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El Pla d'Igualtat Municipal del Personal al Servei de l'Ajuntament de Novelda requereix d'un procés de seguiment i avaluació dels objectius i actuacions plantejades. L'objectiu d'aquest procés és poder valorar l'abast de les mateixes i la repercussió o impacte que la implantació del Pla té sobre el personal de l'Administració Municipal en relació a la igualtat d'oportunitats i de tracte.

La Comissió Permanent d'Igualtat serà l'encarregada de realitzar el seguiment i avaluació sobre el grau de compliment del present Pla:

1. Seguiment continu paral·lel a l'execució de les mesures. Implica una informació sobre el procés d'execució del Pla de tal forma que es puguin reorientar les mesures incloses per a potenciar els resultats esperats i corregir les possibles disfuncions de l'estratègia.

2. Avaluació per a conèixer el grau de compliment dels objectius dissenyats. Es realitzarà en tres moments:

- Avaluació prèvia, en el diagnòstic. Referència sobre la situació de partida fixant els àmbits sobre els quals es vol actuar.
- Avaluació intermèdia, que analitza la posada en marxa i desenvolupament de les mesures.
- Avaluació final, valora les mesures i estratègies que s'han aplicat.

3. Avaluació de l'impacte que la implementació del Pla ha tingut sobre l'Administració Local i sobre el seu personal. Aquesta avaluació tindrà lloc una vegada transcorregut el període d'execució de les mesures posades en marxa en el Pla d'Igualtat, per la qual cosa es presenta com una avaluació de resultats. Es valorarà l'efectivitat del Pla quant a la reducció dels desequilibris de gènere detectats entre el personal de l'Ajuntament de Novelda.

La Regidoria d'Igualtat, amb la col·laboració de la Regidoria de Personal, determinarà tots aquells procediments, instruccions o recomanacions que siguin necessaris per al correcte desenvolupament del present pla i elaborarà un informe anual sobre la seua aplicació.

a) Metodologia d'avaluació

La metodologia per a realitzar l'avaluació i el seguiment del Pla d'Igualtat té caràcter participatiu, de manera que en aquest procés estan representats els/les agents pertinents en relació al Pla.

D'una banda, es requereix de la participació d'agents implicats en el desenvolupament del Pla que componen la Comissió d'Igualtat (representants de l'Administració Local i de les Organitzacions Sindicals). D'altra banda, es necessita la participació de les persones a les quals es dirigeixen les mesures del Pla, de manera que es pugui realitzar una avaluació tant del coneixement del Pla d'Igualtat com de la implementació i eficàcia de les seues mesures per a aconseguir els objectius plantejats i reduir les desigualtats de gènere dins de l'Administració Local.

La metodologia d'avaluació necessàriament combina tècniques tant qualitatives com quantitatives amb el fi de poder comptar amb informació de diferent naturalesa que faça més ric el procés avaluatiu.

b) Establiment d'indicadors

Per a realitzar amb èxit el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat han d'establir-se els indicadors que permeten tal procés.

Els indicadors definits per al seguiment i avaluació del Pla són tant de caràcter quantitatiu com qualitatiu, de manera que arrepleguen els resultats des d'un punt de vista objectiu però també des de la percepció de les persones implicades en la posada en marxa del Pla i del personal al servei de l'Ajuntament de Novelda, a qui es dirigeix.

Ha de comptar amb dos tipus d'indicadors en funció del que es pretén mesurar. Així, cal definir:

- Indicadors de seguiment i execució, que permeten mesurar l'execució de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Indicadors d'impacte, que permeten la mesura de l'evolució de la igualtat entre el personal al servei de l'Administració Local. Aquests són, per tant, els indicadors que permeten la valoració dels resultats després de la implementació del Pla.

Aquests indicadors hauran de ser dissenyats i aprovats per la Comissió Permanent d'Igualtat. Algunes de les qüestions que han d'arreplegar els indicadors de seguiment i avaluació del Pla són:

- Grau de consecució dels objectius establits.
- Idoneïtat de les actuacions programades.
- Idoneïtat dels recursos disponibles per a l'execució del Pla.
- Eficàcia dels mecanismes de difusió del Pla.
- Eficàcia de la coordinació administrativa per a la posada en marxa del Pla.
- Etc.

13. MEMÒRIA ECONÒMICA

Els mitjans econòmics necessaris per al desenvolupament del present pla seran els previstos anualment en el Pressupost General de l'Ajuntament de Novelda per al desenvolupament de les mesures que aquest comprega.

14. CRONOGRAMA DE TREBALL

ÀREES		ANY 2020				ANY 2021				ANY 2022				ANY 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACCIONS																	
ÀREA I	Acció 1																
	Acció 2																
	Acció 3																
	Acció 4																
	Acció 5																
	Acció 6																
	Acció 7																
	Acció 8																
ÀREA II	Acció 9																
	Acció 10																
	Acció 11																
	Acció 12																
	Acció 13																
	Acció 14																
ÀREA III	Acció 15																
	Acció 16																
	Acció 17																
ÀREA IV	Acció 18																
	Acció 19																
ÀREA V	Acció 20																
	Acció 21																
	Acció 22																
ÀREA VI	Acció 23																
	Acció 24																
	Acció 25																
ÀREA VII	Acció 26																
	Acció 27																
	Acció 28																
ÀREA VIII	Acció 29																
	Acció 30																
	Acció 31																

15. GLOSSARI

ANDROCENTRISME

Pràctica, conscient o no, d'atorgar als homes o al punt de vista masculí una posició central en la pròpia visió del món, de la cultura i de la història. Les societats androcèntriques i la cultura androcèntrica situen a l'element masculí com a prototip i referent a imitar. L'experiència dels homes és interpretada com a universal, menyspreant i ocultant els aprenentatges i experiències de les dones.

PATRIARCAT

Tota forma d'organització social l'autoritat de la qual es reserva exclusivament a l'home o sexe masculí. En una estructura social patriarcal, la dona no assumeix lideratge polític, ni autoritat moral, ni privilegi social, ni control sobre la propietat. Ha anat adoptant diferents formes al llarg de la història. El patriarcat es pot manifestar des de la família i l'àmbit domèstic, fins a veure qui ocupa els càrrecs de poder en l'Estat, passant per l'àmbit laboral i acadèmic, per posar alguns casos.

SISTEMA SEXE-GÈNERE

Sistema sociocultural pel qual s'associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences i actituds. A una dona se li associen conceptes com a sensibilitat, dolçor, bellesa, espai interior, altruisme, paciència, família, etc., i aquestes característiques són assumides com a naturals per la societat. De manera oposada i complementària s'adjudiquen a l'home les característiques de proveïdor, conqueridor, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. Des d'ací es construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i feble i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment-dominació.

Mentre el sexe fa referència a la diferència biològica existent entre dos individus, el gènere és una construcció sociocultural, que defineix característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament pel fet de pertànyer a algun dels dos gèneres: masculí o femení. El procés de socialització (aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social) és diferent segons el sexe, assignant models (culturals i socials) diferents per a les dones i per als homes, en funció del tradicionalment establert per a uns i per a uns altres; en funció, en definitiva, de models imposats.

ESTEREOTIPS I ROLS DE GÈNERE

Conjunt de clixés, opinions o imatges convencionals, simplificades i equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments específics per a les dones i els homes. Uniformitzen a les persones. Els estereotips creen arquetips, fixen un model de ser home i ser dona validats socialment, i que a partir d'aqueixa visió tòpica construïda, estableixen papers, funcions, activitats i responsabilitats que s'atribueixen com a "pròpies" i diferenciades a dones i homes:

- Rols femenins: reproductores (mares responsables del benestar), treballadores secundàries i gestores comunitàries.

- Rols masculins: caps de família (proveïdors, protectors, autoritat), treballadors, autoritat comunal.

FEMINISME

Corrent de pensament en permanent evolució per la defensa de la igualtat de drets i oportunitats entre tots dos sexes. Constitueix una forma diferent d'entendre el món, les relacions de poder, les estructures socials i les relacions entre els sexes.

MASCLISME

Comportament de desvaloració cap a les dones. Actitud de prepotència dels homes respecte de les dones. Forma de sexisme caracteritzada per la prevalença de l'home (RAE).

FEMELLISME

Impulsa la preponderància de la dona respecte als homes. Comportament de desvaloració cap als homes.

SEXISME

Teoria basada en la inferioritat del sexe femení que ve determinada per les diferències biològiques entre homes i dones. La construcció d'un ordre simbòlic en el qual les dones són considerades inferiors als homes implica una sèrie de comportaments i actituds estereotipats que condueixen a la subordinació d'un sexe respecte a l'altre.

Algunes autores estableixen diferències entre masclisme i sexisme, ja que mentre el masclisme és una actitud inconscient en el sentit que quan a una persona amb comportaments masclistes se li explica la seua actitud pot optar per abandonar-los, el sexisme representa una actitud conscient que propicia la dominació i subordinació del sexe femení respecte al masculí.

MICROMASCLISMES

És un terme que descriu subtils i imperceptibles maniobres i estratègies d'exercici del poder de domini masculí en el quotidià, que atempten en diversos graus contra l'autonomia femenina.

Molts d'aquests comportaments no suposen intencionalitat, mala voluntat ni planificació deliberada, sinó que són dispositius mentals, corporals i actitudinals incorporats i automatitzats en el procés de "fer-se homes", com a hàbits d'acció/reacció enfront de les dones. Uns altres, en canvi, sí que són conscients, però tots formen part de les habilitats masculines desenvolupades per a situar-se en un lloc preferencial de domini i control que mantinga i reafirme els llocs que la cultura tradicional assigna a dones i homes.

Les maneres de presentació dels micromasclismes s'allunyen molt de la violència física, però tenen a la llarga els seus mateixos objectius i efectes: garantir el control sobre la dona i perpetuar la distribució injusta per a les dones dels drets i oportunitats.

MISOGÍNIA

Segons la RAE, és l'avversió a les dones. En termes col·loquials, és l'odi i menyspreu cap a les dones i, per extensió, tot el que estiga associat amb estereotips tradicionalment femenins.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

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

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

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 aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats (Art. 6.2 LOI).

CÀRREGA DE LA PROVA

En les causes per discriminació per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seua proporcionalitat, excepte en els processos penals. Inverteix el principi que assenyala que "tothom és innocent mentre no es demostre la seua culpabilitat" pel de "és culpable de discriminació mentre no demostre la seua innocència".

Aquesta inversió de la càrrega de la prova està recollida en l'art. 19 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació, i en la legislació espanyola (art. 13 LOI).

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 (art. 3 LOI).

IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Absència de tota barrera sexista per a la participació econòmica, política i social.

IGUALTAT FORMAL I IGUALTAT REAL

La igualtat formal està en els textos normatius, constitucions, tractats, reglaments, convenis, que segueixen les pautes d'un text jurídic, reconeixen la necessitat de vetlar per la igualtat com un dret amb garanties de protecció per a homes i dones.

La igualtat real, es registra mitjançant l'anàlisi d'aquelles instàncies socials, on havent-se de verificar el principi d'igualtat real, aquesta no es concreta en la pràctica, com es detecta en les taxes d'ocupació, taxes retributives, participació en la vida política, presència de dones en empreses del sector primari, òrgans de decisió, entre altres.

ANÀLISI DE GÈNERE

Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc. entre homes i dones degudes als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

BRETXA DE GÈNERE

Refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context donat. Constatar una bretxa de gènere en un context significa, normalment, que en aquest existeix una desigual distribució on el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que queda amb menys recursos, poder etc.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Prendre en consideració i parar atenció a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats en una política. (Guia Europa perspectiva de gènere).

ENFOCAMENT DE GÈNERE

Metodologia que incorpora la perspectiva de gènere en tots els nivells i fases d'una intervenció política o social.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions.

ACCIÓ POSITIVA

Mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Les mesures, que seran aplicables mentre subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Amb el fi de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics les adoptaran. També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes establits en la present Llei (art 11 LOI).

TRANSVERSALITAT

S'utilitza com a sinònim de "mainstreaming de gènere" o "enfocament integrat de gènere". Suposa integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques. Significa que s'han de tindre en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de manera transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de la dona.

Durant els últims anys, a la Unió Europea s'ha proclamat el mainstreaming com a marc de referència necessari que ha de ser incorporat tant en l'acció estructural pròpia de la UE com en les polítiques generals de cadascun dels estats membres, havent-se arreplegat referències del mainstreaming tant en les regulacions generals, com per exemple en els Reglaments dels Fons Estructurals, com en les polítiques relatives a la igualtat d'oportunitats, IV Programa d'Acció Comunitari per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones (1996-2000).

A nivell estatal, la LOI estableix el marc general d'intervenció de tots els poders públics en relació amb la promoció de la igualtat entre dones i homes i defineix en el seu Article 15 que la transversalitat del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter general, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions Públiques ho integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

LLENGUATGE NO SEXISTA

Llenguatge que no oculta, no subordina, no infravalora, no exclou a dones i homes. El sexisme lingüístic és l'ús discriminatori del llenguatge que es fa per raó de sexe. Tal com considera la lingüista Eulalia Lledó, "el llenguatge no és sexista en si mateix, sí que ho és la seua utilització". Si s'utilitza correctament també pot contribuir a la igualtat i a la visibilització de la dona.

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

És la definició proporcionada per la Llei d'Igualtat, també present en textos internacionals, i utilitzada per a solucionar el percentatge lligat a la democràcia paritària en relació a la necessària presència de dones i homes en els llocs de decisió. La presència de dones i homes de manera que, en el conjunt al fet que es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent (LOI Disposició addicional primera).

DADES DESAGREGADES PER SEXE

Recollida i desglossament de dades i informació estadística per sexe, que fa possible una anàlisi comparativa tenint en compte les especificitats de gènere. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere i visibilitzar la discriminació. Recomanat pels organismes internacionals compromesos en la defensa dels drets com un mitjà per a fomentar la igualtat de dones i homes.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

És el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. 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 qui siguin o hagen sigut els seus cònjuges o dels qui estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

La violència de gènere comprén 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).

VIOLÈNCIA MASCLISTA

Tot acte de violència realitzat per un home contra una dona pel simple fet de ser dona que tinga com a resultat un mal físic, sexual, psicològic, incloses les amenaces, la coerció i la privació de llibertat, no sent necessari que existisca una relació afectiva entre ells. El Conveni d'Istanbul, ratificat per Espanya en 2014, estableix una llarga llista de violències masclistes, entre les quals estan la violència sexual, el tràfic de persones amb fins d'explotació sexual, el matrimoni infantil o la mutilació genital femenina, assetjament sexual, violació, maltractament físic, sexual o psicològic en l'àmbit de la parella present o passada, avortament forçós i selectiu, etc.

ESPAI PRIVAT

És l'espai i el temps propi que no es dona a altres persones, que es procura per a si mateixes, allunyades de l'espai domèstic o del públic; és l'espai en el qual les persones es cultiven per a projectar-se després en l'àmbit públic.

És el lloc del temps singular, del propi, la condició d'estar amb si mateix de manera crítica i reflexiva, és el culte a la individualitat i respon a la qualitat d'ocupar-se de si mateix. Aquesta privacitat és una parcel·la de la qual gaudeixen principalment els homes i que en el cas de les dones tendeix a confondre's amb el domèstic, furtant aqueix espai per a si.

ESPAI PÚBLIC

S'identifica amb l'àmbit productiu, amb l'espai de l'activitat, on té lloc la vida laboral, social, política, econòmica; és el lloc de participació en la societat i del reconeixement. En aquest espai és on s'han col·locat els homes, tradicionalment.

ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'àmbit reproductiu, amb l'espai de la "inactivitat" on té lloc la criança, els afectes i la cura de les persones dependents, és a dir, on es cobreixen les necessitats personals. En aquest espai és on s'ha col·locat tradicionalment a les dones.

DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL

Repartiment de les tasques socials, productives i reproductives en funció del sexe, assignant als homes la de major valor i reconeixement social o econòmic i a les dones les vinculades a l'àmbit del privat.

Els estudis sobre la divisió sexual del treball ens han fet possible analitzar per què les dones es troben tradicionalment vinculades a l'espai domèstic i per què els homes estan més vinculats a l'espai públic, la qual cosa, al seu torn, configura una identitat femenina en relació als valors de la cura (procurar el benestar dels altres), i una identitat masculina relacionada amb els valors de la provisió (el proveïment dels

En aquesta divisió, les activitats de l'espai domèstic han sigut considerat més en termes de responsabilitat moral i biològica, amb la qual cosa, no ha sigut reconegut com un "treball formal" (com un treball remunerat). A diferència de les activitats de l'espai públic relacionades amb la provisió, que són les que es reconeixen en termes de productivitat mercantil, amb el que té relació directa amb l'intercanvi econòmic.

En altres paraules, a la dona se l'ha reduït tradicionalment a la capacitat biològica reproductiva, amb el que la seua principal activitat econòmica és la reproducció de la força de treball, i així s'ha encarregat històricament de la cura. I als homes se'ls ha comprés en relació amb la força física, i amb això, se li assignen les labors relacionades amb l'espai públic i la producció econòmica.

És així com a partir d'aquesta divisió es generen i es transmeten una sèrie de creences, normes i valors a partir dels quals emergeixen els ideals de feminitat i masculinitat.

DOBLE JORNADA

Condicció a la qual es veuen sotmeses les dones que exerceixen un treball remunerat en horari laboral i que, a més han de desenvolupar totes les tasques que implica el treball reproductiu i que no és compartit pels seus companys.

TERRA ENGANXÓS

Força que manté a les dones atrapades en la base de la piràmide econòmica mitjançant tasques com el treball maternal i el treball domèstic i les impedeix realitzar-se fora de la llar perquè la societat fa creure a les dones que són les principals responsables de la cura. El mecanisme principal per a "apegar a les dones al terra" és utilitzar la càrrega de la culpa.

SEGREGACIÓ SEXUAL DEL TREBALL

Implica un accés diferencial entre homes i dones a ocupacions i llocs de treball, branques i categories ocupacionals. Constitueix un factor determinant de la qualitat de l'ocupació femenina i de la seua evolució, al mateix temps que afecta la relació amb el treball reproductiu, l'oci i la participació ciutadana. Pot analitzar-se en el seu doble vessant de:

- **Segregació horitzontal:** Es refereix a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions, segons el seu sexe. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per a accedir a càrrecs generalment estipulats com a "masculins".

- **Segregació vertical:** Fa referència a unes certes característiques en la jerarquia de persones, llocs, categories professionals i tasques en els centres de treball, que dificulten l'accés de dones a llocs amb major responsabilitat i més ben remunerats, és a dir, provoca una concentració de dones i homes en graus i nivells específics de responsabilitat. Aquest problema es relaciona amb el gènere i la posició de les dones en els espais laborals, dificulta que les dones se situen favorablement en les estructures de poder i comunament se'l coneix amb el nom de sostre de cristall.

SOSTRE DE CRISTALL

És una barrera invisible que es troben les dones en un moment determinat en el seu desenvolupament professional, de manera que una vegada s'ha arribat a aquest punt molt poques dones franquegen aquesta barrera, estancant la majoria la seua carrera professional. Les causes d'aquest estancament provenen en la seua major part dels prejudicis empresarials sobre la capacitat de les dones per a exercir llocs de responsabilitat, així com sobre la seua disponibilitat laboral lligada a la maternitat i a les responsabilitats familiars i domèstiques, activitats que solen coincidir amb les fases d'itinerari professional lligades a la promoció professional.

FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

Tendència a l'augment de la incidència i prevalença de la pobresa entre les dones. Els rols de gènere, la divisió sexual del treball, la dificultat per a accedir a l'educació i a un treball digne i la discriminació històrica i present cap a les dones, són només alguns dels motius que afecten directament l'estructura social.

ASSETJAMENT MORAL (ASSETJAMENT PSICOLÒGIC)

Es tracta d'una situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen sobre una altra un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica. Per què es produísca una situació d'assetjament psicològic és necessari que es realitze en el treball, que la conducta siga sistemàtica i prolongada en el temps, i que existisca menyscapte de la integritat moral i dignitat de la persona.

ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Constitueix **assetjament sexual** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.1 LOI).

Constitueix **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 (art. 7.2 LOI).

Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe (art. 7.3 i 4 LOI).

DISCRIMINACIÓ SALARIAL

Situació en la qual persones que fan treballs iguals, equivalents o d'igual valor, perceben una retribució diferent sobre la base del seu sexe o per qualsevol altra distinció (edat, raça, religió...).

CONCILIACIÓ

Suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals.

L'afirmació de la igualtat entre dones i homes és l'expressió d'un nou estat de coses que posa en relleu no sols la necessitat de transformar les mentalitats sinó també d'adequar l'organització social a unes condicions perquè cada dona i cada home puguin combinar la seua vida personal, familiar i laboral de manera que pugen tindre temps lliure per a desenvolupar totes les seues potencialitats.

No obstant això, és un concepte que, tradicionalment, ha aparegut lligat en exclusiva a les dones, per la qual cosa és necessari transcendir el seu significat per a aconseguir una autèntica "corresponsabilitat", prestant especial atenció als drets dels homes en aquesta matèria, evitant que les dones siguen les úniques beneficiàries dels drets relatius a cura de fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari, per part de les mares, d'aquests drets, entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

CORRESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera "conciliació". És la distribució equilibrada en el si de la llar de les tasques domèstiques, la cura de persones dependents, els espais d'educació i treball, permetent als membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions.

La doble càrrega d'obligacions en la dona és la causa del desigual ús dels temps entre dones i homes i afecta la salut física, psíquica i qualitat de vida.

PLA D'IGUALTAT

(Art. 46 LOI)

1. 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.

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.

- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per a elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

4. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.

5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el citat registre.

6. Reglamentàriament es desenvoluparà el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, quant a la seua constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

COMISSIÓ D'IGUALTAT

Equip de treball que es crea per a posar en marxa i realitzar el seguiment de les mesures d'igualtat en un context determinat.

DIAGNÒSTIC

Estudi o investigació per a conèixer una situació concreta per a intervindre a continuació en aquesta. En matèria de gènere permet conèixer amb rigor la situació o estat d'un àmbit per a procedir a una acció o projecte.

INDICADORS

Punts de referència que brinden informació qualitativa o quantitativa, conformada per un o diverses dades constituïdes per percepcions, números, fets, opinions o mesures, que permeten seguir el desenvolupament d'un procés i la seua avaluació, i que han de guardar relació amb aquest.

AVALUACIÓ

Element clau en qualsevol intervenció, l'objectiu principal de la qual és determinar l'eficàcia, l'eficiència i, sobretot, la idoneïtat de les mesures executades. Un Pla ha

A través del seguiment es realitza una comprovació de com es van desenvolupant les actuacions previstes que donen contingut al Pla i és possible fer ajustos en les mateixes perquè atenguen els objectius per al qual van ser definides.

INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE

L'estudi sobre impacte de gènere fa referència a l'anàlisi sobre els resultats i efectes de les normes o les polítiques públiques en la vida de dones i homes, de manera separada, amb l'objectiu d'identificar, previndre i evitar la producció o l'increment de les desigualtats de gènere. (Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern).

