

**1^{er} PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES DE
L'AJUNTAMENT DE CÀRCER
(2019-2023)**





Coordinat per:

Amparo Martínez Miró

Elaborat per:

Departament d'Igualtat
de la Mancomunitat de la Ribera Alta

Tècniques d'Igualtat:

Araceli Villa i Garcia

Begoña Alfaro Valles

Laura Martínez i Toboso

Any de publicació:

2019



ÍNDEX

1. ACORD INSTITUCIONAL	1
2. COMISSIÓ D'IGUALTAT	4
2.1. Creació de la comissió d'igualtat	4
2.2. Funcions de la comissió d'igualtat	5
3. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS	6
4. MARC LEGISLATIU	7
4.1. Normativa autonòmica.....	7
4.2. Normativa estatal	13
4.3. Normativa comunitària i internacional	18
5. METODOLOGIA	20
6. FASE DIAGNÒSTIC	22
6.1. Objectius generals	23
6.2. Objectius específics	24
6.3. Ferramentes de recollida de dades	25
7. DIAGNÒSTIC	26
7.1. Característiques de la plantilla	27
7.2. Accés a l'ocupació	49
7.3. Retribucions.....	57
7.4. Coresponsabilitat i temps de treball	73
7.5. Desenvolupament professional, formació i promoció.....	81
7.6. Salut laboral.....	90
7.7. Comunicació i llenguatge no sexista	97
7.8. Conclusions.....	100
8. PLA D'ACCIÓ	108
8.1. Objectius generals	108
8.2. Accions.....	109
9. SISTEMES D'AVUACIÓ	140
10. CRONOGRAMA	145



AJUNTAMENT DE CÀR CER

P/ Comunitat Valenciana, 2 - ☎ 962580016 - ☎ 962580603 - CP. 46294
CIF: P-4608600-E -- e-mail: carcer@gva.es - web: www.carcer.es

- Presidencia: JOSEP BOTELLA PARDO (Alcalde-Presidente).
- Vocal 1: JOSÉ LUÍS ALANDES CABANES (Concejal de la Mujer).
- Vocal 2: ROSA MARÍA SERRANO LLORET (Gestora Cultural).
- Vocal 3: JUAN BAUTISTA PASCUAL PÉREZ (Representante Sindical).
- Secretaria: ANA CAMACHO VIDAL (Secretaria de la Corporación Municipal).

CUARTO.- Nombrar al Agente de Empleo y Desarrollo Local Don Vicente José Alegre Bono como Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Càr cer, encargándole las siguientes funciones:

- Participar en las actuaciones previstas en el proceso de elaboración del Plan.
- Formación en la materia para llevar a cabo el Plan de igualdad.
- La coordinación con el agente de la Mancomunidad de la Ribera Alta.
- Facilitar los datos requeridos en el proceso de su elaboración.

QUINTO.- Dar cuenta del presente acuerdo a la Mancomunidad de la Ribera Alta para su conocimiento.

Y para que conste y a los efectos oportunos expido la presente de Orden y con el Visto Bueno del Sr. Alcalde-Presidente Don Josep Botella Pardo, con la salvedad prevista en el art. 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en Càr cer a diecinueve de febrero del año dos mil diecinueve.-

VºBº
EL ALCALDE
Josep Botella Pardo

ANTE MÍ.
LA SECRETARIO
Ana Camacho Vidal.

Documento firmado electrónicamente.



3



2. COMISSIÓ D'IGUALTAT

2.1. CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT



Amb data 30 de gener de 2019 es constitueix la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Càrcer i es fa el nomenament dels components, que són:

Presidència: JOSEP BOTELLA PARDO (Alcalde-President).

Secretària: ANA CAMACHO VIDAL (Secretària de la Corporació Municipal).

Vocal 1: JOSÉ LUIS ALANDES CABANES (Regidor de la Dona).

Vocal 2: ROSA MARIA SERRANO LLORET (Gestora Cultural).

Vocal 3: JUAN BAUTISTA PASCUAL PÉREZ (Cap de Policia Local en funcions i Representant sindical dels funcionaris).



Es nombra com Agent d'Igualtat a VICENTE JOSÉ ALEGRE BONO (AEDL i Representant sindical del personal laboral).

2.2. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Les principals competències de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Càrcer seran aquelles relatives a promoure la igualtat efectiva mitjançant la col.laboració i la igualtat professional per tal de:

- Vetlar perquè a l'Ajuntament de Càrcer s'acompleisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, impulsant totes aquelles accions necessàries per a fer d'aquesta igualtat una realitat institucional.
- Atendre els dubtes i/o consultes plantejades per la plantilla del personal de la institució en totes les qüestions referents a la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Facilitar totes les dades rellevants en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dels diversos departaments que integren l'Ajuntament de Càrcer, per tal de realitzar els diagnòstics necessaris per a l'elaboració i revisió dels plans d'igualtat interns.
- Aprovar les diverses fases de l'elaboració i revisió dels plans d'igualtat per a dur-los endavant.
- Difondre el Pla d'Igualtat i les mesures i accions perquè la plantilla en siga conscient i s'acompleisquen tots els seus aspectes.
- Promoure l'execució i el seguiment de les accions del Pla d'Igualtat i la seua avaluació.
- Proposar aquelles mesures i accions necessàries que prèviament no s'hagen contemplat al pla, amb la finalitat de millorar-lo a les revisions i avaluacions.



- Suggestir els canvis necessaris perquè s'acompleisca l'equitat dins de la Comissió d'Igualtat.
- Acomplir aquells objectius, accions i mesures proposades per la Comissió d'Igualtat.
- Recollir aquells suggeriments i propostes de la plantilla.
- Observar i denunciar tota manifestació d'assetjament sexual, així com donar-ne suport a les víctimes.
- Acordar i complir els períodes de reunió de la comissió.
- Redactar i difondre les actes de les reunions.

3. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS

La nostra societat necessita polítiques públiques que vetlen per aconseguir una igualtat real entre dones i homes, per això, l'Ajuntament de Càrcer, amb data 3 de gener de 2019 s'adhereix a la Xarxa d'Agents d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Alta.

Així mateix, amb data 30 de gener de 2019 es constitueix la Comissió d'Igualtat i es sol·licita a la Mancomunitat de la Ribera Alta que s'elabore el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (d'ara endavant PIO) de l'Ajuntament de Càrcer segons allò que la *Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per la igualtat efectiva entre dones i homes* i la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes* estableixen necessari a nivell institucional.

Càrcer és una localitat de la comarca de la Ribera Alta amb un total de 1.876 persones donades d'alta al registre del padró municipal, 987 dones i 889 homes (INE 2018). L'Ajuntament de Càrcer es compromet amb els habitants del poble a treballar a favor de la no discriminació per raó de gènere i a prendre mesures amb la finalitat de promoure la igualtat entre



dones i homes, tant en les polítiques de gestió interna com en els processos administratius i en la cultura institucional.

L'elaboració del PIO és una mesura necessària per tal de:

- Avançar en el coneixement de la situació i la posició de dones i homes en la realitat social, econòmica i política.
- Obtenir la informació necessària per a dissenyar les polítiques internes i les mesures d'intervenció que contribuïsquen a la implementació de la transversalitat de gènere, en cadascuna de les actuacions dirigides a les treballadores i treballadors de l'ajuntament que es realitzen des de la institució.
- Facilitar la implicació i participació directa de les persones o col·lectius que per la seua posició professional, institucional o social constitueixen elements clau per a l'avanç en igualtat a l'ajuntament.
- Promoure la participació i el desenvolupament d'actituds favorables per a la integració de l'enfocament de gènere en les polítiques públiques municipals.

4. MARC LEGISLATIU

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Càncer s'elabora per realitzar una anàlisi de la realitat que envolta la institució i per satisfer la voluntat política i institucional d'acomplir la legislació vigent.

4.1. NORMATIVA AUTONÒMICA

La *Llei 9/2003, de 2 d'abril per la Igualtat entre dones i homes* contempla al seu TITOL III la Igualtat a l'Administració Pública. Per tal de



concretar accions al nostre àmbit, hem de contemplar amb atenció els següents articles de la citada llei:

Article 44. Igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball.

Les administracions públiques valencianes establiran plans plurianuals de formació a fi de promoure, dins el respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública.

Article 45. Igualtat en la promoció interna.

Les administracions públiques establiran plans plurianuals dels diferents departaments amb la finalitat de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública. Cada departament haurà de fixar en els respectius plans els indicadors i els objectius.

Article 46. Foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació.

1) En cas d'empat en la puntuació obtinguda per dos o més empreses a les quals haquera correspost la màxima puntuació, tindran preferència en l'adjudicació dels contractes administratius de la Generalitat les proposicions dels licitadors que amb la solvència tècnica de l'empresa, presenten un pla d'igualtat prèviament aprovat per qualsevol administració pública o òrgan competent, sempre que estes igualen en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base per a l'adjudicació.

2) Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'òrgan de contractació podrà acordar l'establiment d'altres criteris addicionals de desempat de les empreses, tot incloent-hi la seua prelación.



L'adopció de qualsevol criteri adicional haurà de constar, en tot cas, en l'anunci de licitació.

Article 47. Assetjament sexual.

L'administració autonòmica incorporarà en el Règim de la Funció Pública Valenciana el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Article 48. El llenguatge no sexista en els escrits administratius.

Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista.

Per elaborar el PIO, es tenen en compte les consideracions que difon l'Observatori de Gènere de la Comunitat Valenciana, que s'organitza en funció del *DECRET 20/2004, de 13 de febrer, del Consell de la Generalitat, pel qual es crea l'Observatori de Gènere de la Comunitat Valenciana.*

A més, es confecciona parant compte a allò establert al *Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana* i a l'*Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".*

Així mateix, com que l'ajuntament és un organisme públic, es fa necessari considerar la *Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana* amb especial



atenció al Títol V Naixement i extinció de la relació del servei, que regula al seu Capítol I la selecció del personal i estableix el següent:

Article 51. Principis de la selecció de personal.

Totes les ciutadanes i els ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública de conformitat amb els principis següents:

- a) Mèrit, capacitat i igualtat.
- b) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.
- c) Transparència.
- d) Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.
- e) Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- f) Adequació del contingut de les proves que formen part dels procediments selectius a les funcions a assumir i les tasques a realitzar.
- g) Agilitat sense perjudici de l'objectivitat, en els procediments de selecció.
- h) Eficàcia i eficiència.
- i) Igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes.

Disposició addicional onze. Plans d'igualtat.

Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la



igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu perfeccionament professional.

En aquest mateix sentit, s'ha de citar, a més, la Llei 11/2017, de 19 de maig, de la Generalitat, de modificació de la Llei 10/2010, de 9 de juny, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana que realitza canvis a l'apartat 1 de l'article 55 amb motiu de la Convenció Internacional dels Drets de les Persones amb Discapacitat.

Finalment, a aquest marc legislatiu autonòmic, hem d'esmentar alguns articles de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana per tal de conèixer qui té condició de víctima, els drets de les empleades i les actuacions que s'han de prendre en aquesta matèria per part de l'administració:

Article 9. Acreditació de la violència sobre la dona.

- 1)** Són mitjans de prova per a l'acreditació i la prestació de les cobertures garantides en esta llei, qualsevol resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència sobre la dona previst en esta llei.
- 2)** Excepcionalment, en absència de la resolució judicial indicada en l'apartat 1 d'este article, i mentre que siga dictada la resolució en el sentit indicat, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la demandant és víctima d'esta violència.
- 3)** Amb el mateix caràcter d'excepcionalitat, podran exercitar-se els drets que així es determine expressament, amb l'única acreditació de la presentació de l'atestat policial o inclús del certificat acreditatiu d'atenció especialitzada per un organisme públic competent en matèria de violència sobre la dona.



Article 19. Drets de les empleades públiques de l'administració de la Generalitat.

- 1) Totes les empleades públiques de l'administració de la Generalitat podran beneficiar-se amb prioritat de mesures de trasllat, baixa o adaptació de la seua jornada laboral en els termes que preveu la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en l'ordenament jurídic i la legislació vigent, i en els plans d'igualtat de totes les administracions públiques.
- 2) A estos efectes, el títol habilitat exigít per a l'aplicació d'eixa mesura és l'arreglat en els apartats 1 i 2 de l'article 9 d'esta llei.

Article 31. Actuacions d'informació i sensibilització social.

- 1) Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències respectives, duran a terme periòdicament actuacions d'informació i estratègies de sensibilització dirigides a la societat, a fi de previndre i eliminar la violència sobre la dona.
- 2) Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana duran a terme totes aquelles mesures de sensibilització i informació que consideren pertinents, tant a nivell publicitari com en els mitjans de comunicació, dirigides a fomentar la igualtat entre els sexes, eliminar actituds i estereotips sexistes, aconseguir el rebuig social de la violència sobre la dona i donar a conèixer els recursos i servicis d'assistència disponibles per a l'atenció integral de les víctimes.
- 3) La Generalitat realitzarà periòdicament campanyes publicitàries de sensibilització i conscienciació del problema que suposa la violència de gènere, així com la necessitat de la seua eradicació, amb especial atenció a la sensibilització i formació a la joventut i a aquelles dones que, per les seues circumstàncies socioculturals, puguen resultar més vulnerables.



4) La Generalitat podrà utilitzar tots els mitjans de comunicació al seu abast, tenint en compte l'especial dificultat per a determinats col·lectius de dones d'accedir a la informació. Per a això realitzarà les campanyes en format comprensible i utilitzarà els mitjans publicitaris o de comunicació accessibles, per a aquelles persones que presenten alguna discapacitat que impedisca o dificulte el seu accés a la informació, utilitzant la llengua de signes, el Braille, o qualsevol altre sistema anàleg de comunicació.

5) Així mateix, fomentarà l'ús de les noves tecnologies que permeten un accés ràpid i senzill a la informació que en esta matèria la Generalitat pose a disposició de la ciutadania.

4.2. NORMATIVA ESTATAL

Primerament, esmenar la Constitució Espanyola, que inclou a diversos articles el valor de la igualtat:

Article 1

1) Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret que propugna com valors superiors del seu ordenament jurídic, la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.

Article 9

2) Correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra, siguen reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixen o en dificulten la plenitud i, facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.



Article 14

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

És rellevant exposar els articles que ens interessin de la *Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*, ja que s'han de protegir els drets laborals de les dones treballadores d'aquesta institució que, fora de la mateixa, sofreixen situacions de violència.

Article 21. Drets laborals i de Seguretat Social.

- 1) La treballadora víctima de violència de gènere té dret, en els termes que preveu l'Estatut dels treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.
- 2) En els termes que preveu la Llei general de la Seguretat Social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball que preveu l'apartat anterior, donen lloc a la situació legal d'atur. El temps de suspensió es considera com a període de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social i d'atur.
- 3) Les empreses que formalitzen contractes d'interinitat per substituir treballadores víctimes de violència de gènere, que hagen suspès el seu contracte de treball o exercit el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tenen dret a una bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els casos de mobilitat geogràfica o canvi de centre de



treball. Quan es produïska la reincorporació, aquesta s'ha de realitzar en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.

4) Les absències o faltes de puntualitat al treball, motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideren justificades, quan així ho determinen es serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons sigui procedent, sense perjudici que les absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa amb la màxima brevetat.

5) A les treballadores pel seu compte víctimes de violència de gènere que cessin en la seua activitat per fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, se'ls suspén l'obligació de cotització durant un període de sis mesos, que se'ls ha de considerar de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seua situació es considera assimilada a l'alta. Als efectes del que preveu el paràgraf anterior, s'ha de prendre una base de cotització equivalent a la mitjana de les bases cotitzades durant els sis mesos previs a la suspensió de l'obligació de cotitzar.

Article 23. Acreditació de les situacions de violència de gènere exercida sobre les treballadores.

Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest capítol, s'acrediten amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, és títol d'acreditació d'aquesta situació, l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que no es dicte l'ordre de protecció.



Article 24. Àmbit dels drets.

La funcionària víctima de violència de gènere té dret a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència en els termes que determine la seua legislació específica.

Article 25. Justificació de les faltes d'assistència.

Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica, derivada de la violència de gènere patida per una dona funcionària es consideren justificades en els termes que determine la seua legislació específica.

Article 26. Acreditació de les situacions de violència de gènere exercida sobre les funcionàries.

L'acreditació de les circumstàncies que donen lloc al reconeixement dels drets de mobilitat geogràfica de centre de treball, excedència, i reducció o reordenació del temps de treball, s'ha de fer en els termes que estableix l'article 23.

Article 32. Plans de col.laboració.

2) En desenvolupament dels plans, s'han d'articular protocols d'actuació que determinen els procediments que asseguren una actuació global i integral de les diferents administracions i serveis implicats, i que garanteixen l'activitat probatòria en els processos que se segueixen.



La *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes* és el pilar fonamental d'aquest PIO i es contempla en la seua totalitat.

Del *Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refòs de la llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic*, contemplarem el TÍTOL III, Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics, del que cal destacar:

Article 14. Drets individuals.

- h) Al respecte de la seua intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- j) A l'adopció de mesures que afavorisquen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- l) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

Article 52. Deures dels empleats públics. Codi de conducta.

Els empleats públics han d'exercir amb diligència les tasques que tinguen assignades i vetlar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de



conducta dels empleats públics, configurat pels principis ètics i de conducta que regulen els articles següents.

Els principis i les regles que estableix aquest capítol informen sobre la interpretació i l'aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

Article 53. Principis ètics.

4) La seua conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i han d'évitar tota actuació que pugua produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

4.3. NORMATIVA COMUNITÀRIA I INTERNACIONAL

- *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 (refundició).*
- *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assamblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983.*
- *Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona adoptat per l'Assamblea General de Nacions Unides a l'octubre de 1999.*

Per concloure l'apartat de legislació, considerem important atendre a la nova agenda de desenvolupament sostenible aprovada per l'ONU, el 25 de setembre de 2015, amb data d'assoliment o renovació l'any 2030, i



que té per finalitat marcar els objectius globals per eradicar la pobresa, protegir el planeta i assegurar la prosperitat.

Aquesta nova agenda estableix els *Objectius de Desenvolupament Sostenible* (ODS) i contempla mitjançant l'objectiu 5, la igualtat de gènere. La finalitat última és assolir la igualtat entre els gèneres i apoderar a totes les dones i les xiquetes. Les metes que estableix són les següents:

1. Posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones i les xiquetes a tot el món.
2. Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les xiquetes als àmbits públic i privat, inclosos la tracta i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.
3. Eliminar totes les pràctiques nocives, com el matrimoni infantil, primerenc i forçat i la mutilació genital femenina.
4. Reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promovent la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons procedisca a cada país.
5. Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat de oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública.
6. Assegurar l'accés universal a la salut sexual i reproductiva i els drets reproductius segons allò acordat, de conformitat amb el Programa d'Acció de la Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament, la Plataforma d'Acció de Beijing i els documents finals de les seues conferències d'examen.
 - a) Emprendre reformes que atorguen a les dones igualtat de drets als recursos econòmics, així com accés a la propietat i al control de



la terra i altres tipus de béns, els serveis financers, l'herència i els recursos naturals, de conformitat amb les lleis nacionals.

b) Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular la tecnologia de la informació i les comunicacions, per a promoure l'apoderament de les dones.

c) Aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables, per promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i les xiquetes a tots els nivells.

5. METODOLOGIA

Una vegada constituïda la Comissió d'Igualtat, es procedeix a recollir les dades quantitatives i qualitatives que van a ser analitzades, utilitzant un enfocament basat en els Drets Humans, amb perspectiva de gènere per poder enfonsar-nos en les mateixes, acomplint el principi d'igualtat i no discriminació.

Es tindran en compte les diferències i aspectes específics, així com les experiències de les quals parteixen les dones i els homes que formen la plantilla de treballadores i treballadors de l'ajuntament.

Així mateix, es pren consideració de les relacions entre les persones d'ambdós sexes, per tal d'aportar una visió que ens facilite detectar les causes i obstacles que impedeixen la consecució real de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per elaborar el PIO, tota la plantilla ha de respondre a les qüestions que es plantegen per fer possible l'anàlisi, és a dir, la metodologia emprada serà amb caràcter participatiu. L'Agència d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Alta es coordinarà amb la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Càncer. La mateixa Comissió animarà a participar a la plantilla de treballadores i treballadors per compilar la informació necessària que serà analitzada per l'Agència d'Igualtat de la Mancomunitat.



El disseny d'una metodologia participativa permet al mateix temps suscitar i reforçar, si cal, la sensibilitat en matèria d'igualtat d'oportunitats. Així doncs, és necessària la formació de les persones que participen des de la Comissió d'Igualtat, per les responsabilitats que dels seus càrrecs deriven.

Les ferramentes de recollida d'informació van a ser elaborades i seleccionades segons la necessitat real. Es tindran en compte les dades que falten a les bases informàtiques i aquells aspectes subjectius que es pretenen detectar, creant, usant i elaborant recursos per a les dades qualitatives i quantitatives i recollint, tant allò implícit i/o formal, com aquells aspectes explícits i/o informals.

D'aquesta manera, per concebre aquest 1^{er} PIO de l'Ajuntament de Càncer, planificarem dues fases de treball:

La primera és la **Fase de Diagnòstic**. A aquesta fase es realitzaran diverses accions:

- Determinar els àmbits a investigar.
- Seleccionar les ferramentes i crear aquelles necessàries per tal de recollir les dades rellevants.
- Realitzar la recollida de dades.
- Analitzar mitjançant les dades recollides, la situació real de l'administració per esbrinar el biaix de gènere a cada àrea.

La segona fase, la denominem **Fase d'Elaboració**, a la que es proposen aquelles accions concretes, per tal d'aminorar les conseqüències del patriarcat i l'heteronormativitat a la institució.



6. FASE DIAGNÒSTIC

Un pla d'igualtat d'oportunitats ha de dissenyar-se a mesura, segons les característiques i la situació de partida de cada organització. Per tant, és imprescindible basar el disseny dels objectius i de les accions, en un diagnòstic que possibilita, tant detectar quines són les febleses de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes, com definir les prioritats d'actuació. Els àmbits que es decideixen establir per al diagnòstic de la realitat institucional són els següents:

- CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA:

Distribució de la plantilla en funció del sexe, condicions laborals, antiguitat, formació, dedicació, edat, responsabilitats i la percepció de les persones que treballen.

- ACCÉS A L'OCUPACIÓ:

Si s'inclou o no la igualtat d'oportunitats i com es fa. Com és el procés de selecció. Evolució de les contractacions. Percepció de les persones que treballen.

- CORESPONSABILITAT I TEMPS DE TREBALL:

La gestió del temps de treball, les mesures que es prenen i la percepció de les persones que treballen.

- DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ:

Si s'inclou la igualtat d'oportunitats, com es gestiona i la percepció de les persones que treballen a l'entitat, valorant si es contempla la igualtat d'oportunitats, com es gestiona i quina n'és la participació en la formació en funció del sexe.



- RETRIBUCIÓ:

Les polítiques de retibució i bretxa salarial en funció de la categoria professional i el lloc de treball, així com la percepció de les persones treballadores.

- SALUT LABORAL:

Els estudis de riscos laborals amb perspectiva de gènere, amb les respectives mesures preventives o correctores, la comunicació dels riscos laborals en funció del sexe, la prevenció per a dones embarassades i en període de lactància.

- COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA:

El personal responsable de la comunicació està format en igualtat d'oportunitats, s'utilitza un llenguatge no sexista, redacció no sexista de les ofertes de treball.

D'altra banda, s'han d'establir els objectius generals i específics que solem assolir, per poder proposar les accions que modifiquen aquells aspectes derivats del diagnòstic, que pel caràcter no igualitari es pretenen modificar.

6.1. OBJECTIUS GENERALS

Objectiu 1:

Establir els àmbits de diagnòstic.

Objectiu 2:

Seleccionar les ferramentes i elaborar aquelles necessàries.

Objectiu 3:

Recollir les dades rellevants de totes les persones treballadores.



Objectiu 4:

Involucrar als membres de la Comissió d'Igualtat en la recollida de dades.

Objectiu 5:

Analitzar mitjançant les dades recollides, la situació real de l'administració, per esbrinar el biaix de gènere a cada àrea.

Objectiu 6:

Elaborar les conclusions relatives a la situació de l'administració.

6.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS

Objectiu Específic 1:

Recollir les dades quantitatives.

Objectiu Específic 2:

Desagregar totes les dades per sexe.

Objectiu Específic 3:

Conèixer la percepció i coneixements que les persones treballadores tenen, respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Dades qualitatives.

Objectiu Específic 4:

Esbrinar el nivell de sensibilització de les persones treballadores, quan a igualtat d'oportunitats. Dades qualitatives.

Objectiu Específic 5:

Donar visibilitat als aspectes a millorar, quan a igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



Objectiu Específic 6:

Remarcar tots els aspectes positius de l'entitat, per donar-los continuïtat i reforçar-los, si cal.

Objectiu Específic 7:

Poder establir mesures de prevenció en matèria d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.

Objectiu Específic 8:

Captar possibles situacions d'assetjament sexual, desigualtat o discriminació.

Objectiu Específic 9:

Elaborar totes les propostes i conclusions necessàries, per tal d'estipular de manera estructurada el II^{on} PIO.

6.3. FERRAMENTES DE RECOLLIDA DE DADES

Una vegada establerts els àmbits de diagnòstic i els objectius generals i específics, s'han elaborat dos qüestionaris: un per recollir les dades qualitatives, i un altre per esbrinar les quantitatives. D'altra banda, es sol·licita informació de les bases de dades administratives, per tal de tenir totes les referències possibles.

El qüestionari qualitatiu s'ha elaborat de manera contextualitzada, per poder averiguar la percepció de la plantilla, quan a la realitat institucional en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Tanmateix, aquest qüestionari està orientat a conèixer les inquietuds per la temàtica i el nivell de conscienciació que tenen les persones treballadores.

El qüestionari qualitatiu, és a dir, l'enquesta que s'ha elaborat per tal de conèixer la percepció de les persones treballadores de



l'Ajuntament de Càrcer, s'ha respost de manera anònima i cada persona l'ha entregada dins d'un sobre tancat, que es va obrir per al tractament de dades, sols quan tots els qüestionaris van estar entregats.

Les dades quantitatives les ha aportat el propi Ajuntament de Càrcer. Posteriorment, aquestes dades s'han recollit a un Excel, elaborant gràfiques, per tal de traslladar la informació de la manera més clara possible, facilitant l'anàlisi i la comprensió de les mateixes.

7. DIAGNÒSTIC

A aquesta fase, es realitza l'anàlisi de la realitat actual, per tal de determinar les necessitats que es detecten. Es tenen en compte els recursos que hi ha, els que no hi ha i què pensa la gent dels mateixos.

El diagnòstic es realitza per poder conèixer la situació de l'Ajuntament de Càrcer respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per recollir tota la informació necessària, s'ha elaborat una ferramenta de diagnòstic que contempla diversos àmbits. Aquesta consisteix a diversos qüestionaris, doncs és necessària la recollida de les dades quantitatives i qualitatives.

La informació que requereix cada àmbit es recollirà mitjançant aquests qüestionaris que es passaran a la plantilla. A més, s'utilitzen les bases de dades de l'administració.

La Comissió d'Igualtat és l'encarregada de fer aplegar a totes les persones que treballen a l'administració, els documents per emplenar, a més d'assessorar, orientar i respondre els dubtes que surten a l'hora de respondre els mateixos. D'aquesta manera, es realitza un treball en xarxa entre els diversos departaments, gràcies a l'atenció i assessorament que ofereixen els/les components de la Comissió d'Igualtat.



Per plasmar la informació i analitzar-la, s'ha determinat el programa informàtic que ens permet fer-ho de la manera més fàcil i clara.

A partir de les dades recollides, s'elaboren taules i gràfics, que s'expliquen a aquest document, deixant evidència del biaix de gènere a cada àrea que s'estudia.

La finalitat última d'aquest apartat és analitzar la realitat de l'entitat, per tal de proposar accions que tinguen per objecte la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, partint de la realitat institucional que ens farà possible l'elaboració d'accions efectives.

7.1. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

7.1.1. POLÍTICA INSTITUCIONAL

En aquest punt, analitzem primer aquells aspectes referents a l'estructura de la plantilla i de l'òrgan de govern polític. Aquesta tasca és rellevant, donat que la cultura organitzativa és la identitat d'una organització. També és important tenir en compte la imatge de l'ens, la comunicació interna i l'externa i aquelles actituds contràries a la igualtat, per tal de proposar mesures efectives.

L'Ajuntament de Càncer no comptava amb Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes previ, per tant, és una anàlisi sense referències prèvies.

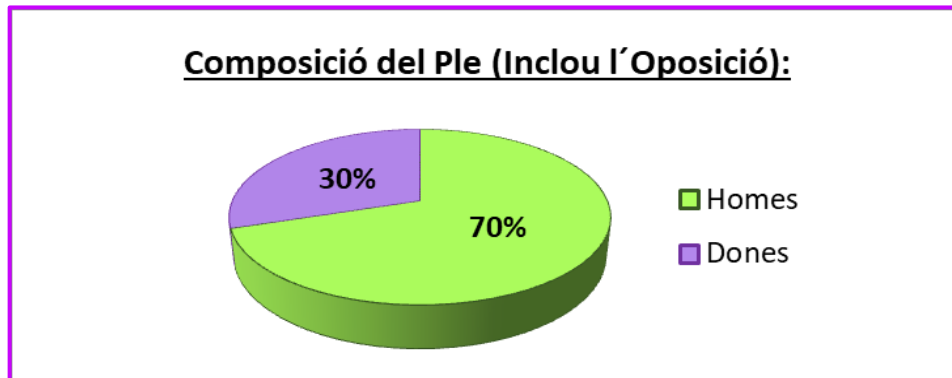
Primerament, s'analitza la composició del Ple Municipal de l'ajuntament, al qual es contemplen les regidories i l'oposició.

L'oposició és el Grup Municipal Popular, que està compost per 2 dones i 2 homes, és a dir, el 50% són dones i l'altre 50% són homes.

Com podem observar a la *gràfica 1*, el 70% de les persones integrants del Ple són homes (5 del grup de govern i 2 de l'oposició), mentre que les dones representen el 30% (una és la Secretària-

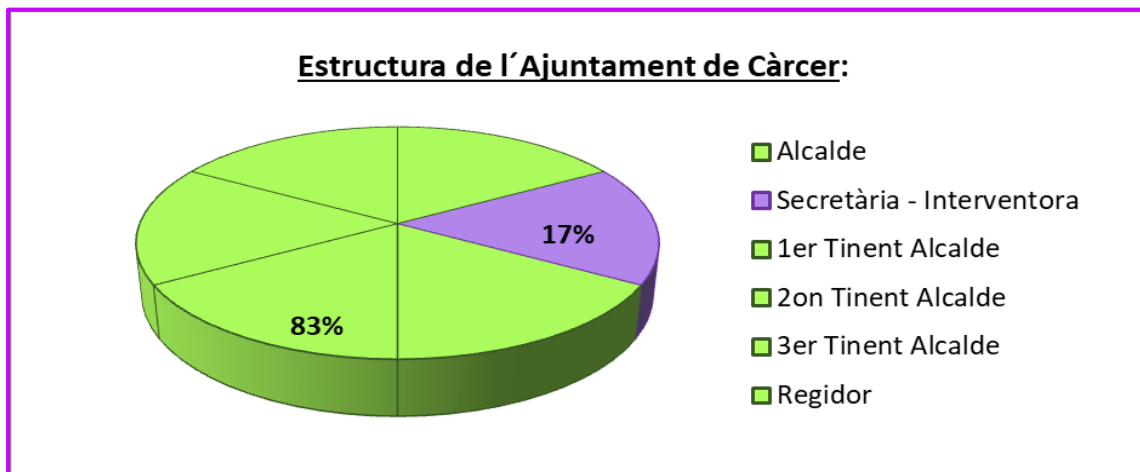


Interventora i les altres dos, són de l'oposició). Els homes superen en nombre a les dones en un 40%.



Gràfica 1

Analitzant aquests percentatges amb xifres, trobem que la Junta de Govern està composta per 5 homes i 1 dona, és a dir, tant les Tinences d'Alcaldia, com la Regidoria, com l'Alcaldia, estan ocupades per 5 homes. Tan sols hi ha 1 dona, i és perquè ella és la mateixa Secretària-Interventora de l'Ajuntament de Càncer (Gràfica 2).

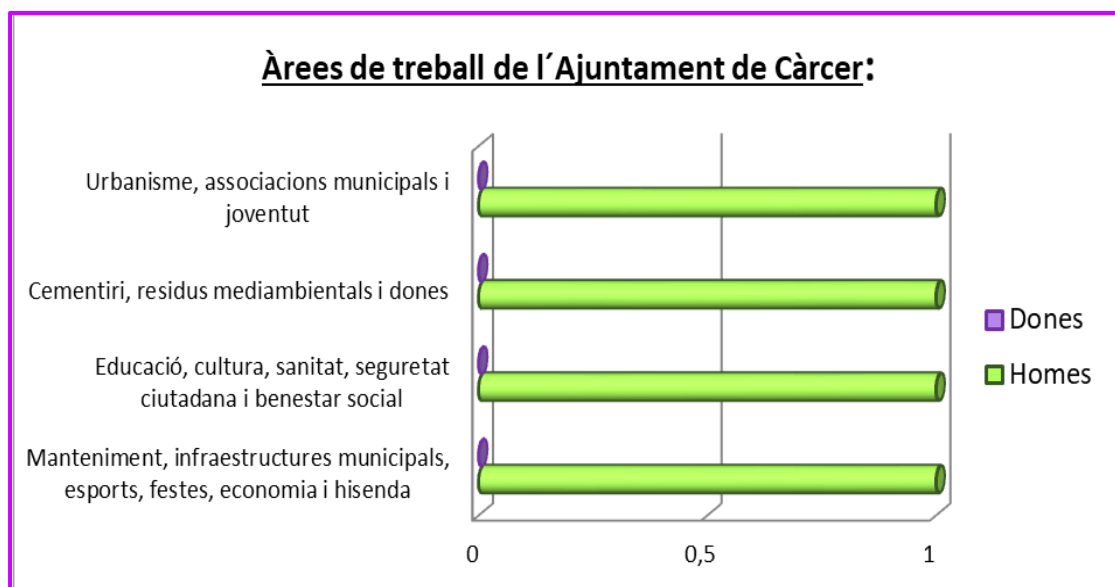


Gràfica 2



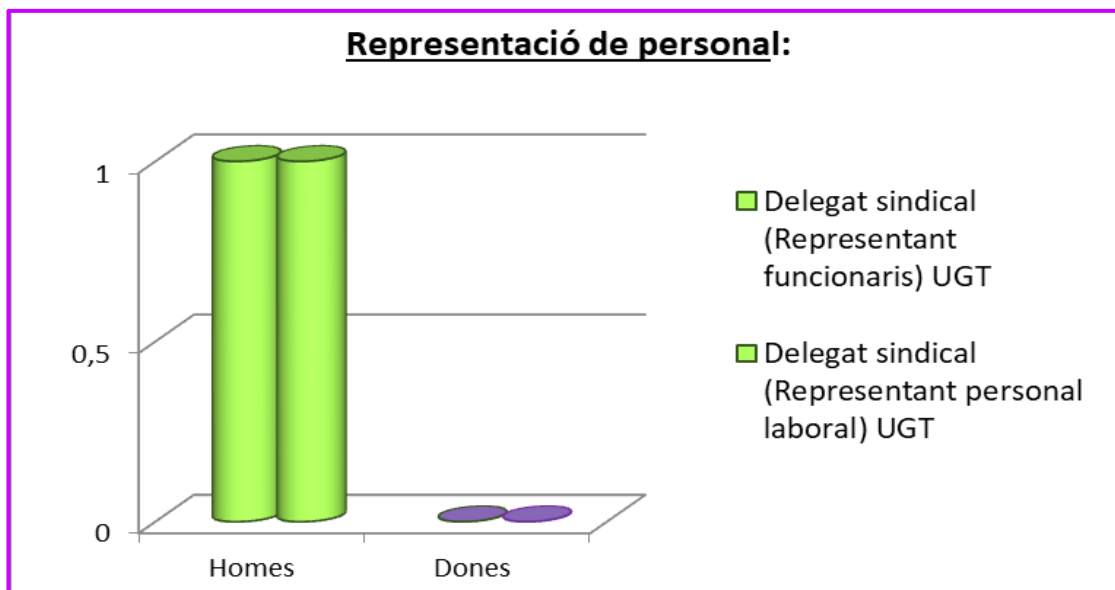
L'Ajuntament de Càrcer està dividit en quatre àrees de treball (3 Tinents d'alcalde i 1 Regidor), cada una composta per una persona, és a dir, quatre homes i, per tant, cap dona (Gràfica 3). Les àrees són:

- 1^{er} Tinent Alcalde: Manteniment, infraestructures municipals, esports, festes, economia i hisenda.
- 2^{on} Tinent Alcalde: Educació, cultura, sanitat, seguretat ciutadana i benestar social.
- 3^{er} Tinent Alcalde: Cementiri, residus mediambientals i dones.
- Regidor: Urbanisme, associacions municipals i joventut.



Gràfica 3

Fent referència a la Representació de personal a l'Ajuntament de Càrcer, hi han 2 persones que formen part de la plantilla i que són representants sindicals. Els 2 són d'UGT, un d'ells és el Cap de la Policia Local en funcions i representant sindical dels funcionaris, i l'altre és l'AEDL i representant sindical del personal laboral. Com podem observar a la gràfica 4, els dos són homes.



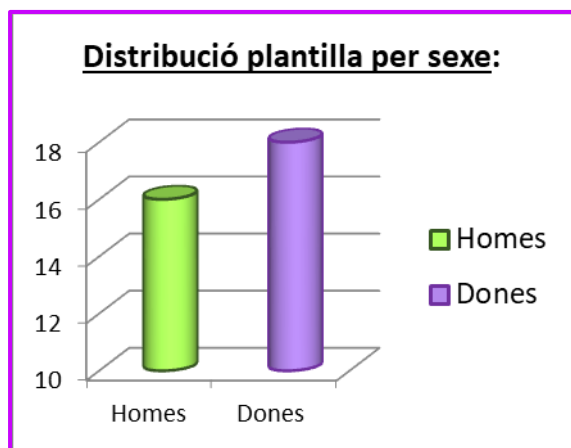
Gràfica 4

En aquest punt, hem de fer un aclariment i és, que encara que no hi ha representant sindical de CCOO que siga membre de la plantilla de treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Càrcer, hi ha un representant extern a la institució, que està convidat per participar a la Mesa de Negociació cada vegada que aquesta es convoca.

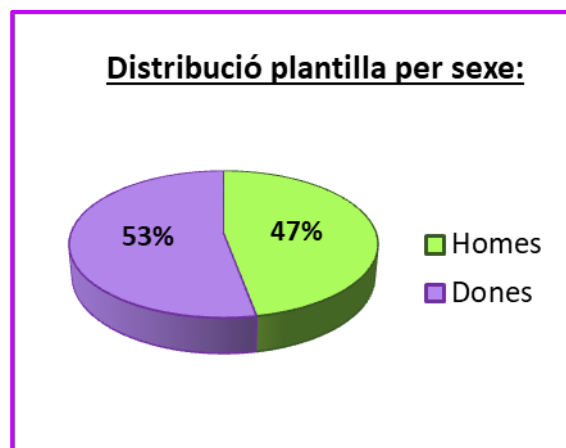
Pel que fa a la distribució per sexe de la **plantilla** de l'Ajuntament de Càrcer, les dades estan recollides a la següent taula i a les *gràfiques 5 i 6*.

	Nº	%
Homes	16	47
Dones	18	53
Total	34	100

Per tant, hi ha un 53% de la plantilla que són dones (18) i un 47% que són homes (16). Tot i que són més dones que homes, cal dir que aquesta diferència és mínima.



Gràfica 5



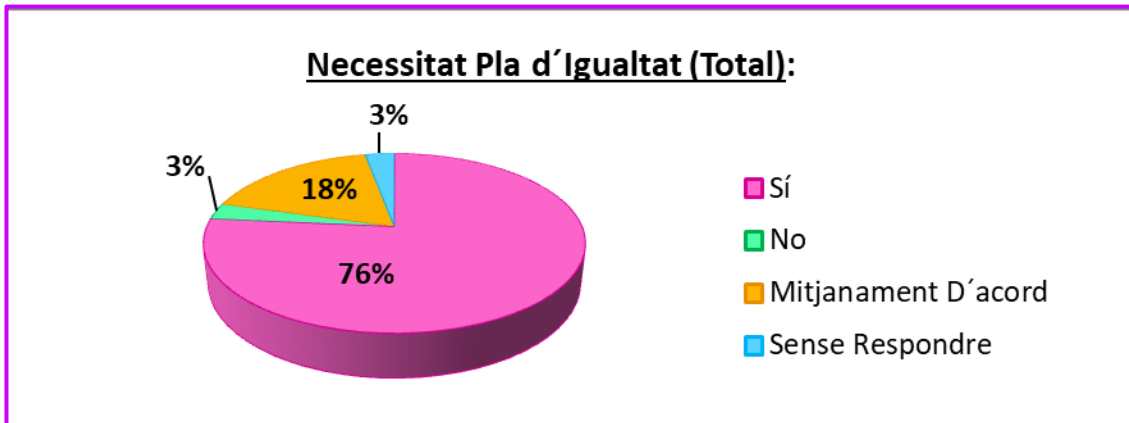
Gràfica 6

Pel que fa a l'anàlisi de la participació de la plantilla en la resolució dels qüestionaris qualitatius, trobem que ha estat del 100%, i que per tant, totes les persones que componen la plantilla han respost. Tot i això, hi ha diverses persones que s'han deixat preguntes sense respondre.

Pel que fa a la percepció de les persones que formen la plantilla, s'ha preguntat *si es considera necessària la implantació del pla d'igualtat*. Les dades que representen dites respostes estan recollides a la taula següent i a les Gràfiques 7, 8, 9 i 10.

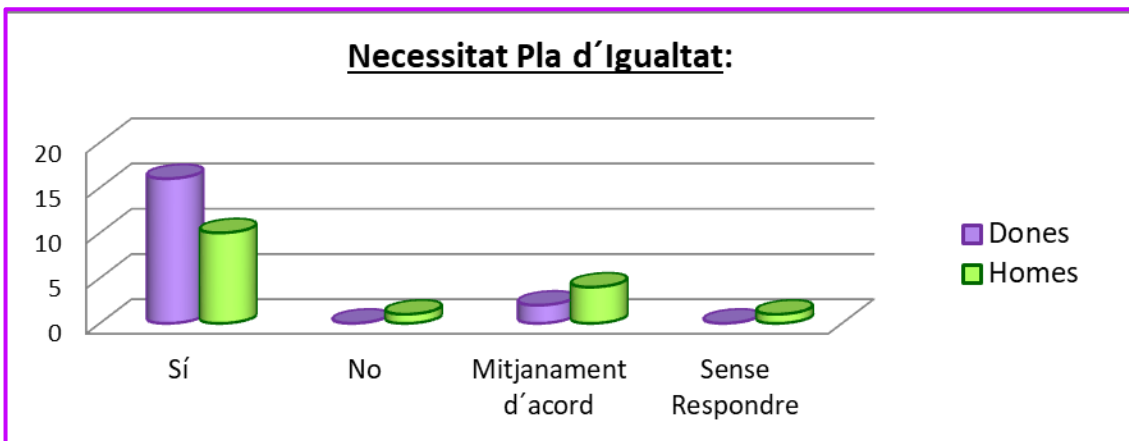
	Dones	Homes	Total
Sí	16	10	26
No	0	1	1
Mitjanament d'acord	2	4	6
Sense Respondre	0	1	1
Total	18	16	34

Per tant, la majoria de la plantilla creu necessària la implementació del pla d'igualtat, és a dir, un 76% ha respost afirmativament, un 3% ho ha fet de manera negativa, el 18% ha respost que està mitjanament d'acord i el 3% restant no ha respost.



Gràfica 7

Aquestes dades en xifres són: Han respost que sí 16 dones i 10 homes, de manera negativa 1 home, mitjanament d'acord 2 dones i 4 homes i la resta, 1 home, no ha respost a aquesta qüestió.

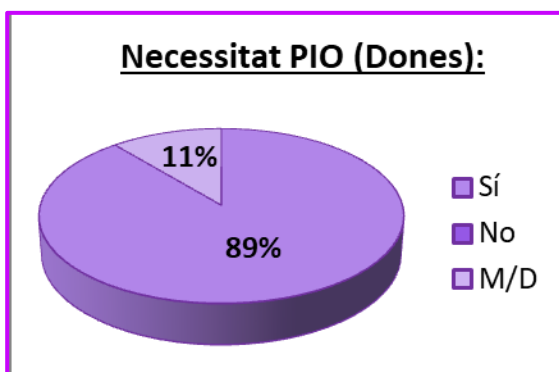


Gràfica 8

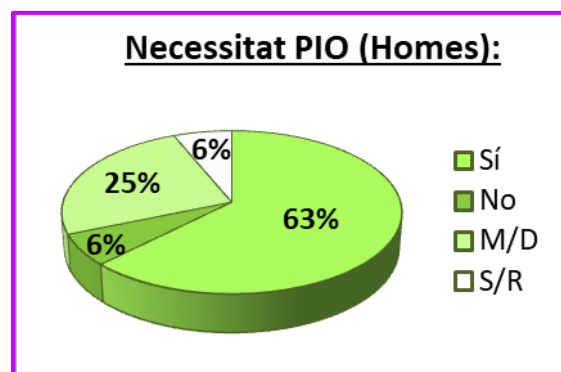
Atenent a les dades desagregades per sexe, trobem diferències significatives entre les respostes de les dones i les dels homes. Si comparem les respostes afirmatives, un 89% de les dones han respost que sí davant el 63% dels homes; sols un 6% dels homes creu que no és necessari el pla d'igualtat i, pel contrari, no hi han dones que hagen respost que no; hi ha un 11% de dones que estan mitjanament d'acord



en que és necessari el PIO enfront al 25 % dels homes i, finalment, sols hi ha un 6% d'homes que no han respost a aquesta qüestió.



Gràfica 9



Gràfica 10

7.1.2. CIRCUMSTÀNCIES LABORALS

Les circumstàncies laborals engloben aquells aspectes relacionats amb la distribució de la plantilla, les condicions laborals de les persones treballadores, l'antiguitat, la formació, la dedicació, l'edat i la percepció de les persones que treballen amb totes les dades analitzades des d'una perspectiva de gènere.

Així doncs, aquest apartat del diagnòstic farà referència en tot moment a aquests aspectes. Per tal de conèixer totes les dades a analitzar, s'ha utilitzat com informació de referència aquella proporcionada per l'Ajuntament de Càrcer a l'Agència d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Alta.

Totes les treballadores i tots els treballadors de cada departament de la institució, estan representades en xifres a la següent taula i a les gràfiques 11 i 12.



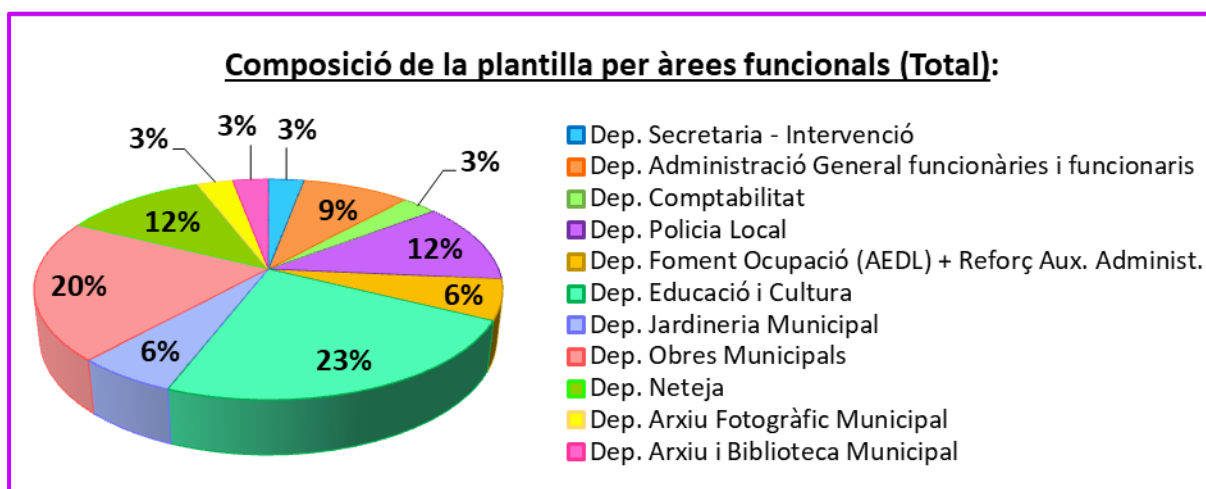
	Homes	Dones	Total
Dep. Secretaria - Intervenció	0	1	1
Dep. Administració General funcionàries i funcionaris	2	1	3
Dep. Comptabilitat	1	0	1
Dep. Policia Local	4	0	4
Dep. Foment Ocupació (AEDL) + Reforç Aux. Administ.	1	1	2
Dep. Educació i Cultura	0	8	8
Dep. Jardineria Municipal	2	0	2
Dep. Obres Municipals	6	1	7
Dep. Neteja	0	4	4
Dep. Arxiu Fotogràfic Municipal	0	1	1
Dep. Arxiu i Biblioteca Municipal	0	1	1
			34

- Al Dep. Secretaria-Intervenció treballa 1 dona (funcionària) que representa el 3% del total de la plantilla.
- El Dep. Administració General funcionàries i funcionaris està compost per 2 homes (1 subaltern i un auxiliar administratiu) i 1 dona (auxiliar administrativa) que representen el 9% del total.
- Al Dep. de Comptabilitat treballa 1 home (funcionari) que representa el 3% del total.
- Al Dep. Policia Local són 4 homes (són funcionaris, un d'ells interí) i representen el 12% del total de la plantilla.
- Al Dep. Foment d'Ocupació, l'AEDL és un home (personal laboral) i el Reforç Aux. Administ. és una dona contractada pel programa EMCORD (temporal) que representen el 6% del total.
- Al Dep. d'Educació i Cultura són 8 dones, l'Assessora Sociocultural (personal laboral indefinida), 4 dones de l'Escola Infantil Municipal (personal laboral), les 2 dones de la Borsa de Treball de l'Escola I.M. (són temporals; una d'elles cobreix la baixa de maternitat d'una de les 4 dones de personal laboral anomenada abans) i una dona que està contractada de mestra a l'Escola I.M. pel programa EMCUJU (temporal).

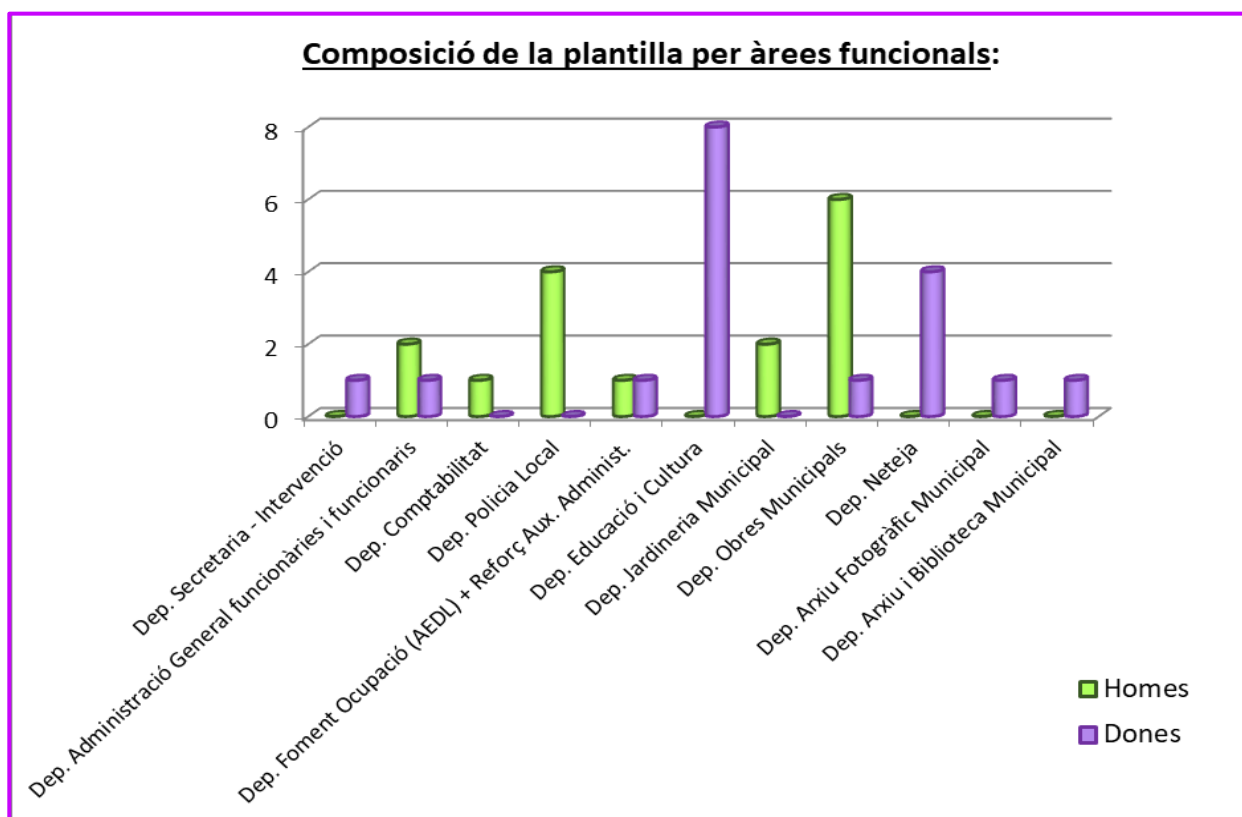


En aquest Departament treballen el 23% del total de persones treballadores a l'entitat.

- El Dep. Jardineria Municipal està compost per 2 homes, 1 és l'oficial de jardineria (personal laboral) i l'altre és 1 peó contractat pel programa EMCORD (temporal). Tots dos representen el 6% del total.
- El Dep. Obres Municipals està compost per 6 homes i 1 dona. D'aquests 6 homes, hi ha 1 que és l'oficial de 1^a d'Obra (personal laboral), 2 homes contractats pel programa EMPUJU (temporals), 1 home i 1 dona contractats pel programa INEM Remanent (temporals) i, per últim 2 homes contractats pel programa EMCORP (temporals). Les persones que treballen a este Departament representen el 20% del total de la plantilla.
- El Dep. Neteja es compon de 4 dones, de les quals 2 d'elles son personal laboral de l'ajuntament i les altres 2 dones pertanyen a la Borsa de Neteja (temporals) i representen el 12% del total.
- Tant al Dep. Arxiu fotogràfic Municipal com al Dep. Arxiu i Biblioteca Municipal són 2 dones, la que treballa a l'Arxiu fotogràfic està contractada pel programa EMCUJU (temporal) i representa el 3% del total de la plantilla, i la que treballa a l'Arxiu i Biblioteca Municipal que és de Pràctiques (temporal) que també representa un 3% del total.

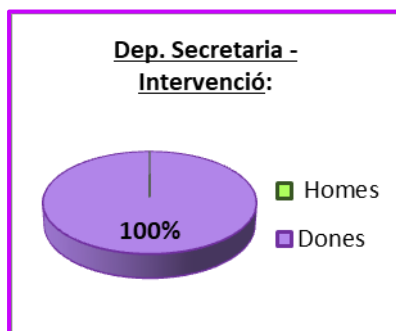


Gràfica 11

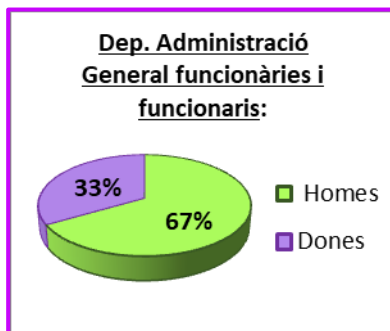


Gràfica 12

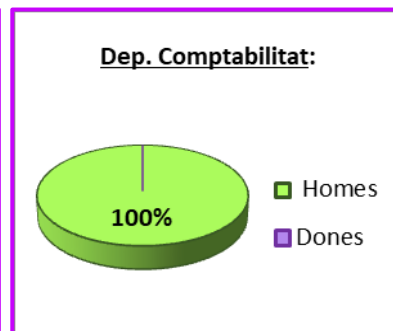
Si analitzem ara cada departament atenint-nos a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 i 22*, on es pot observar que hi ha departaments que estan compostos per una sola persona, però hi ha d'altres que, tot i que hi ha diverses persones treballant, estan masculinitzats, com és el cas del Dep. Policia Local on el 100% són homes, el Dep. Jardineria on també el 100% són homes i quasi en la seua totalitat el Dep. Obres on són homes el 86%. Pel contrari, hi ha departaments que estan totalment feminitzats com són el Dep. Educació i Cultura, el Dep. Neteja i els 2 Dep. d'Arxius on el 100% són dones.



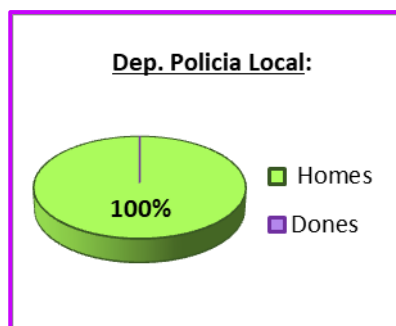
Gràfica 13



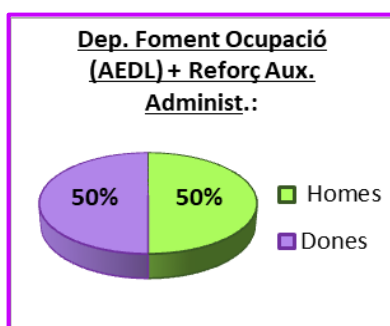
Gràfica 14



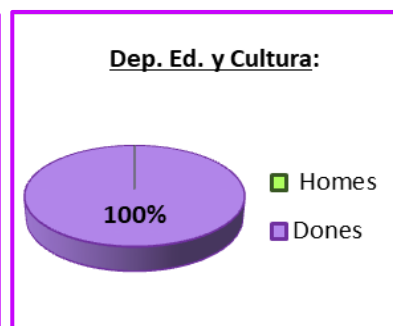
Gràfica 15



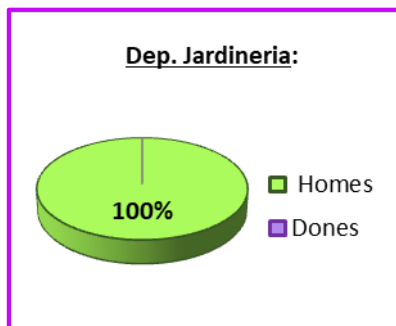
Gràfica 16



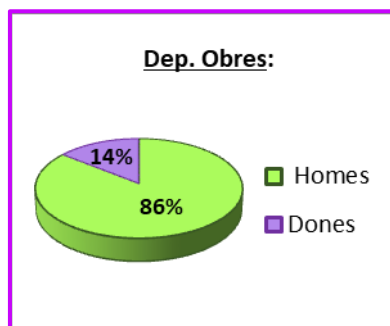
Gràfica 17



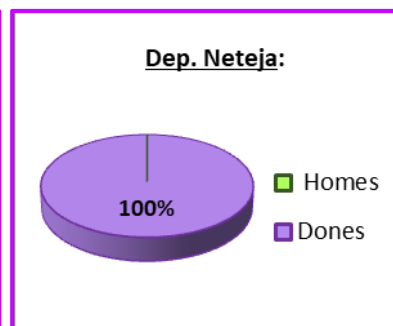
Gràfica 18



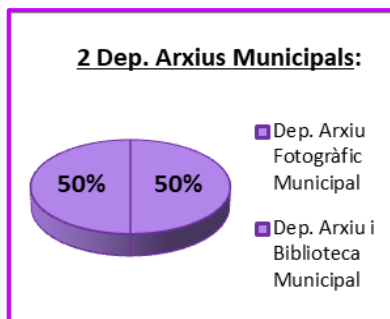
Gràfica 19



Gràfica 20



Gràfica 21



Gràfica 22



De la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer, en relació a la distribució segons la jornada laboral, les dades estan representades a la següent taula:

	Homes	Dones	Total
Funcionària i funcionari de carrera jornada completa	6	2	8
Funcionari interí jornada completa	1	0	1
Personal Laboral jornada completa	3	3	6
Personal Laboral jornada parcial	0	4	4
Personal Programes Temporals jornada completa	6	4	10
Borses de treball jornada completa	0	2	2
Borses de treball jornada parcial	0	2	2
Pràctiques jornada completa	0	1	1
			34

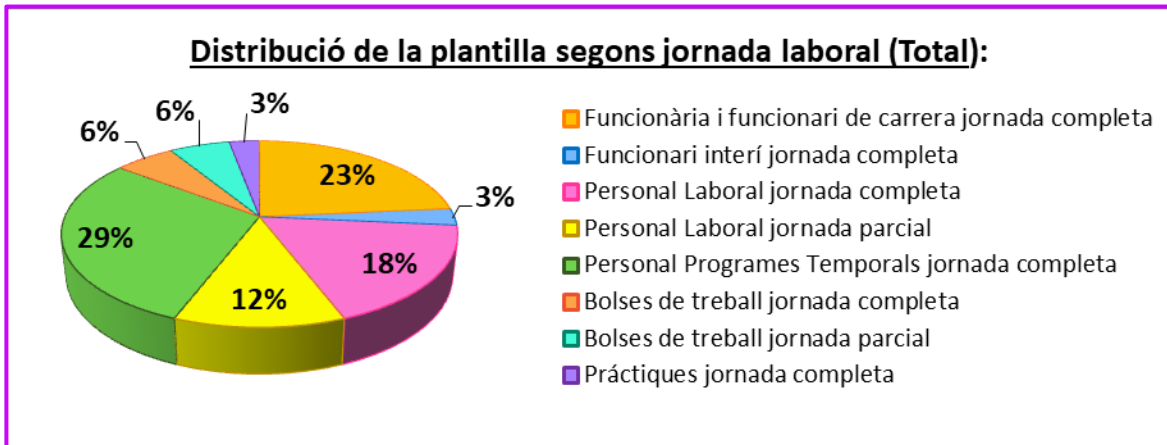
Per tant, hi ha un 23% de la plantilla que són funcionàries i funcionaris de carrera a jornada completa (2 dones i 6 homes), un 3% que és funcionari interí a jornada completa (1 home), un 18% són personal laboral a jornada completa (3 dones i 3 homes), un 12% que són personal laboral amb jornada parcial (4 dones), un 29% que són personal de programes temporals a jornada completa (4 dones i 6 homes), un 6% que pertanyen a les dues Borses de Treball i fan jornada completa (2 dones), un 6% que també pertanyen a les Borses de treball però fan jornada parcial (2 dones) i, per últim, hi ha un 3% de Pràctiques amb jornada completa (1 dona).

En aquest apartat cal fer un aclariment, i es que tant sols hi ha 1 dona (l'Assessora Sociocultural) que fa jornada reduïda (81,5%) perquè està utilitzant el mecanisme de conciliació familiar per al compte de fills menors, la resta de persones que fan jornada laboral parcial, la fan així per contracte i són totes dones. Aquestes són les 2 dones del Dep. Neteja, que són personal laboral i que fan el 71,25% de la jornada, la dona que està d'auxiliar en l'Escola Infantil Municipal, que també és personal laboral i que fa el 89,7% de la jornada i, per últim, les 2 dones de la Borsa de Treball de Neteja, que fan el 50% de la jornada laboral.

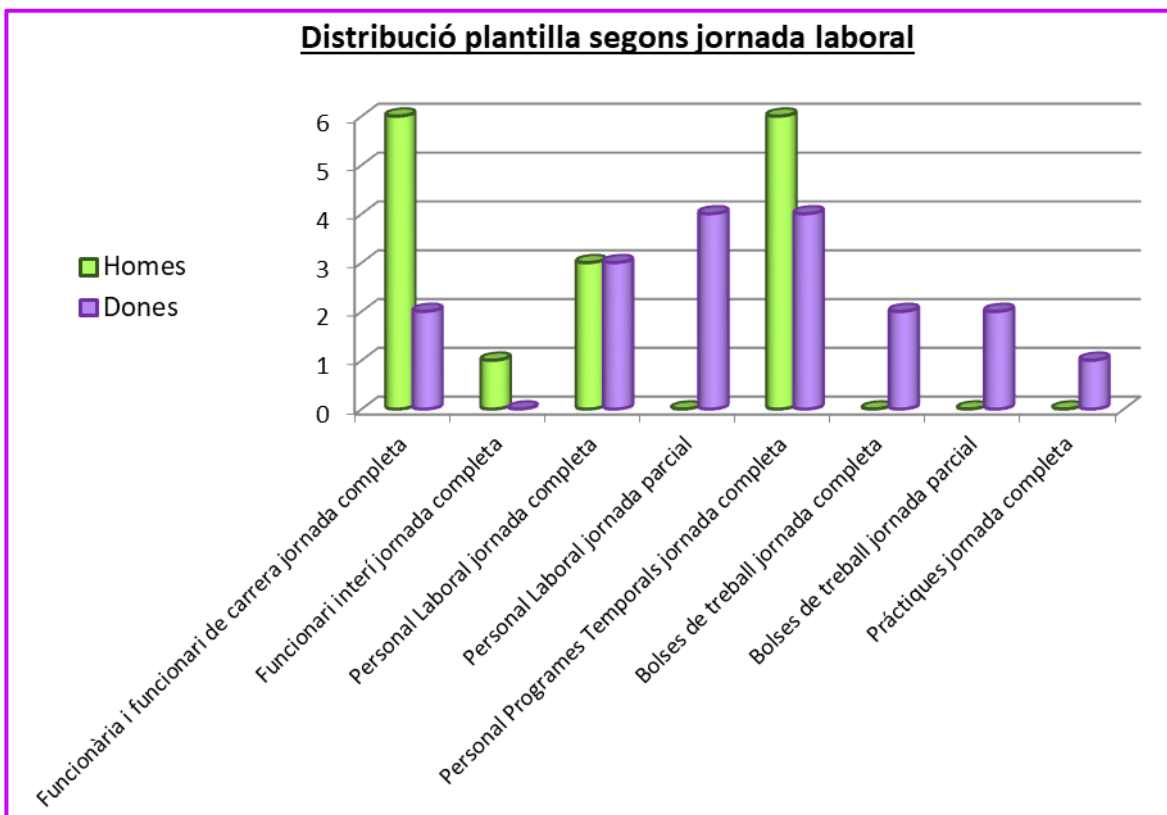


Per tant, tots els homes que treballen a l'Ajuntament de Càrcer, ho fan a jornada completa, i són totes dones les que treballen amb jornada laboral parcial.

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 23 i 24*.



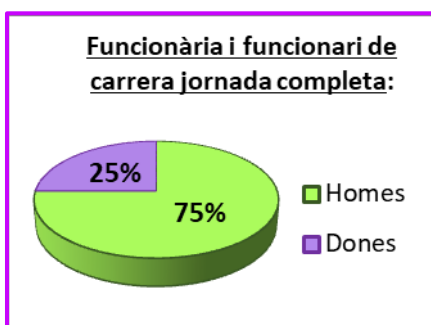
Gràfica 23



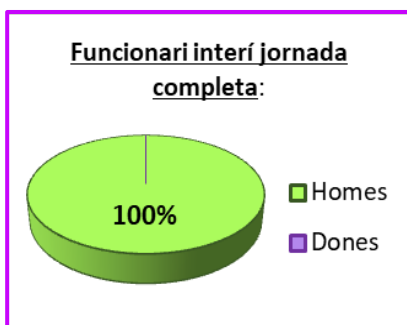
Gràfica 24



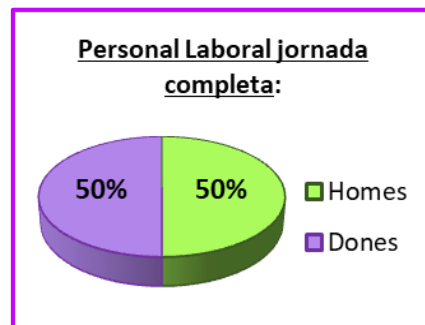
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques* 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 i 32.



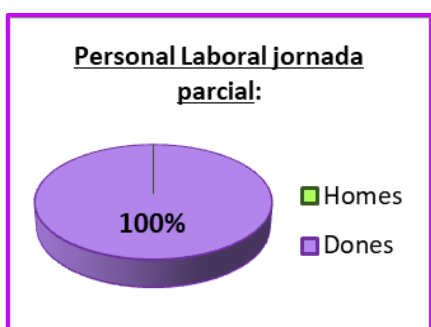
Gràfica 25



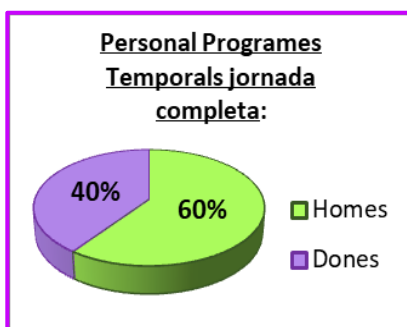
Gràfica 26



Gràfica 27



Gràfica 28



Gràfica 29



Gràfica 30



Gràfica 31



Gràfica 32

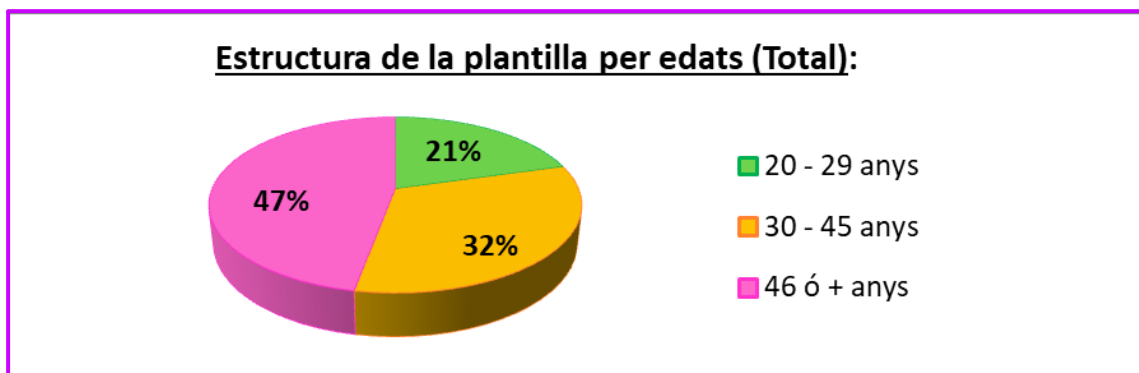
En relació a la distribució de la mostra de personal per edats, queda repartida en tres trams que estan representats a la taula següent:



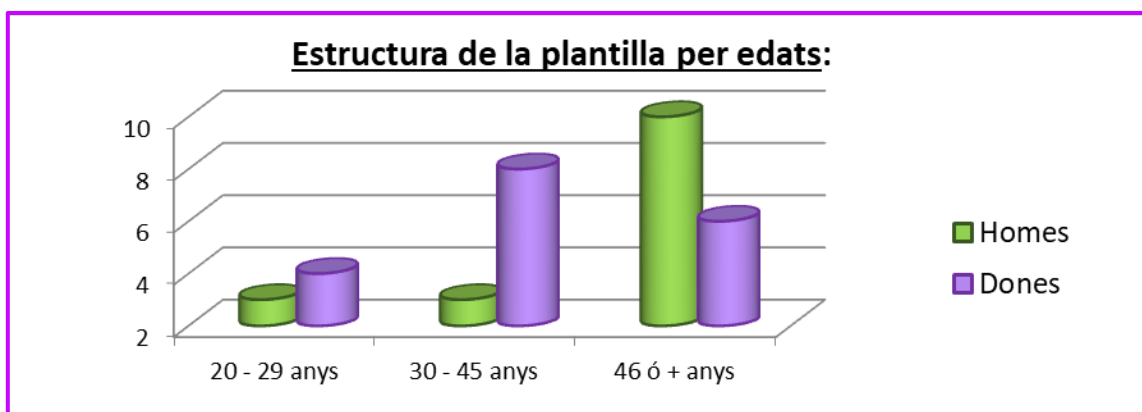
	Homes	Dones	Total
20 - 29 anys	3	4	7
30 - 45 anys	3	8	11
46 ó + anys	10	6	16
			34

Per tant, hi ha un 21% de la plantilla que té entre 20 i 29 anys (4 dones i 3 homes), un 32% que té entre 35 i 45 anys (8 dones i 3 homes) i un 47% que té 46 o més anys (6 dones i 10 homes).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 33 i 34*.



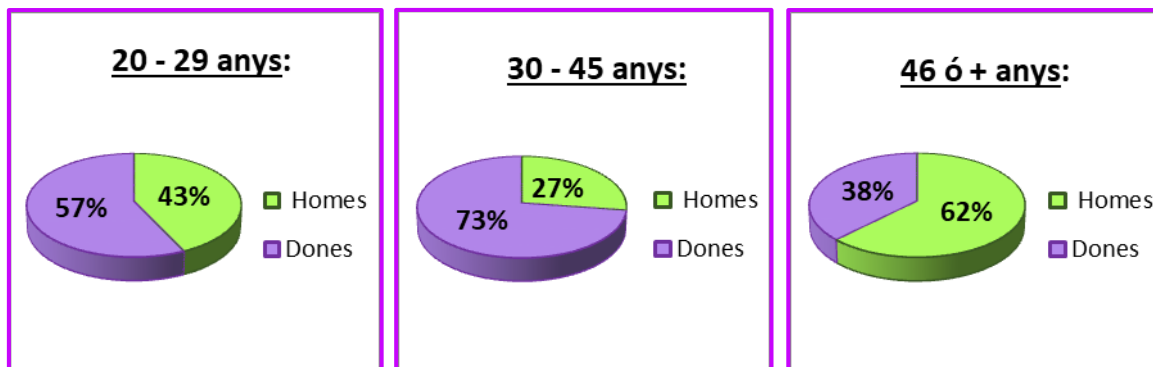
Gràfica 33



Gràfica 34



Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 35, 36 i 37*, on es pot veure que al tram dels 20 als 29 anys hi ha un 57% que són dones i un 43% que són homes; al tram dels 30 als 45 anys el 73% són dones i el 27% són homes i, finalment, al tram dels 46 anys o més, hi ha un 38% de dones enfront del 62% que són homes.

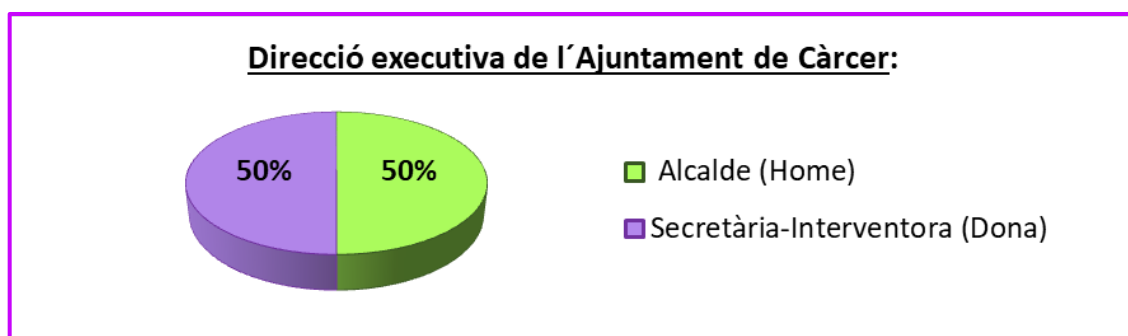


Gràfica 35

Gràfica 36

Gràfica 37

Pel que fa a la relació de personal directiu de l'Ajuntament de Càrcer, com podem veure a la *gràfica 38*, aquest està representat per l'Alcalde que és 1 home (50%) i per la Secretària-Interventora que és 1 dona (50%).



Gràfica 38

En referència a l'anàlisi subjectiu d'aquest àmbit, el de circumstàncies laborals, els resultats de les respostes de les treballadores i treballadors a la pregunta de l'enquesta que considera *si la igualtat*



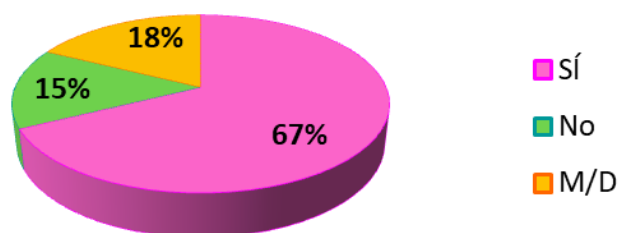
d'oportunitats forma part de la gestió diària de l'ajuntament, han estat els següents:

	Dones	Homes	Total
Sí	13	10	23
No	1	4	5
M/D	4	2	6
Total	18	16	34

Per tant, el 67% de la plantilla ha respost afirmativament (13 dones i 10 homes), el 15% ha respost que no (1 dona i 4 homes) i el 18% restant està mitjanament d'acord (4 dones i 2 homes).

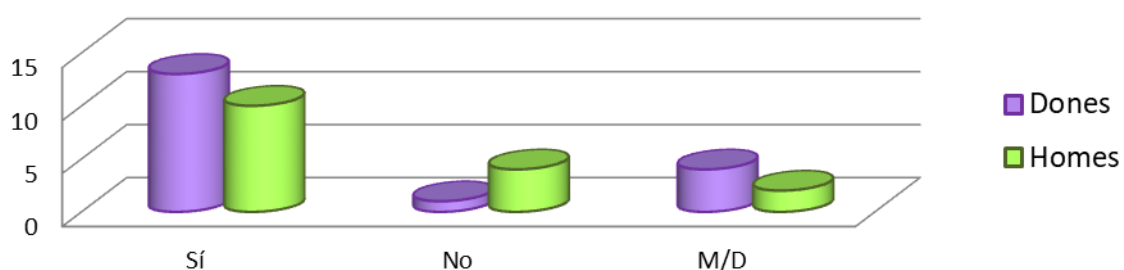
Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 39 i 40*.

La igualtat d'oportunitats és gestió diària de l'ajuntament (Total):



Gràfica 39

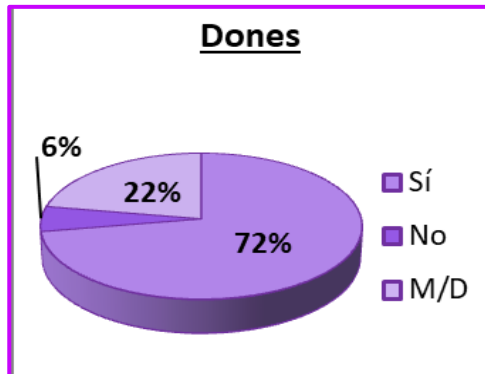
La igualtat d'oportunitats forma part de la gestió diària de l'ajuntament:



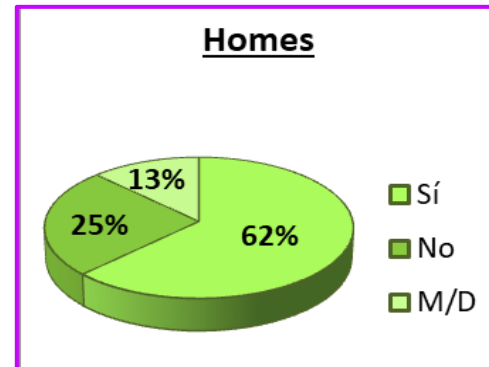
Gràfica 40



Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 41 i 42*.



Gràfica 41



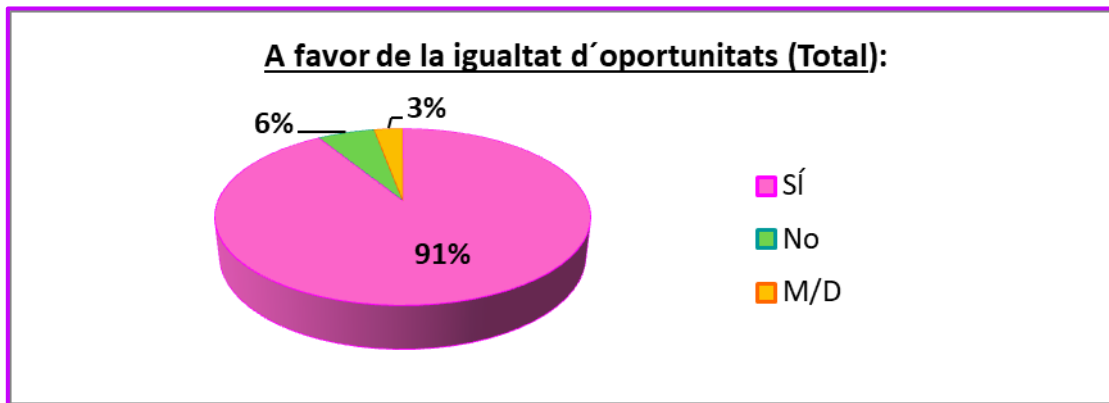
Gràfica 42

Quan a la percepció de les persones que formen la plantilla, també s'ha preguntat *si estan a favor de la igualtat d'oportunitats*. Les dades que representen dites respostes estan recollides a la taula següent:

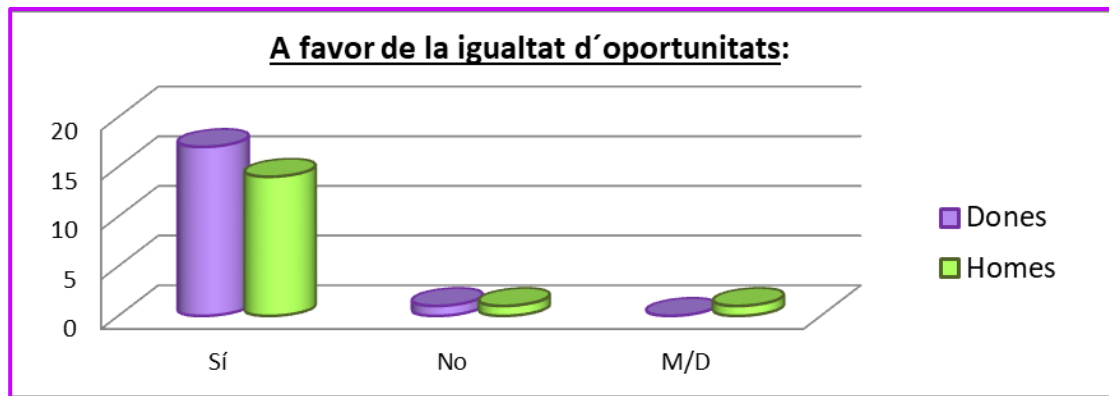
	Dones	Homes	Total
Sí	17	14	31
No	1	1	2
M/D	0	1	1
Total	18	16	34

Per tant, el 91% de la plantilla ha respost afirmativament (17 dones i 14 homes), el 6% ha respost que no (1 dona i 1 home) i el 3% restant està mitjanament d'acord (1 home).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 43 i 44*.

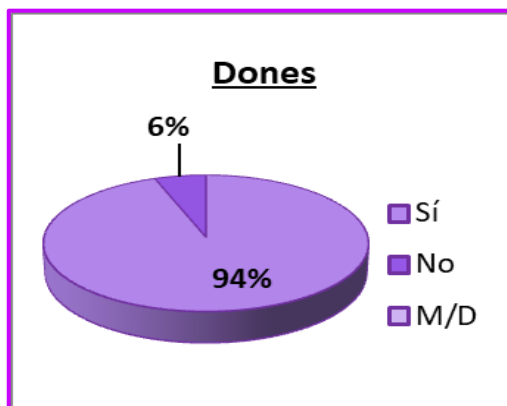


Gràfica 43

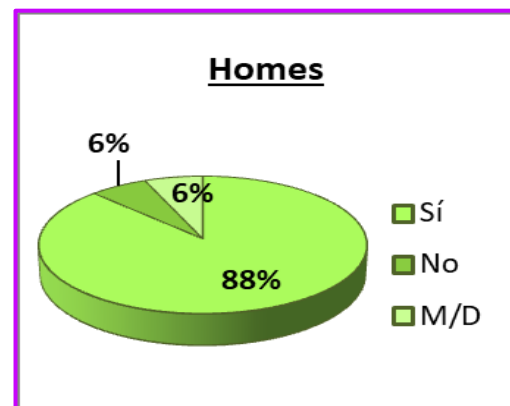


Gràfica 44

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 45 i 46*.



Gràfica 45



Gràfica 46

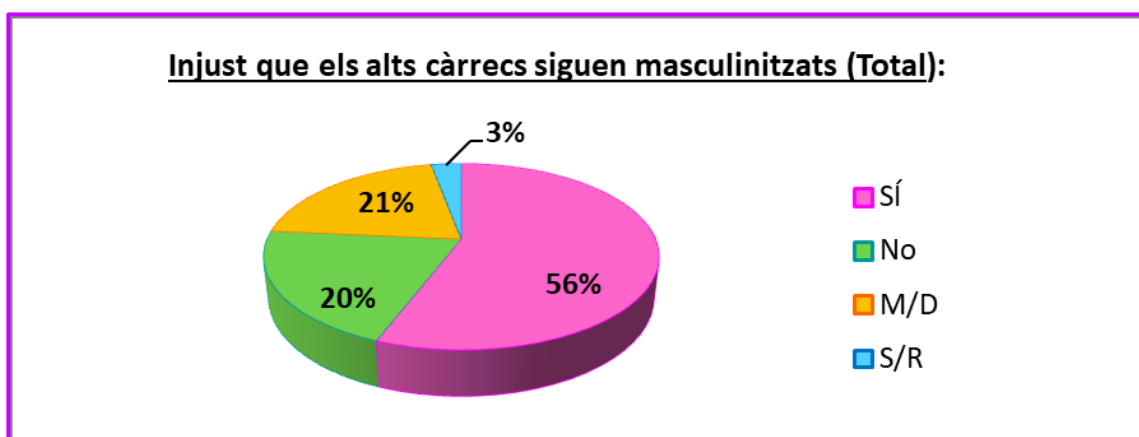


Pel que fa a l'anàlisi subjectiu, s'ha preguntat a les persones que formen la plantilla, *si consideren injust que els alts càrrecs siguen masculinitzats*. Les dades que representen dites respostes estan recollides a la taula següent:

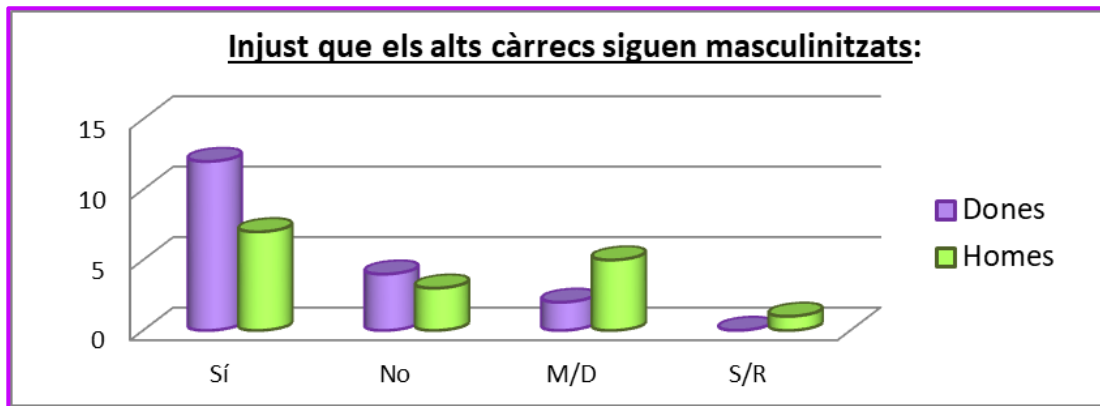
	Dones	Homes	Total
Sí	12	7	19
No	4	3	7
M/D	2	5	7
S/R	0	1	1
Total	18	16	34

Per tant, el 56% de la plantilla ha respost afirmativament (12 dones i 7 homes), el 20% ha respost que no (4 dones i 3 homes), el 21% està mitjanament d'acord (2 dones i 5 homes) i el 3% restat no ha respost a aquesta qüestió (1 home).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 47 i 48*.

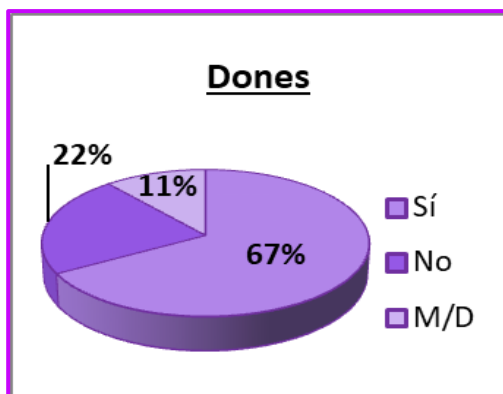


Gràfica 47

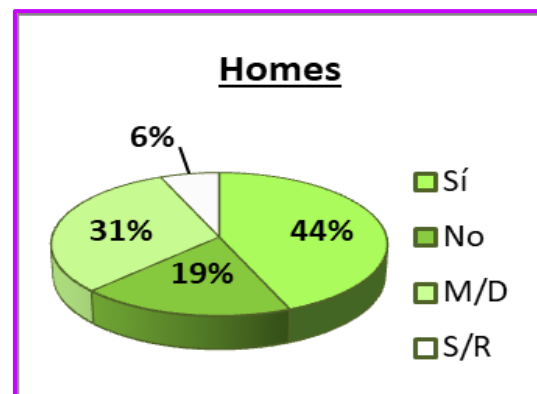


Gràfica 48

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 49 i 50*.



Gràfica 49



Gràfica 50

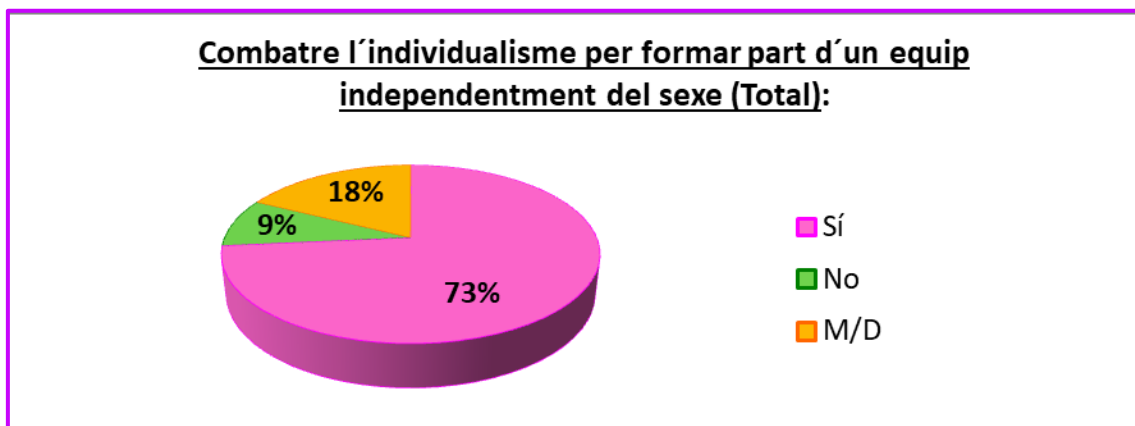
Per acabar, en referència a l'anàlisi subjectiu d'aquest àmbit, el de circumstàncies laborals, els resultats de les respostes de les treballadores i treballadors a la pregunta de l'enquesta que considera *si és necessari combatre l'individualisme per formar part d'un equip independentment del sexe*, han estat els següents:

	Dones	Homes	Total
Sí	16	9	25
No	0	3	3
M/D	2	4	6
Total	18	16	34

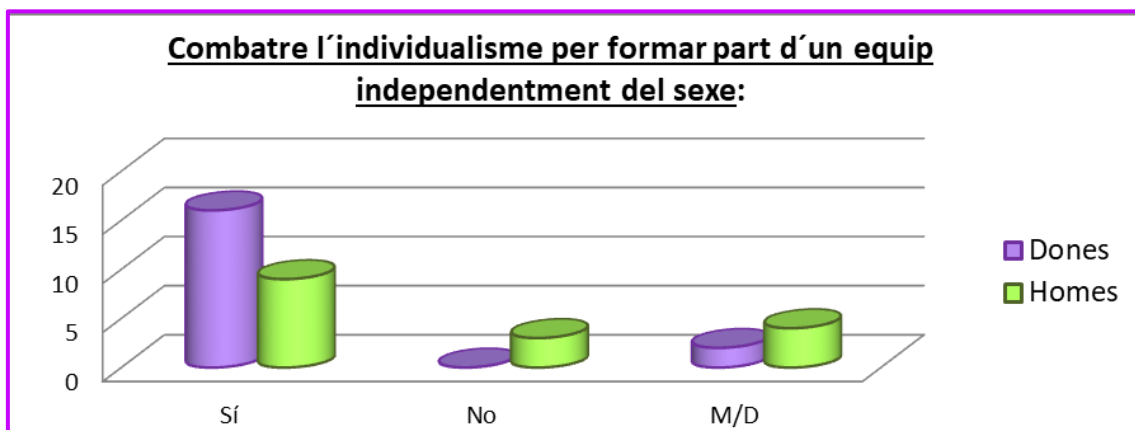


Per tant, el 73% de la plantilla ha respost afirmativament (16 dones i 9 homes), el 9% ha respost que no (3 homes) i el 18% està mitjanament d'acord (2 dones i 4 homes).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 51 i 52*.

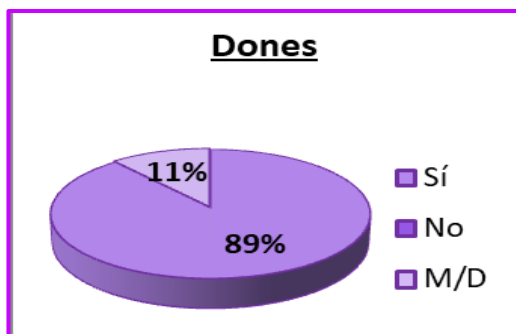


Gràfica 51

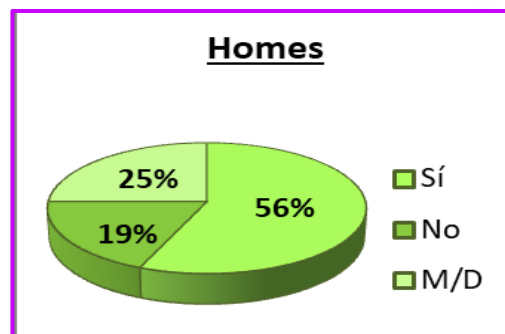


Gràfica 52

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 53 i 54*.



Gràfica 53



Gràfica 54

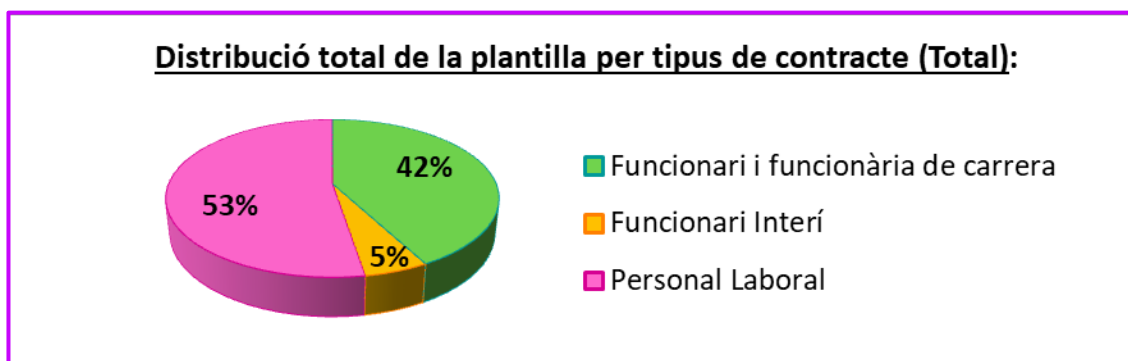
7.2. ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Tenint en compte la relació laboral de la plantilla amb l'ajuntament, aquesta es distribueix, **per una banda** en les tres categories que estan representades a la següent taula:

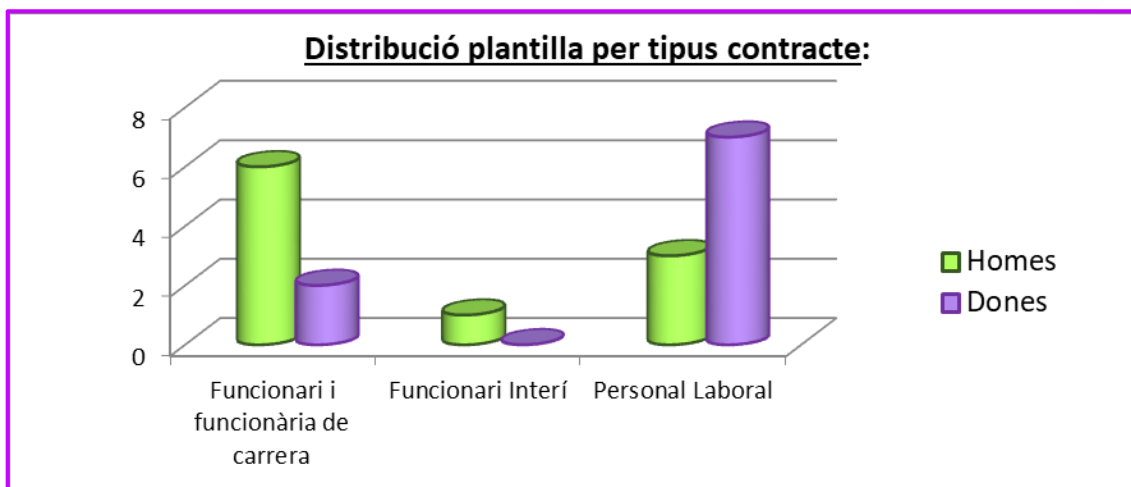
	Homes	Dones	Total
Funcionari i funcionària de carrera	6	2	8
Funcionari Interí	1	0	1
Personal Laboral	3	7	10
			19

Per tant, el 42% de la plantilla són Funcionàries i Funcionaris de carrera (2 dones i 6 homes), el Funcionari interí representa el 5% (1 home) i el 53% són Personal Laboral (7 dones i 3 homes).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 55 i 56*.



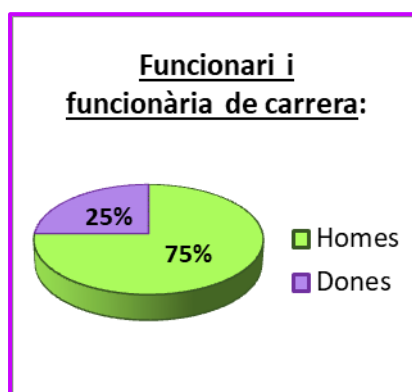
Gràfica 55



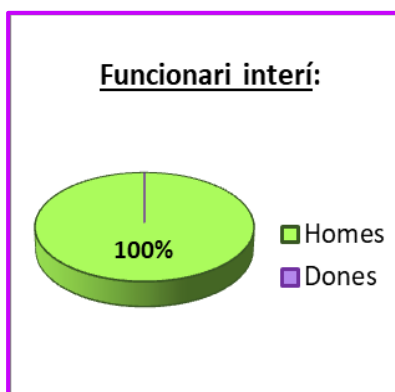
Gràfica 56

Aleshores, els dels **funcionaris i funcionàries** (9 persones) són llocs pràcticament masculinitzats, ja que hi ha un 78% d'homes (7) i tan sols un 22% de dones (2); pel contrari, els de **personal laboral** (10 persones) són llocs pràcticament feminitzats, ja que està compost per un 70% de dones (7) i un 30% d'homes (3).

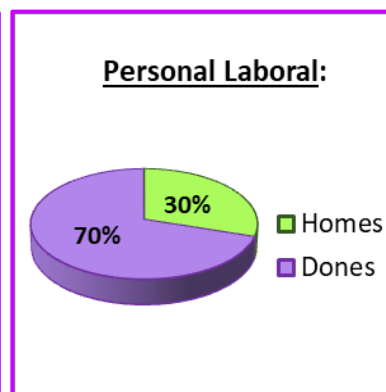
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 57, 58 i 59*.



Gràfica 57



Gràfica 58



Gràfica 59

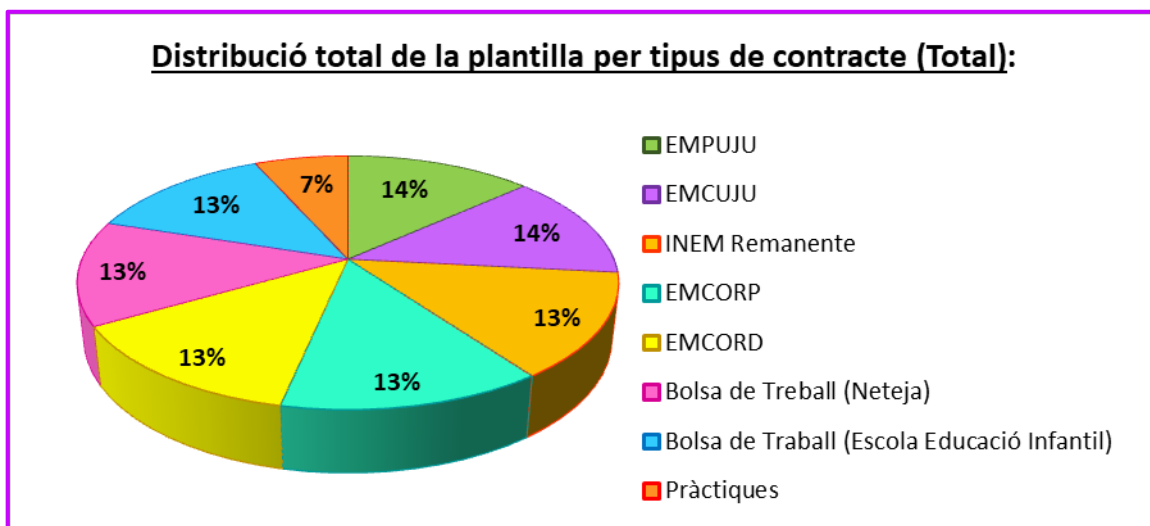
I per altra banda, el **personal** que treballa a l'Ajuntament de forma **temporal**, que és de Programes de l'INEM, del SERVEF, de les Borses de



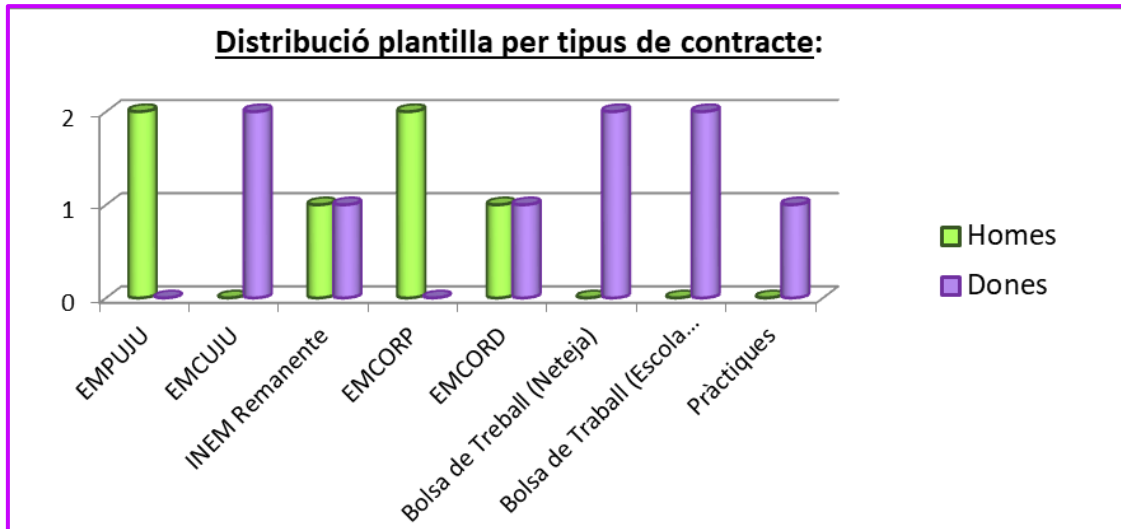
treball (Neteja i Escola I.M.) i de Pràctiques, i que està representat a la següent taula:

	Homes	Dones	Total
EMPUJU	2	0	2
EMCUJU	0	2	2
INEM Remanent	1	1	2
EMCORP	2	0	2
EMCORD	1	1	2
Borsa de Treball (Neteja)	0	2	2
Borsa de Treball (Escola Educació Infantil)	0	2	2
Pràctiques	0	1	1
			15

Per tant, el 14% de la plantilla són del Programa EMPUJU, el 14% pertanyen al Programa EMCUJU, el 13% són de l'INEM Remanent, el 13% representa el personal del Programa EMCORP, el 13% representa el personal del Programa EMCORD, el 13% pertanyen a la Borsa de Treball de Neteja, el 13% pertanyen a la Borsa de Treball de l'Escola I.M. i, finalment, el 7% representa a la xica de Pràctiques. Aquestes dades estan representades a les gràfiques 60 i 61.



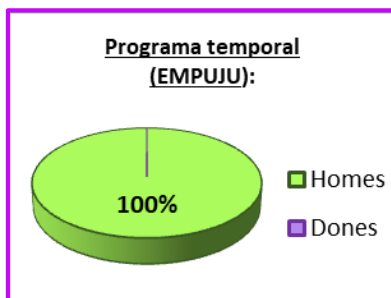
Gràfica 60



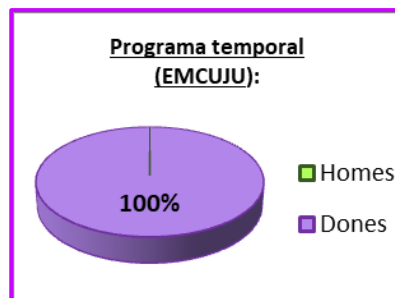
Gràfica 61

Aleshores, de l'**EMPUJU** el 100% són homes (2; els dos treballen de peons agropequaris al Dep. Obres Municipals), de l'**EMCUJU** el 100 % són dones (2; una d'elles treballa a l'Arxiu fotogràfic, i l'altra a l'Escola I.M.), de l'**INEM Remanent** el 50% són dones i l'altre 50% són homes (2; els dos treballen de peons agropequaris al Dep. Obres Municipals), de l'**EMCORP** el 100% són homes (2; els dos treballen de peons agropequaris al Dep. Obres Municipals), de l'**EMCORD** el 50% són homes i l'altre 50% són dones (2; ell treballa de peó agropequari al Dep. Jardineria Municipal i ella d'auxiliar administratiu com a Reforç de l'AEDL), de la **Borsa de Neteja** el 100% són dones (2), de la **Borsa de l'Escola I.M.** el 100% són dones (2) i, finalment, de **Pràctiques** el 100% són dones (1).

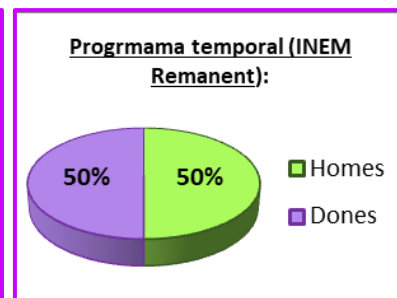
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques* 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 i 69.



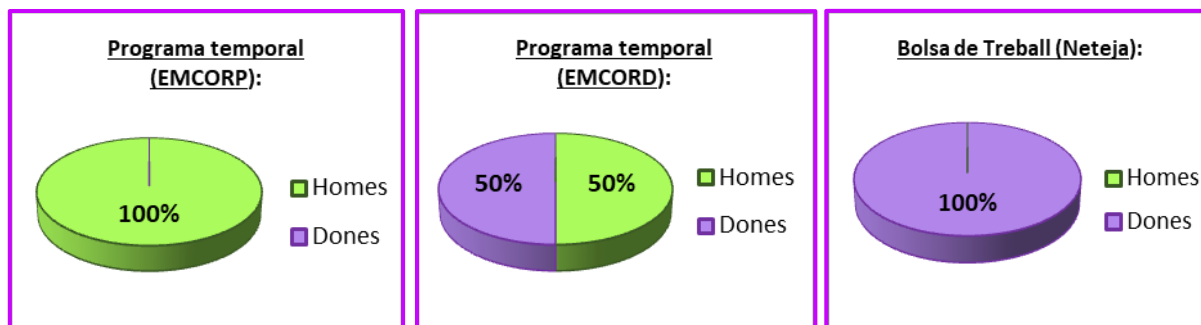
Gràfica 62



Gràfica 63



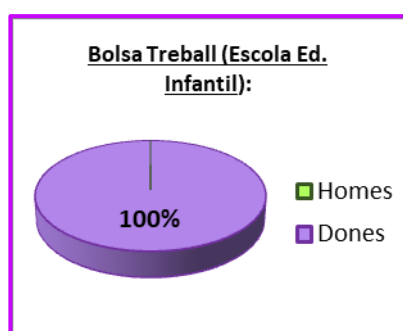
Gràfica 64



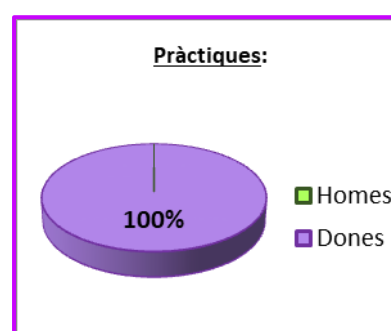
Gràfica 65

Gràfica 66

Gràfica 67



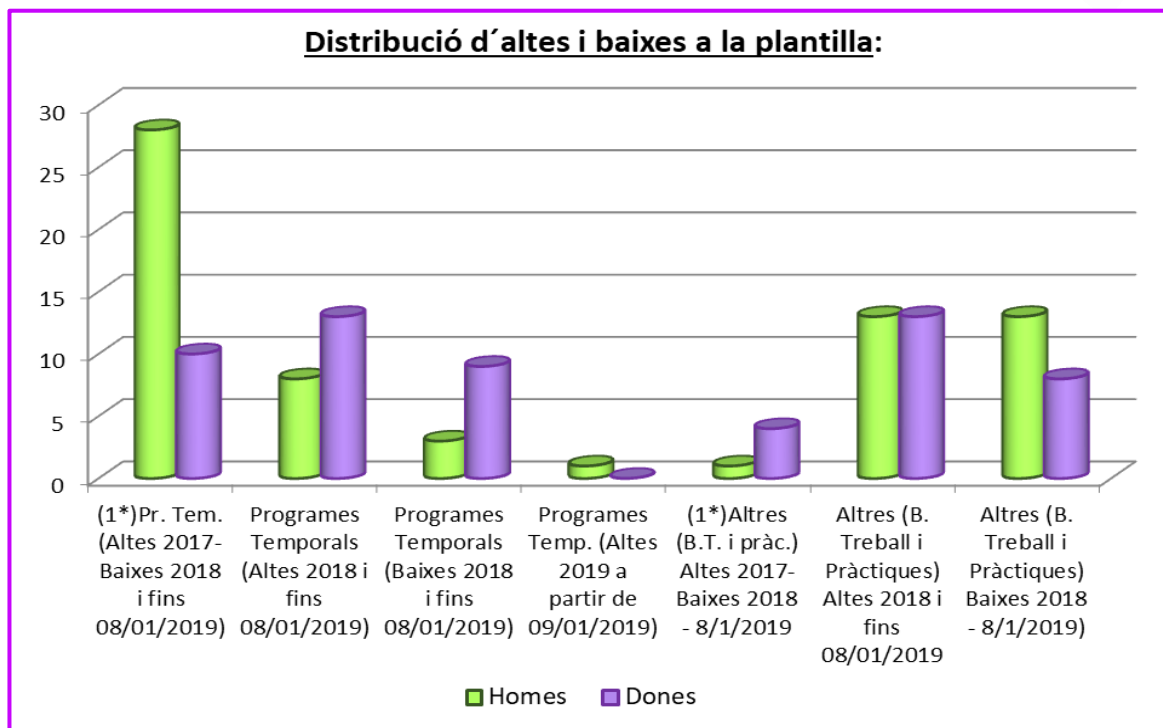
Gràfica 68



Gràfica 69

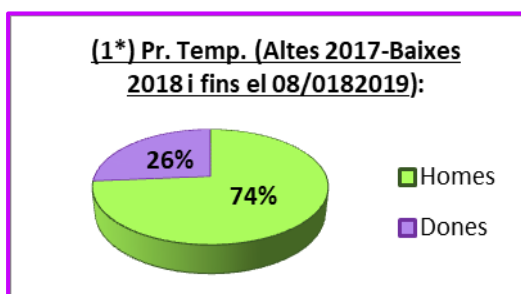
Per tal de representar la distribució d'incorporacions i baixes a la plantilla (sempre són treballadores i treballadors temporals), s'han recollit dades desde l'1 de gener de 2018 fins el 8 de gener de 2019, perquè al període on s'ha recollit la informació per a fer el PIO (des del 8 de gener fins el 15 de març de 2019) solament ha hagut 1 alta. Ací cal fer un aclariment, i és que hi ha persones que van fer baixa en 2018 però que van ser contractades al 2017; aquestes persones estan representades amb (1*). Aquestes dades estan representades a la taula següent i a la *gràfica 70*.

	Homes	Dones	Total
(1*)Pr. Tem. (Altes 2017-Baixes 2018 i fins 08/01/2019)	28	10	38
Programes Temporals (Altes 2018 i fins 08/01/2019)	8	13	21
Programes Temporals (Baixes 2018 i fins 08/01/2019)	3	9	12
Programes Temp. (Altes 2019 a partir de 09/01/2019)	1	0	1
(1*)Altres (Borses T. i Pràct.) Altes 2017-Baixes 2018 - 8/1/2019	1	4	5
Altres (B. Treball i Pràctiques) Altes 2018 i fins 08/01/2019	13	13	26
Altres (B. Treball i Pràctiques) Baixes 2018 - 8/1/2019)	13	8	21

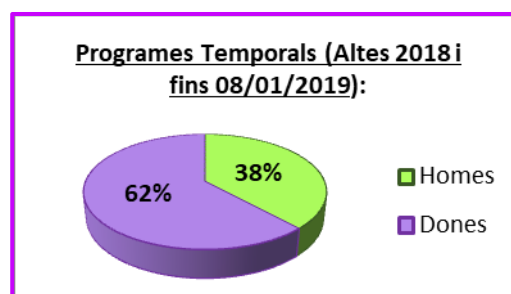


Gràfica 70

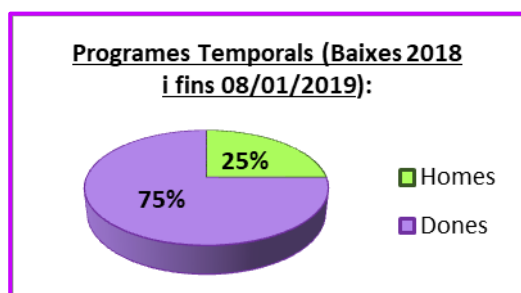
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques* 71, 72, 73, 74, 75, 76 i 77.



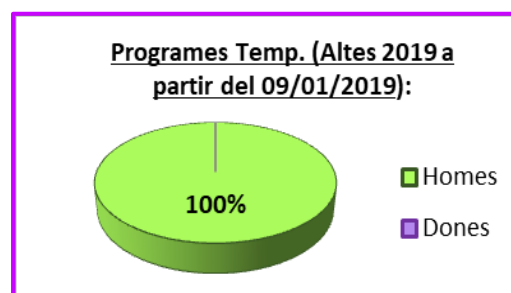
Gràfica 71



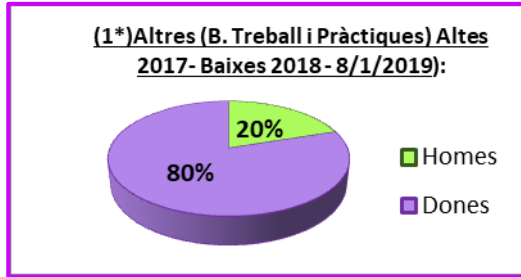
Gràfica 72



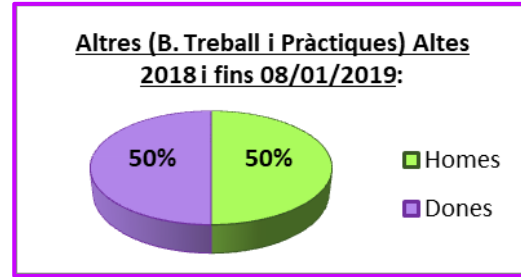
Gràfica 73



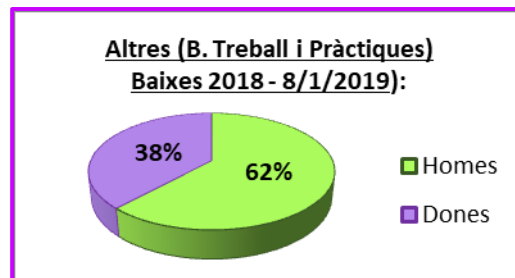
Gràfica 74



Gràfica 75



Gràfica 76



Gràfica 77

Quan a les dades qualitatives que fan referència a aquest àmbit del present diagnòstic, els resultats a la pregunta que recull les opinions de les treballadores i treballadors, on es considera *si es té en compte el sexe de la persona per a la incorporació al departament*, les dades són a la següent taula:

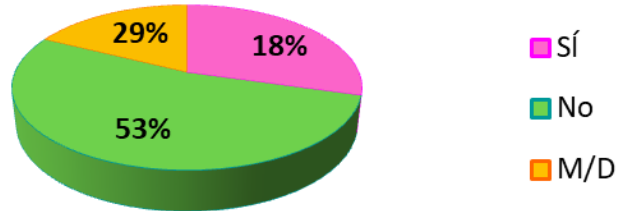
	Dones	Homes	Total
Sí	5	5	10
No	10	8	18
M/D	3	3	6
Total	18	16	34

Per tant, el 29% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (5 dones i 5 homes), el 53% ha respost de forma negativa (10 dones i 8 homes) i el 18% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D- (3 dones i 3 homes).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 78 i 79*.

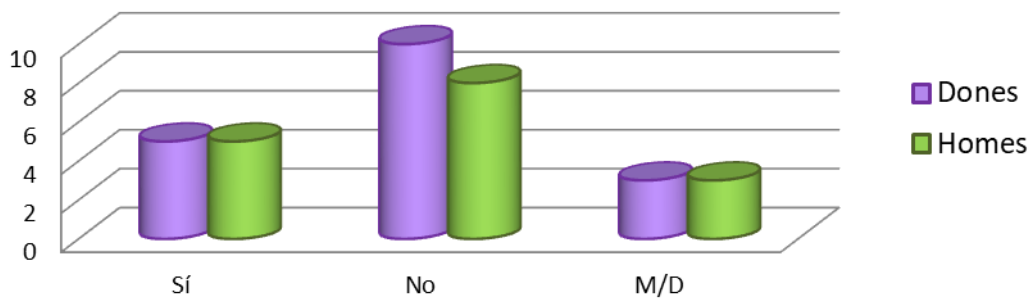


Es té en compte el sexe de la persona per a la incorporació al departament (Total):



Gràfica 78

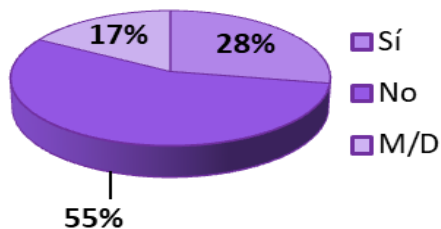
Es té en compte el sexe de la persona per a la incorporació al departament::



Gràfica 79

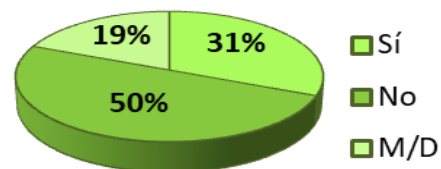
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 80 i 81*.

Dones



Gràfica 80

Homes



Gràfica 81



7.3. RETRIBUCIONS

A aquest apartat s'analitzen les polítiques retributives, un anàlisi necessari atés que la desigualtat cultural que del sistema patriarcal deriva, por ocasionar diferències salarials que desfavoreixen a les dones.

D'una banda es recullen i analitzen les dades quantitatives en funció de la categoria professional i el lloc de treball. A més, la percepció de les persones treballadores ens aporta tots els aspectes qualitius del diagnòstic.

Quant a les **categories professionals**, a l'Ajuntament de Càrcer tan sols tenen Grup de Titulació **les funcionàries i els funcionaris**. Per tal de representar a **la resta de la plantilla** utilitzarem el Conveni al que estan adherits.

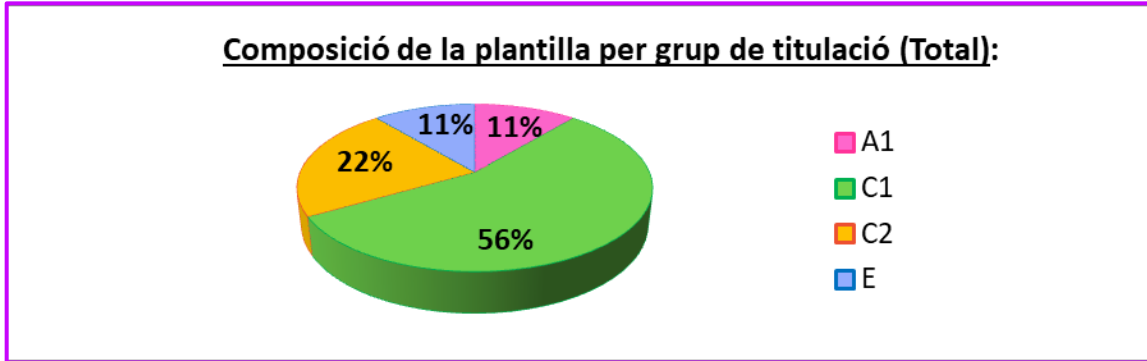
Per a les funcionàries i els funcionaris, la composició de la plantilla està agrupada en 4 categories i queda reflexada en la taula següent:

	Homes	Dones	Total
A1	0	1	1
C1	5	0	5
C2	1	1	2
E	1	0	1
			9

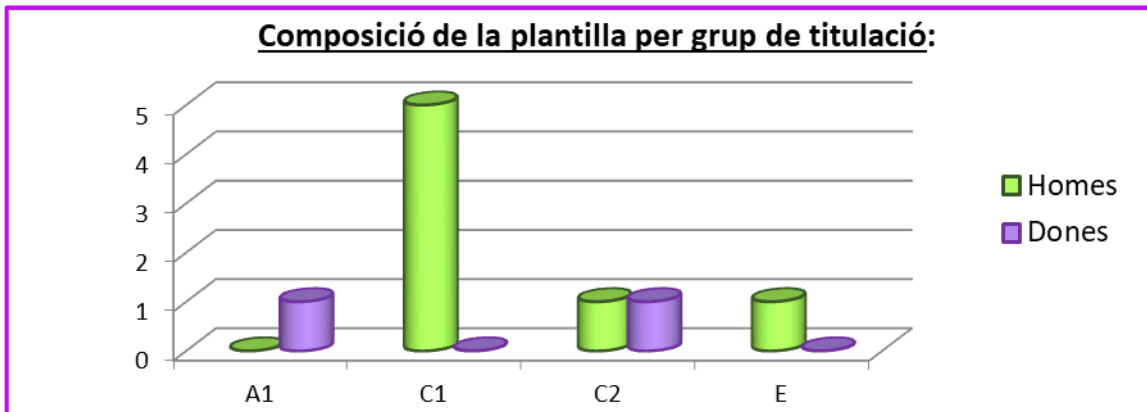
A la categoria **A1** solament està inclosa la Secretària-Interventora (1 dona) i representa el 11% del total dels funcionaris i funcionàries, la categoria **C1** està composta pels 4 Polícies -un d'ells interí- i pel Comptable (5 homes) i representa el 56% del total dels funcionaris i funcionàries, la categoria **C2** està composta pels 2 Auxiliars Administratius (1 dona i 1 home) i representa el 22% del total de funcionàries i funcionaris i, per últim, a la categoria **E** sols està inclòs el Subaltern (1 home) que representa el 11% del total de funcionaris i funcionàries.



Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 82 i 83*.



Gràfica 82

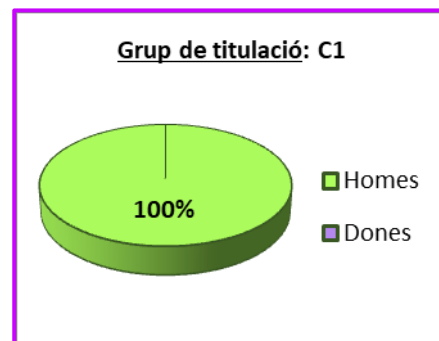


Gràfica 83

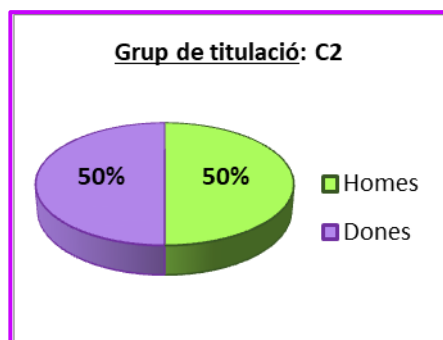
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 84, 85, 86 i 87*.



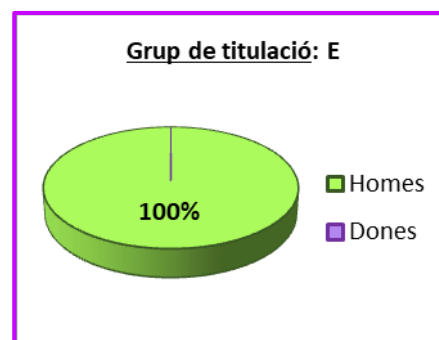
Gràfica 84



Gràfica 85



Gràfica 86



Gràfica 87

Per a la **resta de la plantilla**, com hem dit abans, utilitzarem el Conveni al que estan adherits, per tant, està agrupada en 3 Convenis i queda reflexada en la taula següent:

	Homes	Dones	Total
Conveni d'Oficines i despatxos	3	7	10
Conveni d'Escoles Infantils	0	7	7
Conveni Agropequari	6	2	8
			25

Al **Conveni d'Oficines i Despatxos** hi han incloses 10 persones (3 homes i 7 dones) i representa el 40% del total de la plantilla sense incloure als funcionaris que s'han representat per Grup de titulació a l'apartat anterior. Els components d'aquest Conveni són: l'AEDL (home; personal laboral), l'Oficial de 1^a de Jardineria (home; personal laboral), l'Oficial de 1^a d'Obra (home; personal laboral), l'Assessora Sociocultural (dona; personal laboral indefinida), les 2 Netejadores (dones; personal laboral), l'Arxiu Fotogràfic (1 dona; temporal pel programa EMCUJU), l'Auxiliar Administrativa de Reforç amb l'AEDL (dona; temporal pel programa EMCORD), l'Auxiliar de Menjador de l'Escola I.M. (dona; personal temporal Borsa de Treball de Neteja) i la xica de Pràctiques (dona; personal temporal).

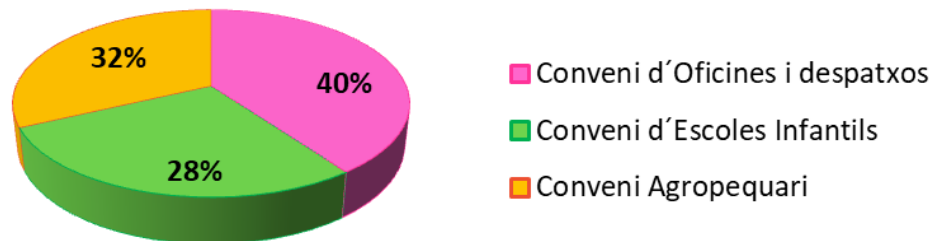


Al **Conveni d'Escoles Infantils** hi han incloses 7 persones i representa el 28% (totes dones) que són: La Directora i les 3 Mestres principals (personal laboral), 1 Mestre (personal temporal pel programa EMCUJU) i les 2 Mestres que estan contractades desde la Borsa de Treball de l'Escola Infantil Municipal (personal temporal).

Al **Conveni Agropequari** hi han 8 persones incloses i representa el 32% (6 homes i 2 dones) que són: Les 7 persones que treballen de Peons Agropequaris (6 homes i 1 dona; personal temporal pels programes EMPUJU, INEM Remanent, EMCORP i un home de l'EMCORD) i 1 dona que treballa a la Neteja desde la Borsa de Neteja (personal temporal).

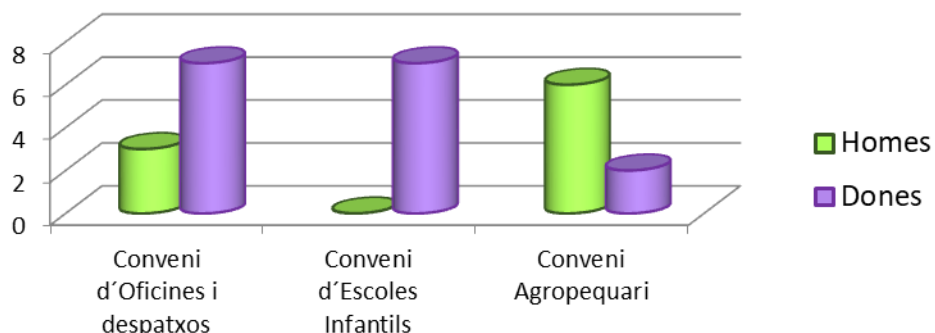
Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 88 i 89*.

Composició plantilla pel Conveni al que està adherits (Total):



Gràfica 88

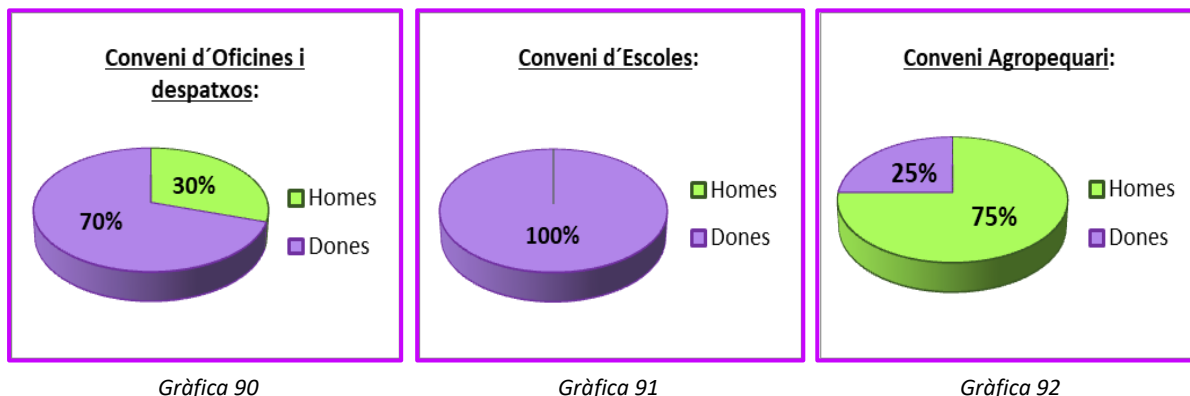
Composició plantilla pel Conveni al que està adherits:



Gràfica 89



Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 90, 91 i 92*.



Quan a les dades qualitatives que fan referència a aquest àmbit del present diagnòstic, els resultats a la pregunta que recull les opinions de les treballadores i treballadors, on es considera *si és adequada la retribució a les funcions que desenvolupa cadascú*, les dades són a la següent taula:

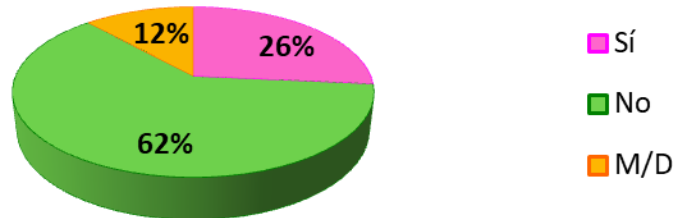
	Dones	Homes	Total
Sí	3	6	9
No	12	9	21
M/D	3	1	4
Total	18	16	34

Per tant, el 26% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (3 dones i 6 homes), el 62% ha respost de forma negativa (12 dones i 9 homes) i el 12% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D– (3 dones i 1 home).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 93 i 94*.

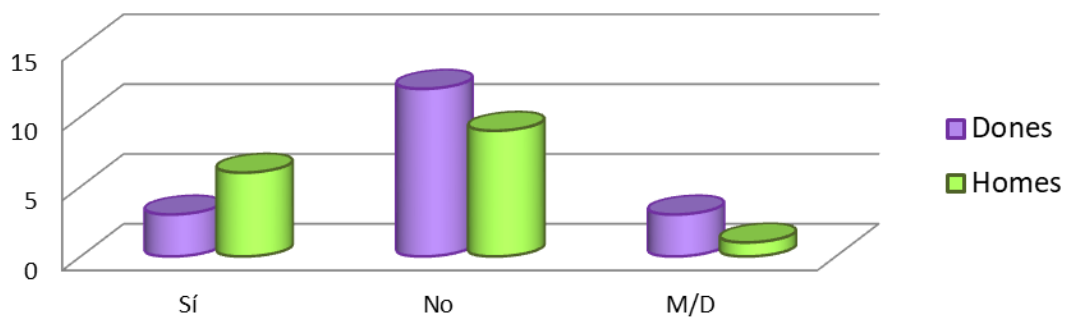


**Percepció de retribució adequada a les funcions desenvolupades
(Total):**



Gràfica 93

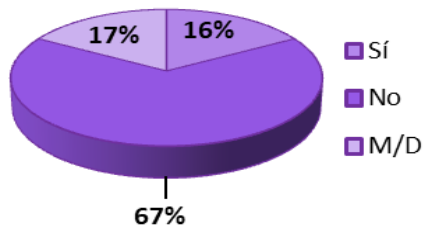
Percepció de retribució adequada a les funcions desenvolupades:



Gràfica 94

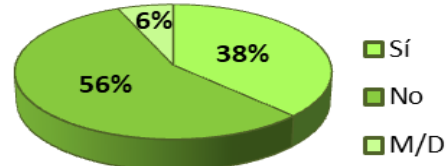
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 95 i 96*.

Dones



Gràfica 95

Homes



Gràfica 96

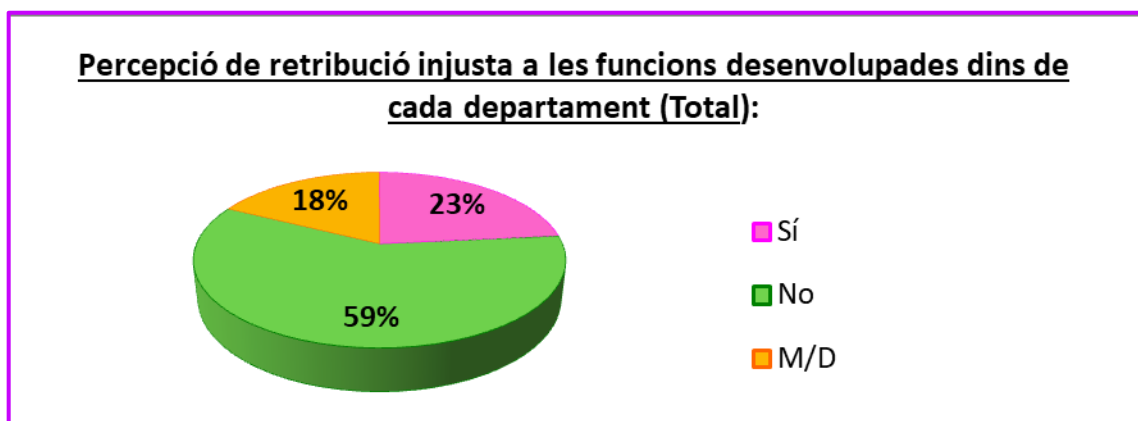


A la pregunta que recull les opinions de les treballadores i treballadors, on es considera si creuen que *és injusta la retribució que perceixen per les funcions desenvolupades dins del seu departament*, les dades són a la següent taula:

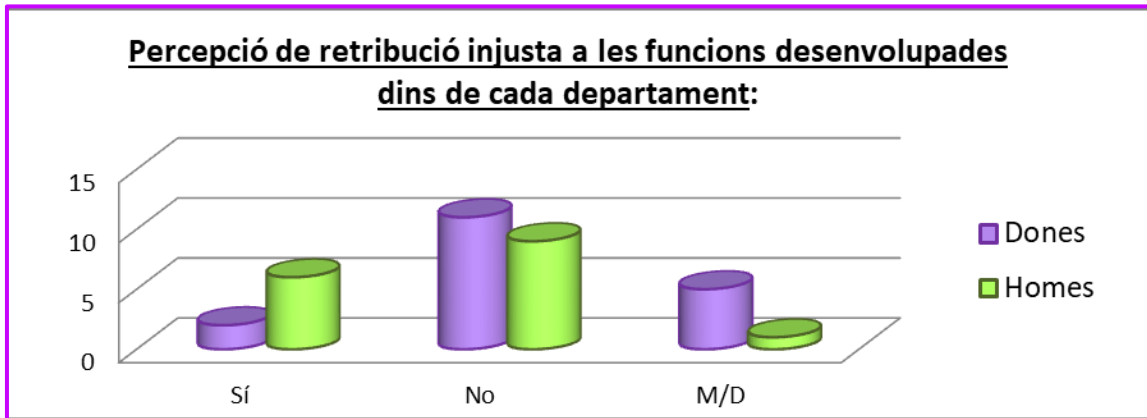
	Dones	Homes	Total
Sí	2	6	8
No	11	9	20
M/D	5	1	6
Total	18	16	34

Per tant, el 23% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (2 dones i 6 homes), el 59% ha respost de forma negativa (11 dones i 9 homes) i el 18% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D– (5 dones i 1 home).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 97 i 98*.

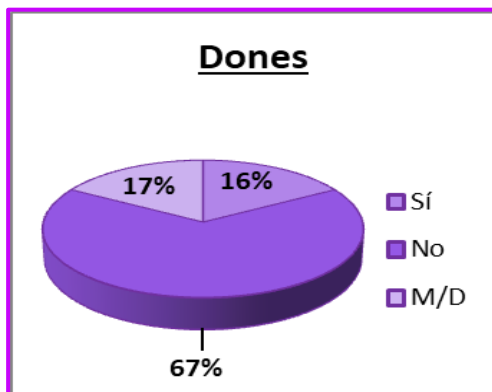


Gràfica 97

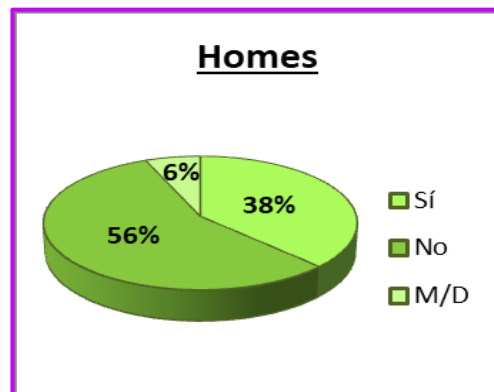


Gràfica 98

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 99 i 100*.



Gràfica 99



Gràfica 100

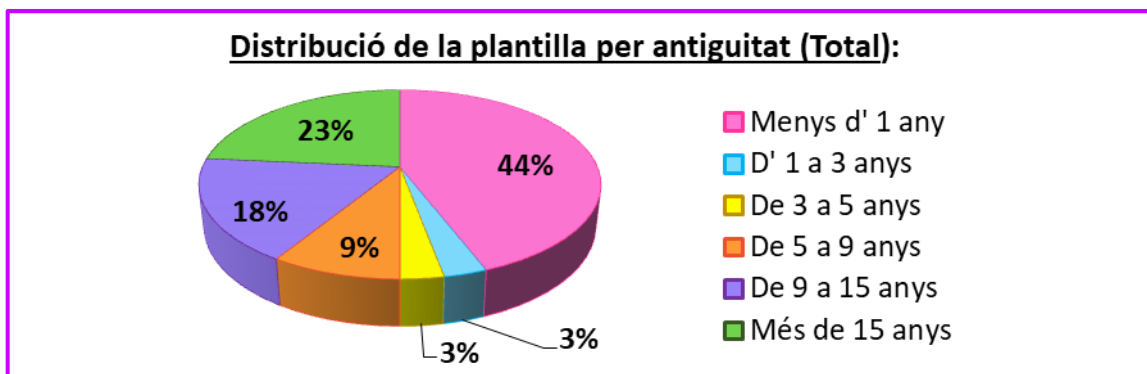
Respecte a l'**antiguitat de la plantilla**, s'han representat 6 Trams que estan recollits a la següent taula:

	Homes	Dones	Total
Menys d' 1 any	6	9	15
D' 1 a 3 anys	1	0	1
De 3 a 5 anys	0	1	1
De 5 a 9 anys	0	3	3
De 9 a 15 anys	3	3	6
Més de 15 anys	6	2	8
			34

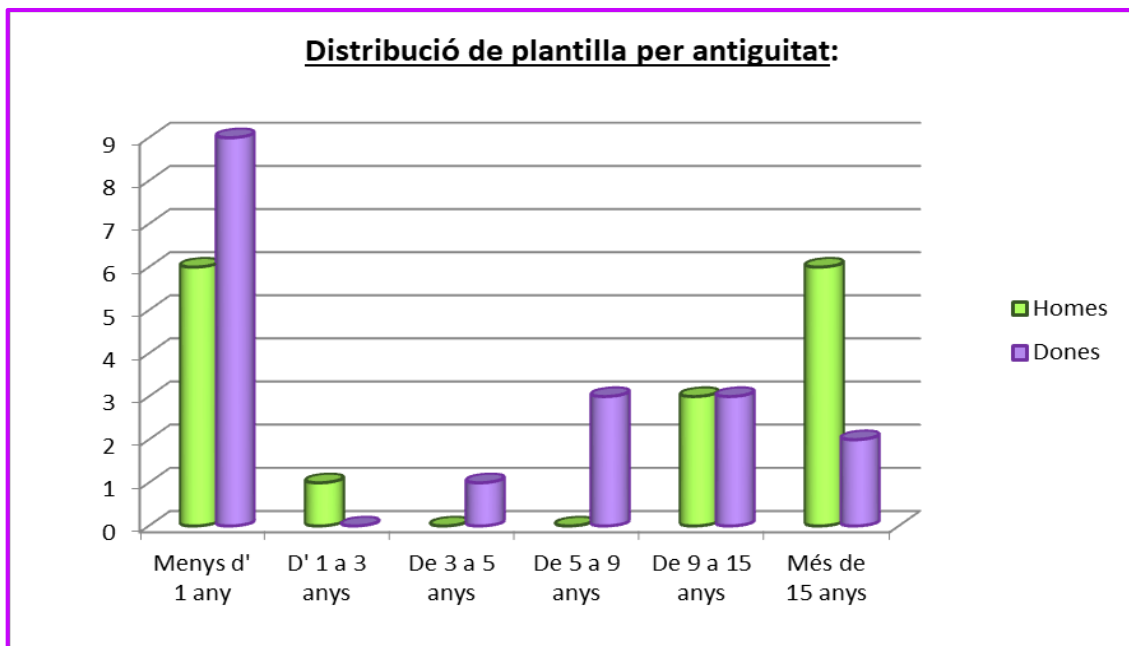


Del total de la plantilla el 44% de les treballadores i treballadors tenen menys d'1 any d'antiguitat (6 homes i 9 dones), el 3% tenen d'1 a 3 anys d'antiguitat (1 home), el 3% tenen de 3 a 5 d'antiguitat (1 dona), el 9% tenen de 5 a 9 anys d'antiguitat (3 dones), el 18% tenen de 9 a 15 anys d'antiguitat (3 homes i 3 dones), i el 23% tenen més de 15 anys d'antiguitat (6 homes i 2 dones).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 101 i 102*.



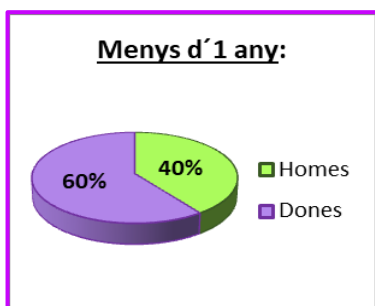
Gràfica 101



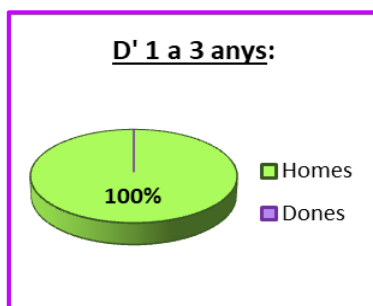
Gràfica 102



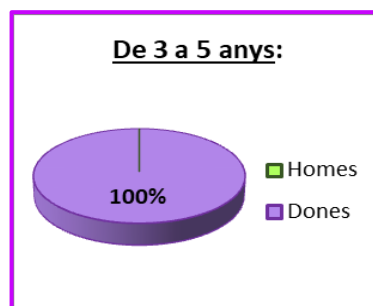
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 103, 104, 105, 106, 107 i 108*.



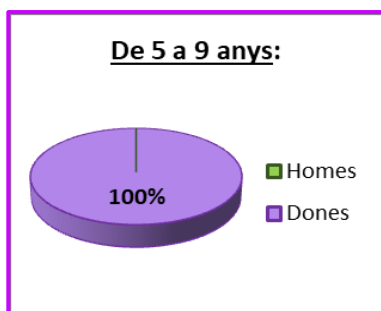
Gràfica 103



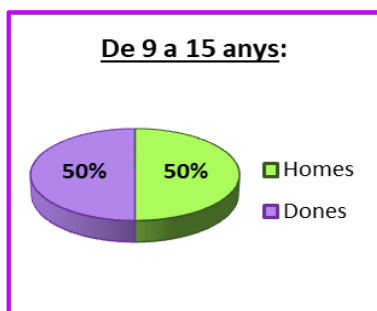
Gràfica 104



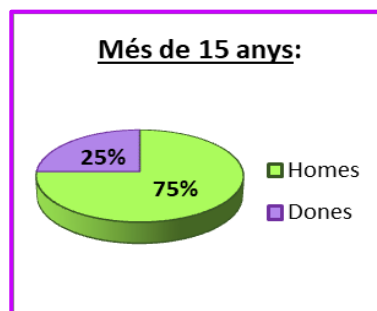
Gràfica 105



Gràfica 106



Gràfica 107



Gràfica 108

A continuació passem a analitzar les **retribucions** de les persones treballadores de l'entitat, doncs conèixer la bretxa salarial ens permetrà visibilitzar la situació laboral de la dona i prendre mesures per tal d'igualar els jornals i les oportunitats.

Les retribucions es componen de tres parts: d'una banda el sou base en funció del Grup Professional. D'altra banda, s'atorguen dos complement, l'específic i el de destí.

Primerament analitzem les retribucions en funció del grup professional, sense tenir en compte els complements salarials mencionats.

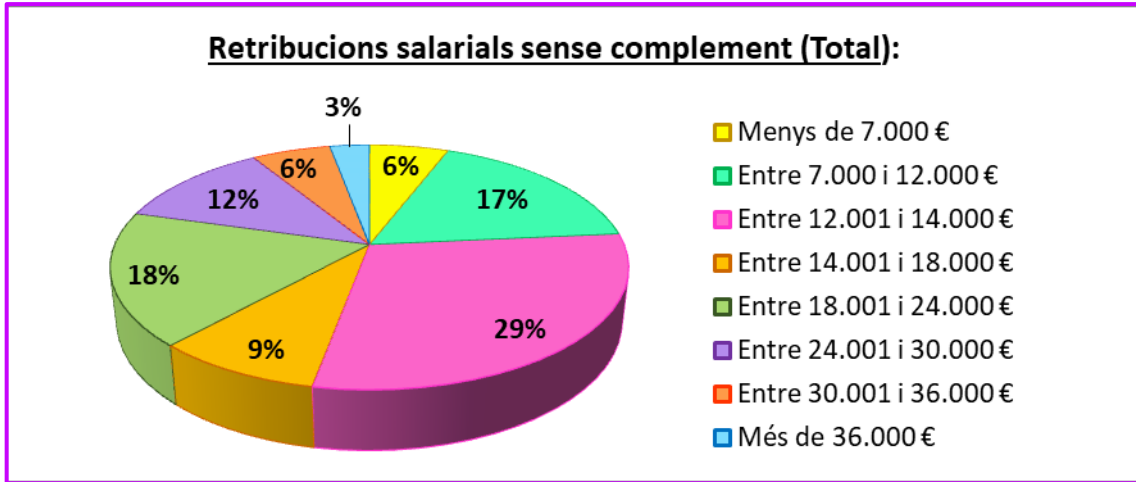


Hem representat aquestes dades en 8 Trams, que estan recollits a la taula següent:

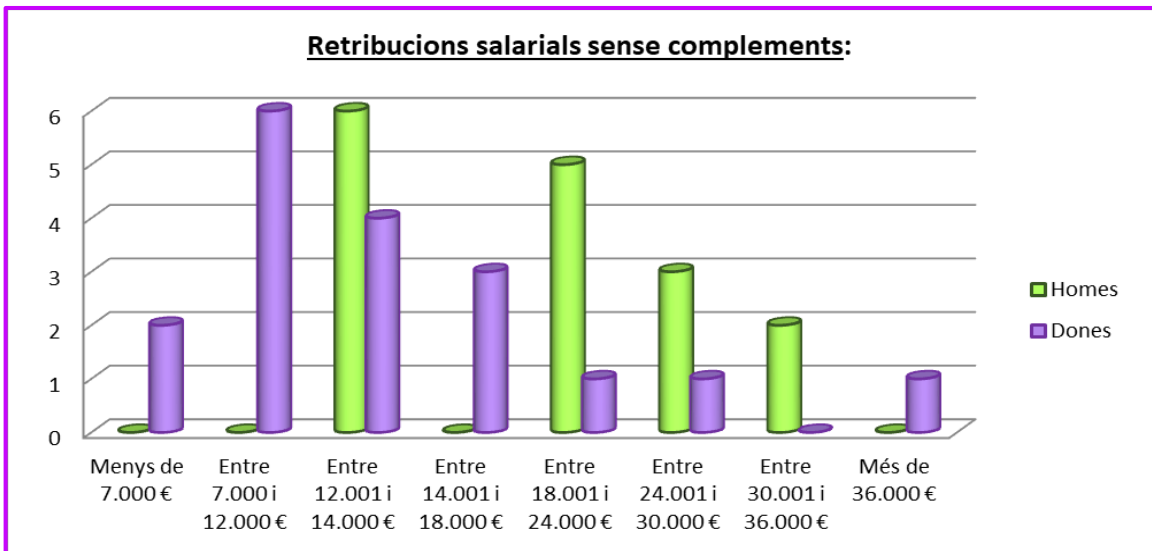
	Homes	Dones	Total
Menys de 7.000 €	0	2	2
Entre 7.000 i 12.000 €	0	6	6
Entre 12.001 i 14.000 €	6	4	10
Entre 14.001 i 18.000 €	0	3	3
Entre 18.001 i 24.000 €	5	1	6
Entre 24.001 i 30.000 €	3	1	4
Entre 30.001 i 36.000 €	2	0	2
Més de 36.000 €	0	1	1
			34

Del total de la plantilla, el 6% té un sou anual de menys de 7.000 € (2 dones; fan el 50% de la jornada laboral), el 18% té un sou anual de entre 7.000 € i 12.000 € (6 dones; de les quals, 2 d'elles fan jornada laboral parcial del 71,25% i pertanyen al Dep. Neteja, altres 2 que pertanyen a l'Escola I.M., una d'elles està de baixa per maternitat i l'altra fa el 89,7% de la jornada laboral i, les altres 2 dones pertanyen a la Borsa de treball de l'Escola I.M. i fan jornada completa), el 29% té un sou anual entre 12.001 i 14.000 € (6 homes i 4 dones), el 9% té un sou anual entre 14.001 i 18.000 € (3 dones), el 18% té un sou anual entre 18.001 i 24.000 € (5 homes i 1 dona), el 11% té un sou anual entre 24.001 i 30.000 € (3 homes i 1 dona), el 6% té un sou anual entre 30.001 i 36.000 € (2 homes) i, finalment, el 3% té un sou anual superior als 36.000 € (1 dona).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 109 i 110*.

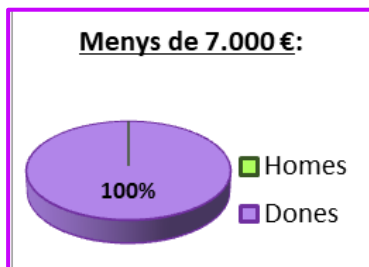


Gràfica 109

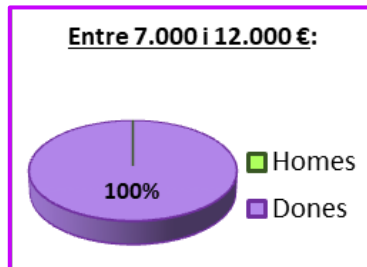


Gràfica 110

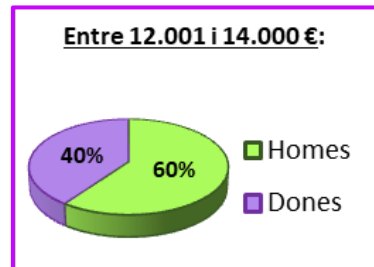
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 111, 112, 113, 114, 115 i 116.*



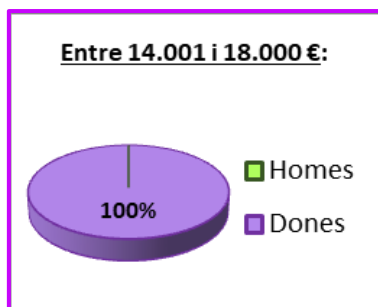
Gràfica 111



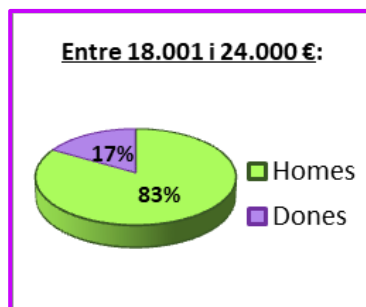
Gràfica 112



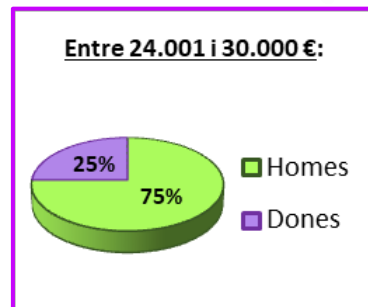
Gràfica 113



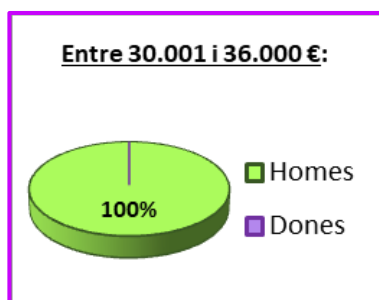
Gràfica 114



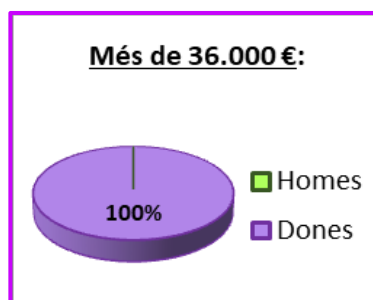
Gràfica 115



Gràfica 116



Gràfica 117



Gràfica 118

Quant a les retribucions segons el complement específic (sols en tenen els funcionaris i les funcionàries), les dades estan representades en 5 Trams, que estan recollits a la taula següent:

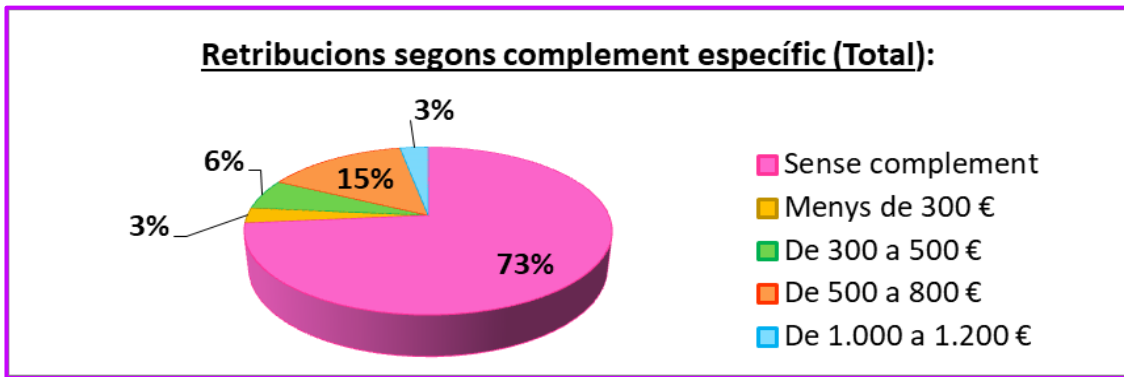
	Homes	Dones	Total
Sense complement	9	16	25
Menys de 300 €	1	0	1
De 300 a 500 €	1	1	2
De 500 a 800 €	5	0	5
De 1.000 a 1.200 €	0	1	1
			34

Del total de la plantilla, el 73% de treballadors i treballadores no tenen cap complement (16 dones i 9 homes; que són el personal laboral i el personal temporal), el 3% té un complement específic de menys de 300 € (1 home), el 6% té un complement específic entre 300 i 500 € (1

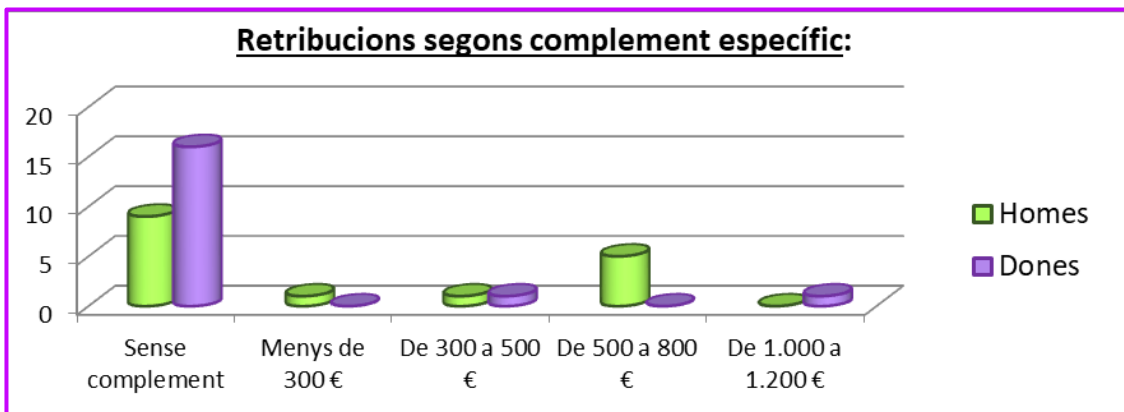


dona i 1 home), el 15% té un complement específic entre 500 i 800 € (5 homes) i el 3% té un complement específic entre 1.000 i 1.200 € (1 dona).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 119 i 120*.

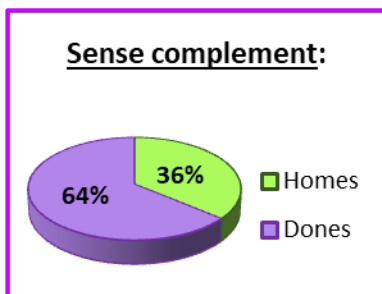


Gràfica 119

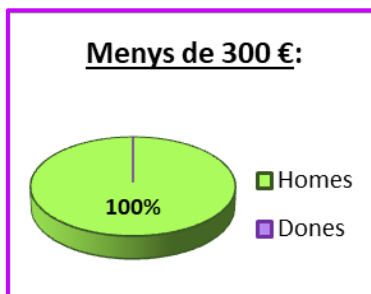


Gràfica 120

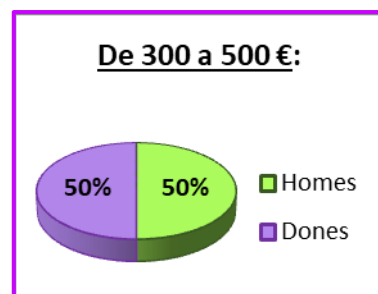
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 121, 122, 123, 124 i 125*.



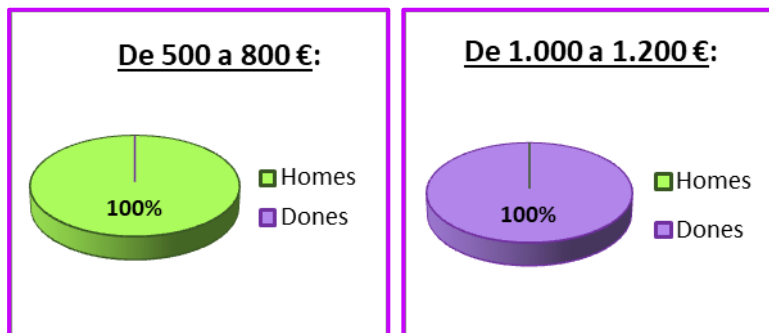
Gràfica 121



Gràfica 122



Gràfica 123



Gràfica 124

Gràfica 125

Per finalitzar amb l'apartat de retribucions, del complement de destí (com al complement específic, sols en tenen els funcionaris i les funcionàries), les dades estan representades en 5 Trams, que estan recollits a la taula següent:

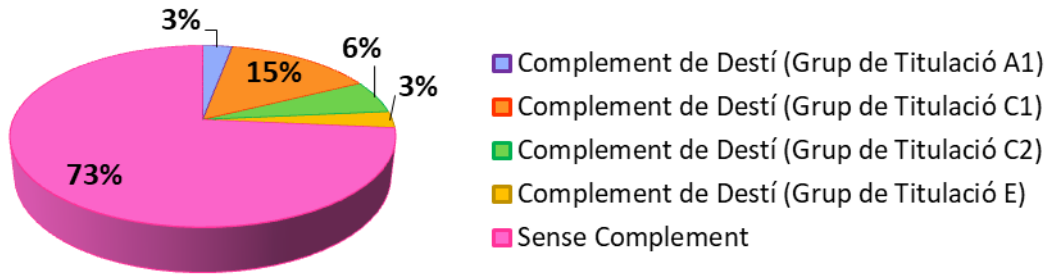
	Homes	Dones	Total
Complement de Destí (Grup de Titulació A1)	0	1	1
Complement de Destí (Grup de Titulació C1)	5	0	5
Complement de Destí (Grup de Titulació C2)	1	1	2
Complement de Destí (Grup de Titulació E)	1	0	1
Sense Complement	9	16	25
			34

Del total de la plantilla, el 73% de treballadors i treballadores no tenen cap complement (16 dones i 9 homes; que són el personal laboral i el personal temporal), el 3% té complement de destí i pertany al Grup de Titulació E (1 home), el 6% té complement de destí i pertany al Grup de Titulació C2 (1 dona i 1 home), el 15% té complement de destí i pertany al Grup de Titulació C1 (5 homes) i el 3% restant, té complement de destí i pertany al Grup de Titulació A1 (1 dona).

Aquestes dades estan representades a les gràfiques 126 i 127.

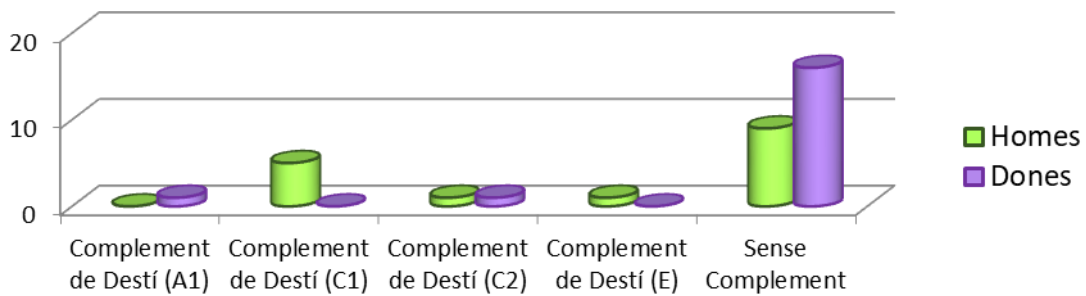


Complement de Destí segons categoria professional (Total):



Gràfica 126

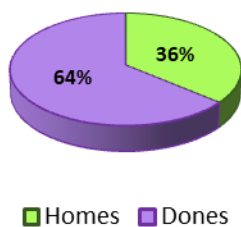
Complement de destí segons categoria professional:



Gràfica 127

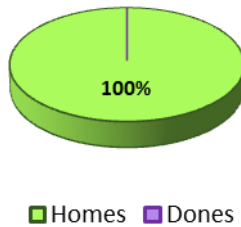
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 128, 129, 130, 131 i 132.*

Sense Complement:



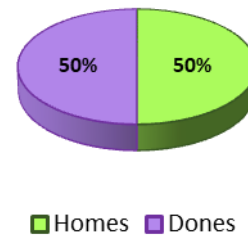
Gràfica 128

E + C.D:

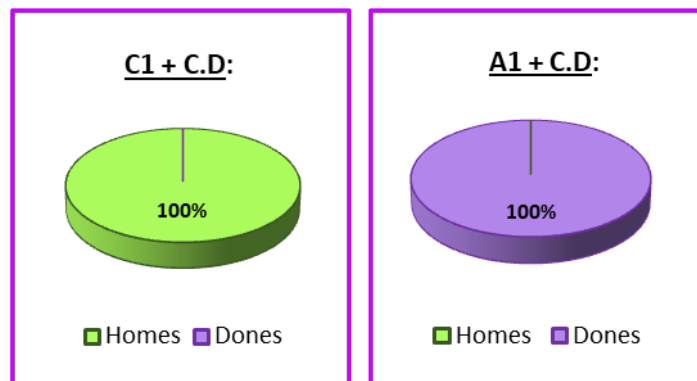


Gràfica 129

C2 + C. D:



Gràfica 130



Gràfica 131

Gràfica 132

7.4. CORESPONSABILITAT I TEMPS DE TREBALL

A aquest apartat es recullen les dades familiars per esbrinar com es gestiona el temps de treball i quines són les mesures que es prenen, així com la percepció de les persones que treballen.

Entre les persones que conformen la plantilla de l'Ajuntament de Càrrec, hi ha persones que tenen filles i fills menors de 18 anys al seu càrrec, per tant, primerament analitzarem aquestes dades, que estan representades a la taula següent:

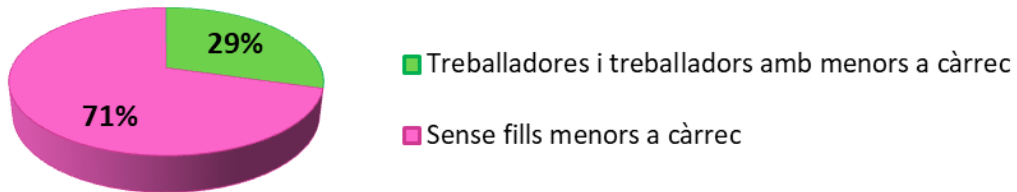
	Homes	Dones	Total
Treballadores i treballadors amb menors a càrrec	4	6	10
Sense fills ni filles menors a càrrec	12	12	24
			34

Com podem observar, hi han 10 de les 34 persones que treballen a l'Ajuntament de Càrrec, que tenen filles i fills menors de 18 anys al seu càrrec, és a dir, un 29% del total de la plantilla (6 dones i 4 homes) i un 71% que no en tenen (12 dones i 12 homes).

Aquestes dades estan representades a la *gràfica 133*.



Conciliació familiar. Filles i fills menors de 18 anys a càrrec (Total):

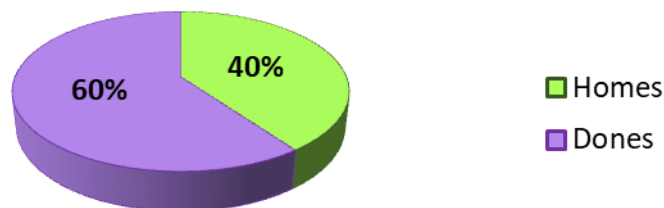


Gràfica 133

D'eixes 10 persones que tenen filles i fills menors a càrrec, el 60% són dones (6) i el 40% restant són homes (4).

Aquestes dades estan representades a la *gràfica 134*.

Treballadores i treballadors amb menors a càrrec:



Gràfica 134

Continuem l'anàlisi examinant el nombre de fills i filles menors de 18 anys que tenen al seu càrrec les 10 persones anomenades al paràgraf anterior. Aquestes dades estan representades a la taula següent:

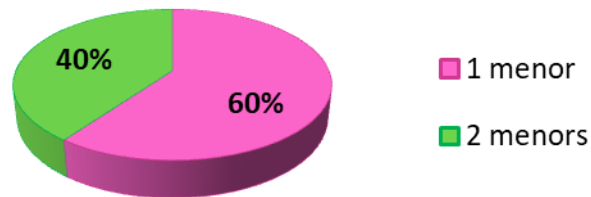
	Homes	Dones	Total
1 menor	3	3	6
2 menors	1	3	4
			10



Per tant, hi han 6 persones que tenen 1 menor de 18 anys a càrrec (3 dones i 3 homes) i les altres 4 que en tenen 2 (3 dones i 1 home).

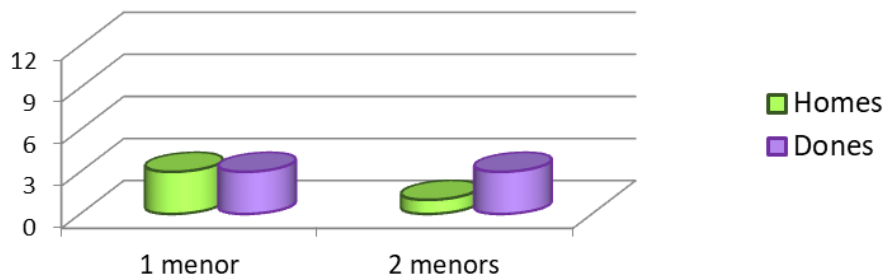
Aquestes dades estan representades a la *gràfica 135 i 136*.

Conciliació familiar. N^o de menors a càrrec (Total):



Gràfica 135

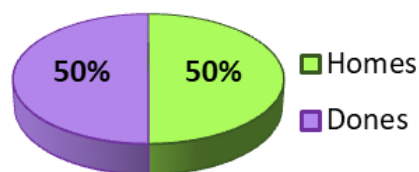
N^o menors a càrrec:



Gràfica 136

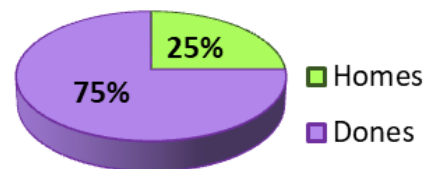
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 137 i 138*.

1 menor:



Gràfica 137

2 menors:



Gràfica 138

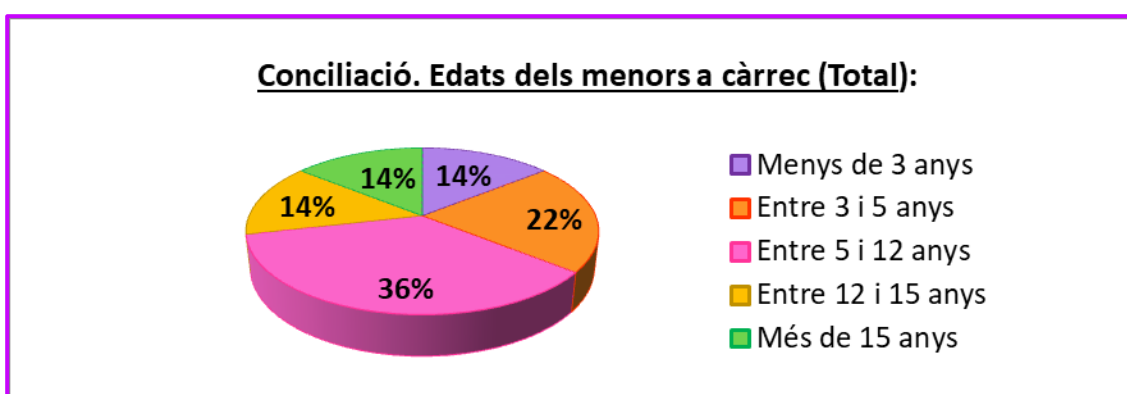


Continuem l'anàlisi d'aquest apartat que considera les filles i fills menors de 18 anys que tenen al seu càrrec les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Càrcer, representant les edats d'aquests menors en 5 trams, que estan recollits a la taula següent:

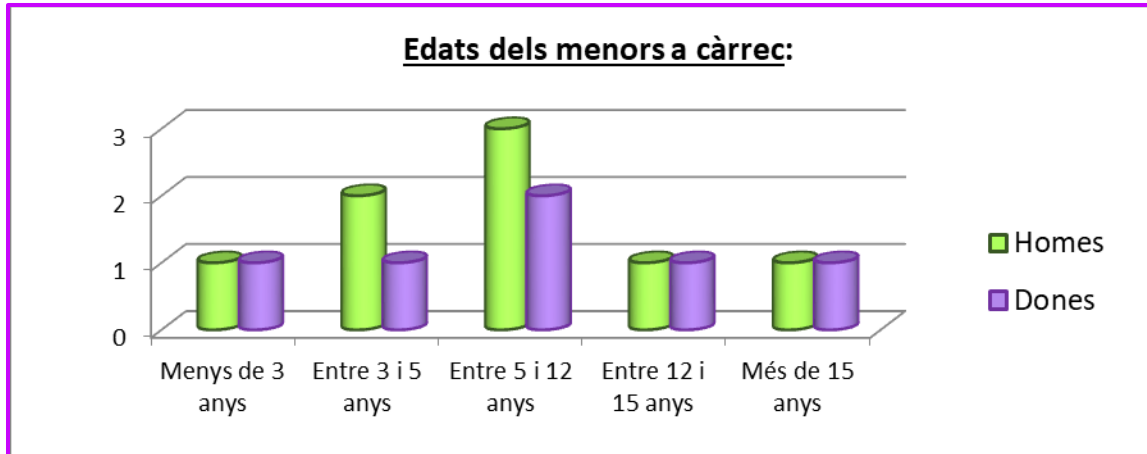
	Homes	Dones	Total
Menys de 3 anys	1	1	2
Entre 3 i 5 anys	2	1	3
Entre 5 i 12 anys	3	2	5
Entre 12 i 15 anys	1	1	2
Més de 15 anys	1	1	2
			14

De les 14 filles i fills menors de 18 anys que tenen al seu càrrec els 10 treballadors i treballadores de la plantilla, el 14% tenen menys de 3 anys (1 xiqueta i 1 xiquet), el 22% tenen entre 3 i 5 anys (1 xiqueta i 2 xiquets), el 36% tenen entre 5 i 12 anys (2 xiquetes i 3 xiquets), el 14% tenen entre 12 i 15 anys (1 xiqueta i 1 xiquet) i el 14% restant tenen més de 15 anys (1 xiqueta i 1 xiquet).

Aquestes dades estan representades a la *gràfiques 139 i 140*.

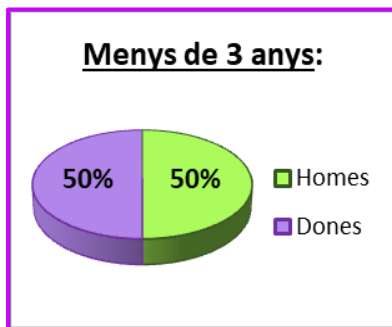


Gràfica 139

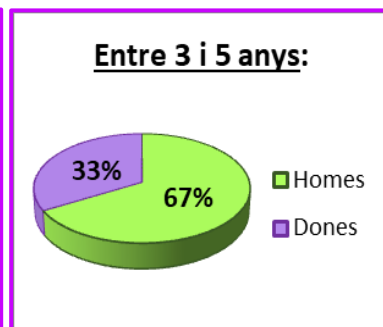


Gràfica 140

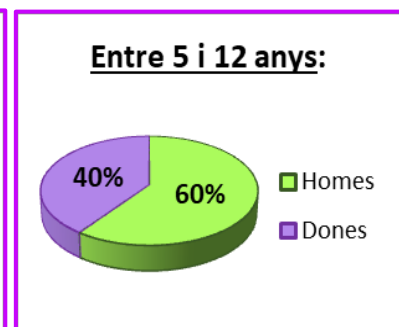
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 141, 142, 143, 144 i 145.*



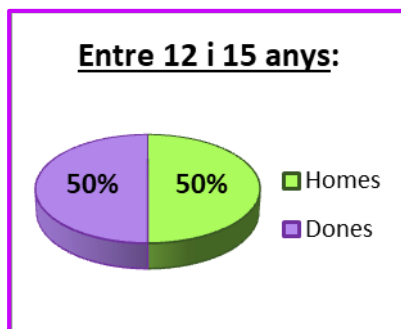
Gràfica 141



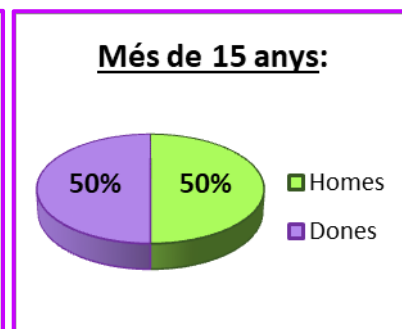
Gràfica 142



Gràfica 143



Gràfica 144



Gràfica 145



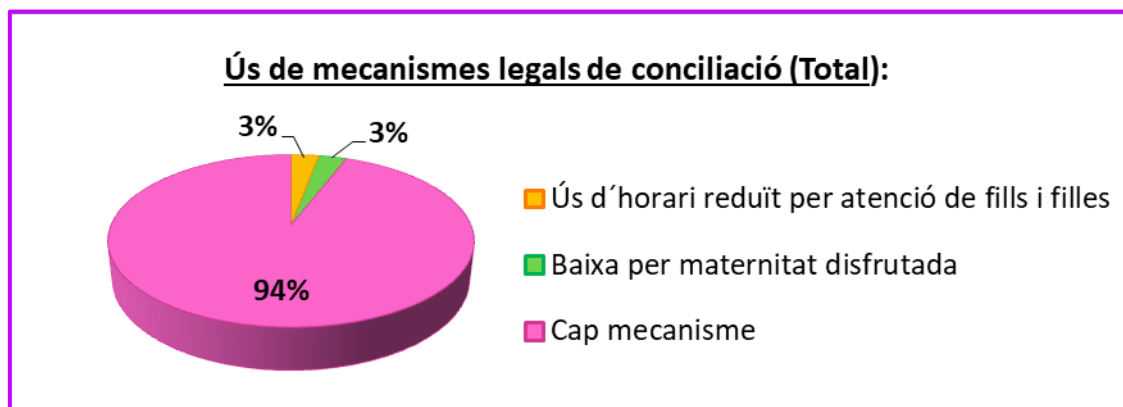
Per a elaborar aquest diagnòstic s'han contemplat 7 tipus de mesures de conciliació: Ús d'horari flexible per raons familiars, Lactància, Maternitat, Paternitat, Cura de familiars, Cura de filles i fills i Permís d'adopció.

De les persones que conformen la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer, hi ha 2 persones que estan utilitzant dues d'aquestes mesures de conciliació. Les dades que ho representen estan a la taula següent:

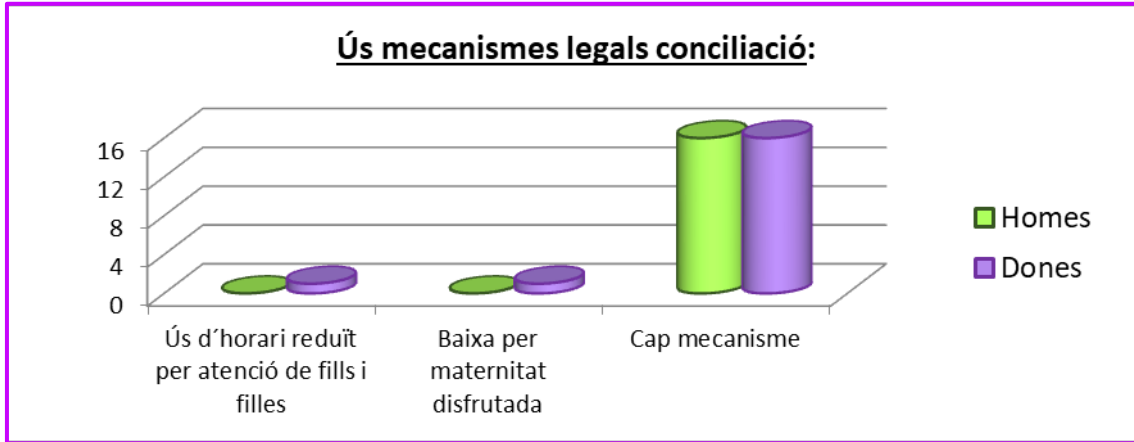
	Homes	Dones	Total
Ús d'horari reduït per atenció de fills i filles	0	1	1
Baixa per maternitat disfrutada	0	1	1
Cap mecanisme	16	16	32
			34

Com podem observar les 2 persones que utilitzen mesures de conciliació familiar són 2 dones i representen el 6% de la plantilla, per tant, l'altre 94% no n'utilitza cap.

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 146 i 147*.

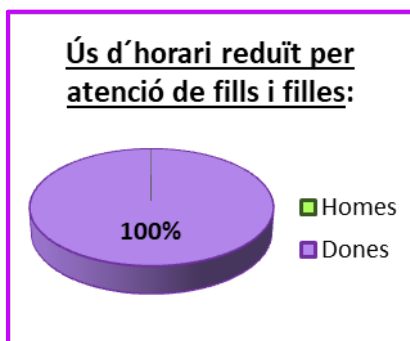


Gràfica 146

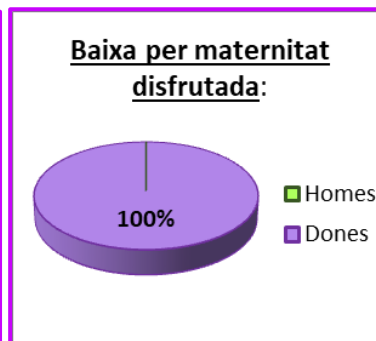


Gràfica 147

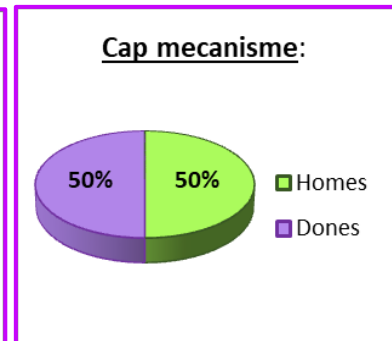
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 148, 149 i 150*.



Gràfica 148



Gràfica 149



Gràfica 150

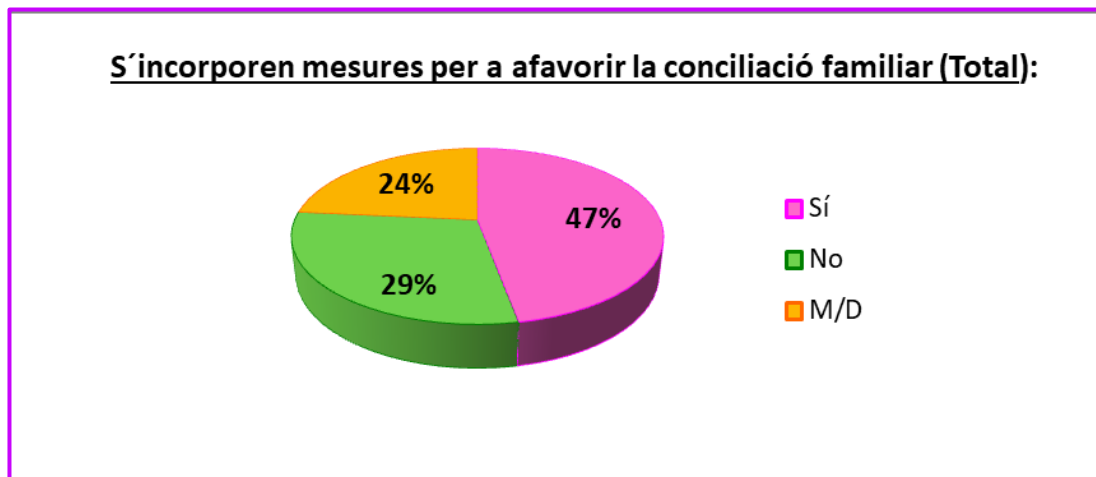
Pel que fa a la percepció subjectiva de les persones treballadores de l'Ajuntament de Càrcer, s'ha preguntat si es considera que *l'entitat incorpora aquestes mesures per tal d'afavorir la conciliació familiar*. Les dades que representen dites respostes estan recollides a la taula següent:

	Dones	Homes	Total
Sí	7	9	16
No	6	4	10
M/D	5	3	8
Total	18	16	34

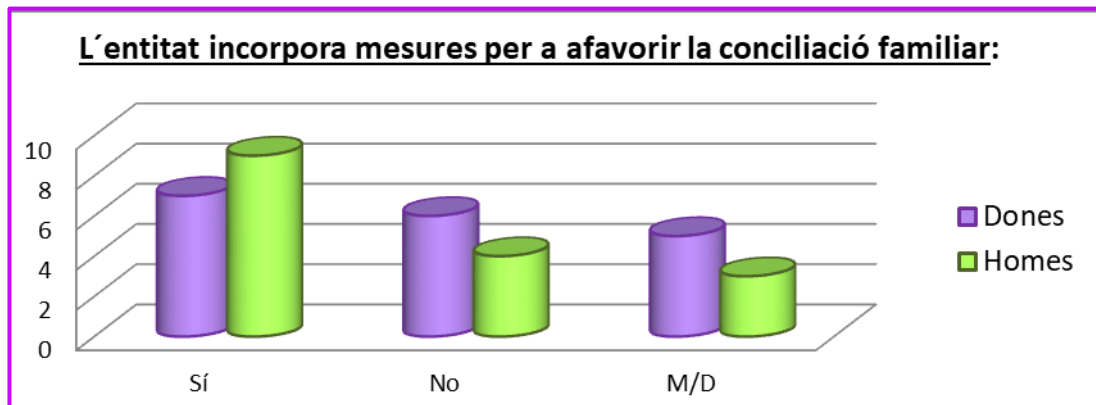


Per tant, el 47% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (7 dones i 9 homes), el 29% ha respost de forma negativa (6 dones i 4 homes) i el 24% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D- (5 dones i 3 homes).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 151 i 152*.

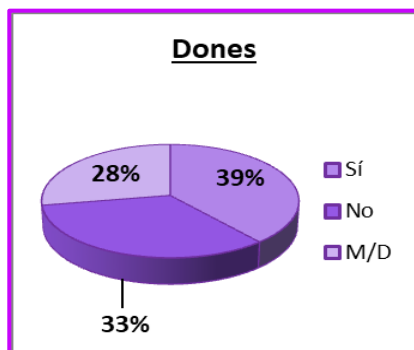


Gràfica 151

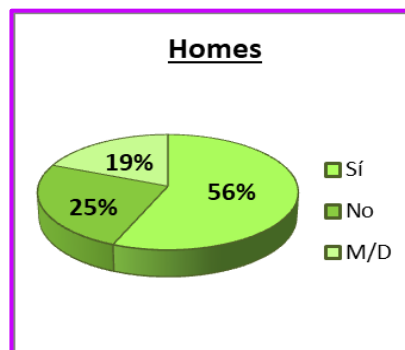


Gràfica 152

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 153 i 154*.



Gràfica 153



Gràfica 154

7.5. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

La formació és un aspecte clau per tal de millorar la situació laboral i poder promocionar internament. A aquest punt es consideren els aspectes quan a la formació continuada, així com la formació en matèria d'igualtat.

Per tal d'analitzar l'impacte de gènere als aspectes formatius, es mostren quantes persones per departament han rebut formació continuada i presencial, ja que on-line no n'ha fet cap treballador/a.

A l'Ajuntament de Càrcer les 34 persones que componen la plantilla han fet formació presencial, i es perquè totes elles han fet la formació obligatòria en matèria de Prevenció de Riscos Laborals (cadascú ha fet l'específica per al seu departament).

Encara que tota la plantilla ha fet formació, solament representarem la formació que no està inclosa en la Prevenció de Riscos Laborals.

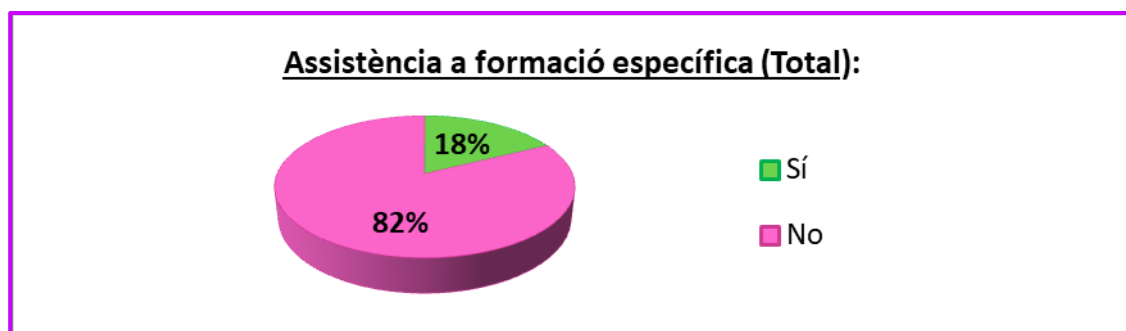
Per tant, de tots els Departaments que componen l'estructura de l'ajuntament, hem de dir que sols a 4 d'ells s'ha fet formació presencial. Aquestes dades estan representades a la següent taula i fan referència a l'any 2018 i fins el 15 de març de 2019.



	Homes	Dones	Total
Dep. Secretaria - Intervenció	0	1	1
Dep. Policia Local (2 dels 4 policies i l'interí)	3	0	3
Dep. Foment Ocupació (AEDL)	1	0	1
Dep. Educació i Cultura (l'Assessora sociocultural)	0	1	1
			6

Com podem observar, hi han 6 persones que han assistit a formació presencial específica del seu Departament; açò, com ja hem dit abans, és sense tenir en compte la formació obligatòria en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, que sí l'han feta el total de la plantilla.

Les 6 persones que han fet formació presencial específica del seu Departament representen el 18% del total de la plantilla i l'altre 82% restant no n'ha fet (*Gràfica 151*).



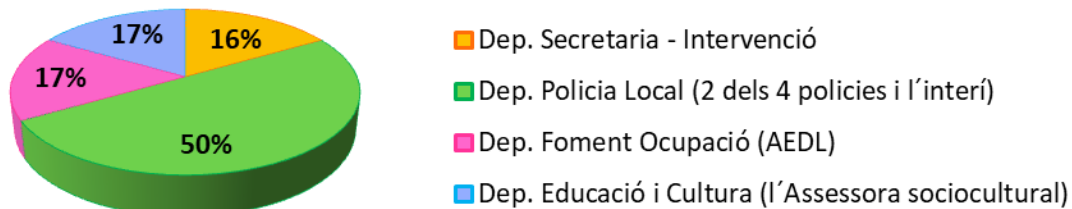
Gràfica 151

D'eixes 6 persones, el 16% pertany al Dep. Secretaria-Intervenció i és una dona (la Secretària-Interventora), el 50% pertany al Dep. Policia Local i són tots homes (3; 2 dels quatre policies, l'Interí), el 17% pertany al Dep. Foment Ocupació (AEDL) i és 1 home, i el 17% restant pertany al Dep. Educació i Cultura i és 1 dona (l'Assessora sociocultural).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 152 i 153*.

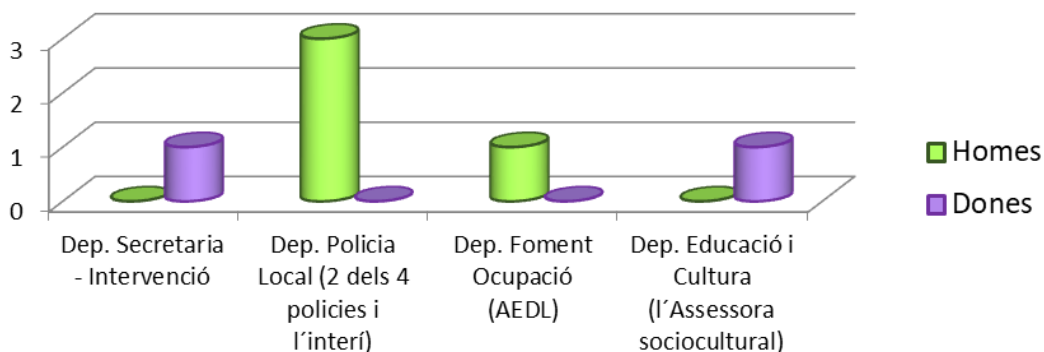


Assistència a formació específica presencial per departaments (Total):



Gràfica 152

Formació específica presencial per departaments:



Gràfica 153

Els cursos de formació específica que hem anomenat al paràgraf anterior són els següents:

La Secretària-Interventora ha fet 2 cursos:

- Jornada Pràctica de Licitació Electrònica mitjançant la Plataforma de Contractes Sector Públic, impartida per la Diputació de València (5h.).
- Curs Actualització Normes 2019 en matèria Economicofinancera: El control intern i altres actuacions en matèria economicofinancera a les Entitats Locals (20 h.).



Al Dep. Policia Local:

1. El cap de policia en funcions ha fet 3 cursos:

- II^a Jornada Situació real d'ús d'arma de foc.
- Jornada de Formació i Seguretat al camp.
- Ètica i Governança. Lideratge i habilitats directives i Màrqueting públic i polític.

2. Un dels 2 policies ha fet 1 curs:

- Llei Orgànica de Protecció i Seguretat Ciutadana.

3. L'Interí ha fet 7 cursos:

- Intervenció policial amb menors (Àmbit penal i protecció).
- Llei Orgànica de Protecció i Seguretat Ciutadana.
- Mediació Policial.
- Últimes modificacions en matèria de tràfic.
- Intervenció amb drons.
- *Policia Local i Violència de gènere: La víctima com a centre de la intervenció.*
- Curs superior universitari en Ciències de la Seguretat.

L'AEDL ha fet 3 cursos:

- Certificat de Capacitació per a l'Ensenyament en valencià.
- Curs Nivell Superior de Valencià per la Diputació de València (50h.).
- Taller Pràctic: Les entitats locals enfront del nou marc de la protecció de dades personals (7h.).



L'Assessora Sociocultural ha fet 5 cursos:

- Jornada Pràctica de Licitació Electrònica mitjançant la Plataforma de Contractes Sector Públic, impartida per la Diputació de València (5h.).
- Llei de Polítiques Integrals de la Joventut de la Comunitat Valenciana (2h.).
- Certificat de Capacitació per a l'Ensenyament en valencià.
- Com elaborar un Pla Jove Local (20h.).
- L'Agenda 2030 amb perspectiva de joventut (20h.).

Quant a la percepció subjectiva de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Càrcer en matèria de formació, s'ha preguntat si es considera que *hi ha igualtat d'oportunitats d'accés, promoció i formació respecte al sexe contrari en l'entitat*. Les dades que representen dites respostes estan recollides a la taula següent:

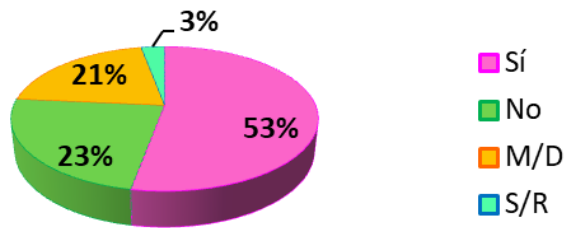
	Dones	Homes	Total
Sí	9	9	18
No	3	5	8
M/D	6	1	7
S/R	0	1	1
Total	18	16	34

Per tant, el 53% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (9 dones i 9 homes), el 23% ha respost de forma negativa (3 dones i 5 homes), el 21% ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D- (6 dones i 1 home) i el 3% restant no ha respost a la pregunta (1 home).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 154 i 155*.

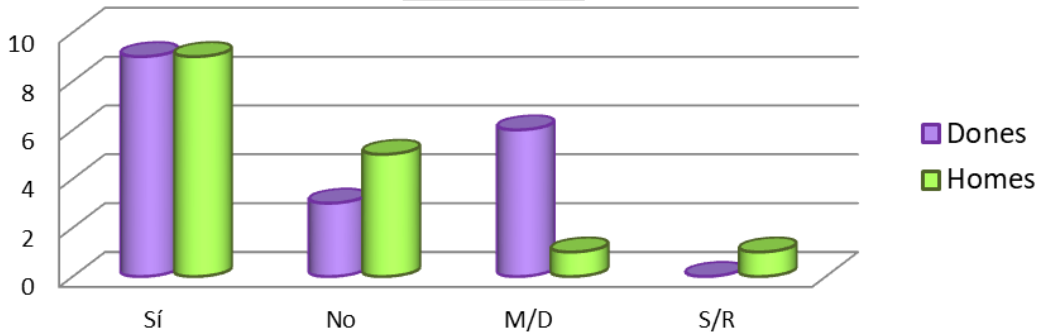


**Igualtat d'oportunitats d'accés, promoció i formació respecte al
sexe contrari a l'Ajuntament (Total):**



Gràfica 154

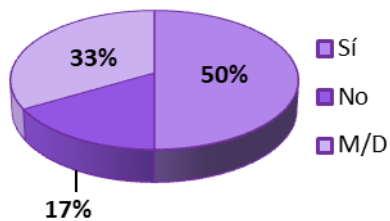
**Igualtat d'oportunitats d'accés, promoció i formació respecte al
sexe contrari:**



Gràfica 155

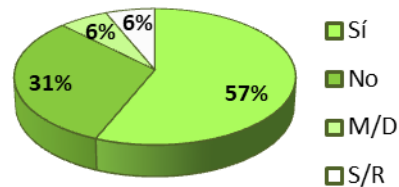
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 156 i 157*.

Dones



Gràfica 156

Homes



Gràfica 157



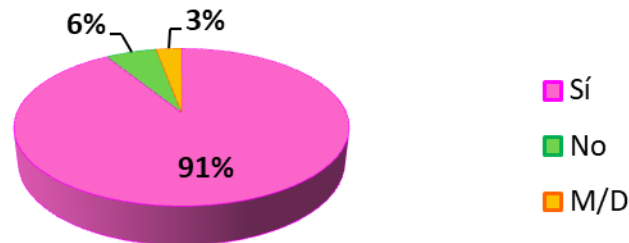
També s'ha preguntat si es considera que *la igualtat d'oportunitats hauria de ser un dels principis fonamentals per al desenvolupament laboral*. Les dades que representen dites respostes estan recollides a la taula següent:

	Dones	Homes	Total
Sí	18	13	31
No	0	2	2
M/D	0	1	1
Total	18	16	34

Per tant, el 91% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (18 dones i 13 homes), el 6% ha respost de forma negativa (2 homes), i el 3% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D- (1 home).

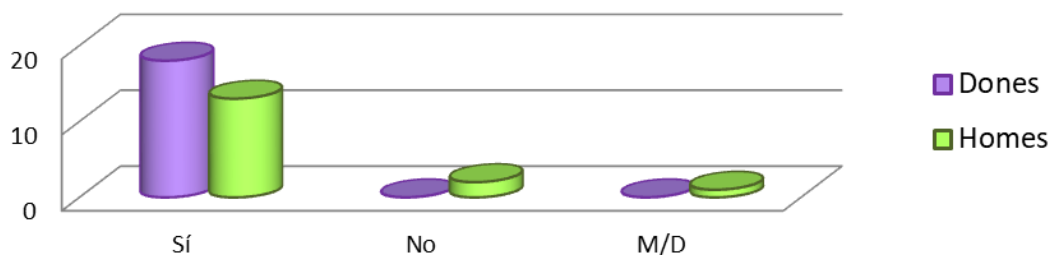
Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 158 i 159*.

La igualtat hauria de ser un dels principis fonamentals per al desenvolupament laboral (Total):



Gràfica 158

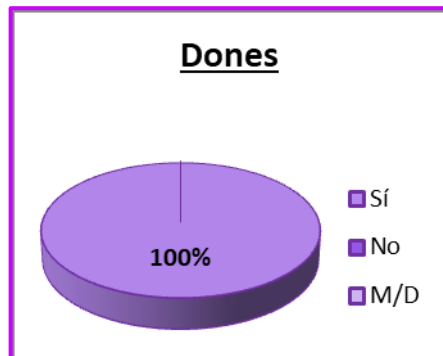
La igualtat hauria de ser un dels principis fonamentals per al desenvolupament laboral:



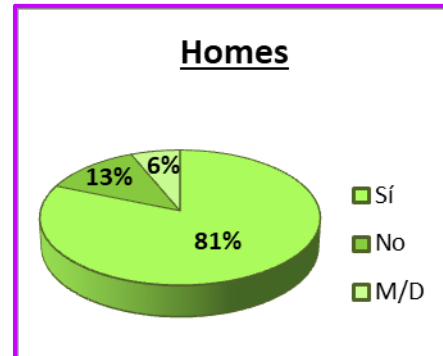
Gràfica 159



Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 160 i 161*.



Gràfica 160



Gràfica 161

Finalment, s'ha preguntat si es considera que *existeixen inconvenients per desenvolupar llocs de responsabilitat per raó de sexe*.

Les dades que representen dites respostes estan recollides a la taula següent:

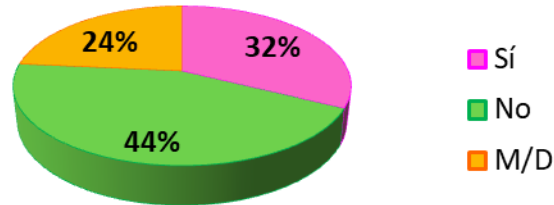
	Dones	Homes	Total
Sí	5	6	11
No	10	5	15
M/D	3	5	8
Total	18	16	34

Per tant, el 32% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (5 dones i 6 homes), el 44% ha respost de forma negativa (10 dones i 5 homes), i el 24% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D– (3 dones i 5 homes).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 162 i 163*.

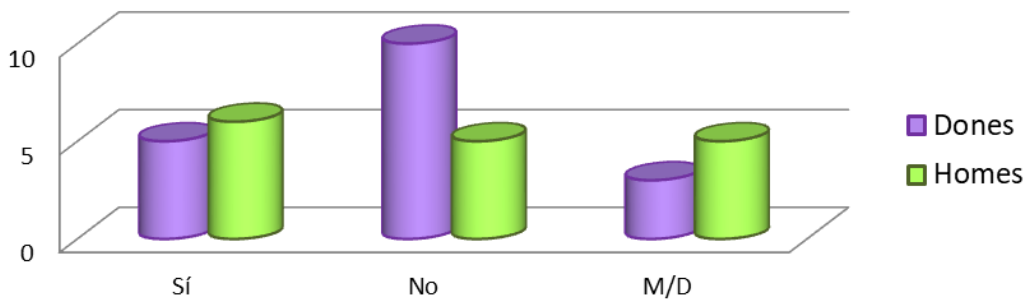


Inconvenients per desenvolupar llocs de responsabilitat per raó de sexe (Total):



Gràfica 162

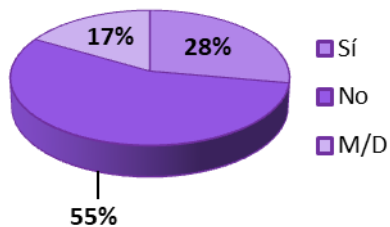
Existeixen inconvenients per desenvolupar llocs de responsabilitat per raó de sexe:



Gràfica 163

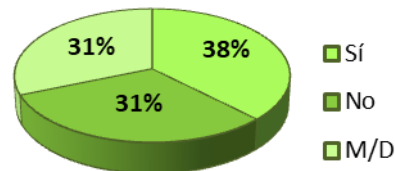
Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 164 i 165*.

Dones



Gràfica 164

Homes



Gràfica 165



7.6. SALUT LABORAL

Totes les mesures que s'adopten quan a prevenció de riscos laborals, esdevenen una estratègia de protecció a les persones que treballen a l'entitat per tal d'evitar danys a la seua salut. Incloure la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals serà doncs, un procediment clau per tal de millorar l'atenció a treballadores i treballadors.

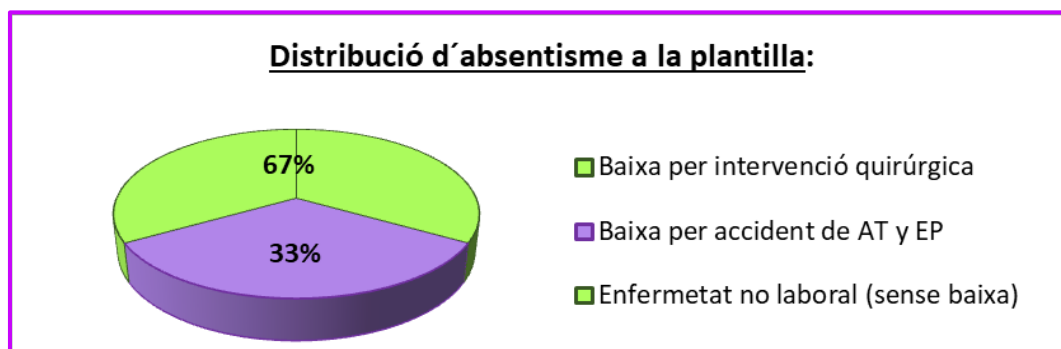
A aquest apartat analitzem les absències laborals enregistrades durant el període estimat per a l'anàlisi de les dades (des del 8 de gener fins el 15 de març de 2019).

Aquestes dades estan representades a la següent taula:

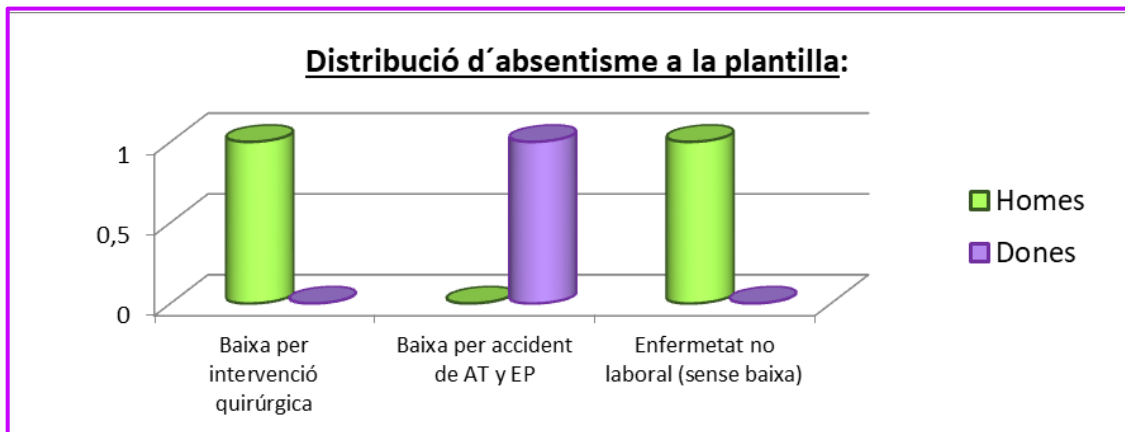
	Homes	Dones	Total
Baixa per intervenció quirúrgica	1	0	1
Baixa per accident de AT y EP	0	1	1
Enfermetat no laboral (sense baixa)	1	0	1
			3

2 persones han estat de baixa (1 dona per accident –traumatologia- i 1 home per intervenció quirúrgica) i un home ha estat malalt per enfermetat no laboral – oftalmologia - (sense baixa).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 166 i 167*.



Gràfica 166



Gràfica 167

Per seguir amb aquest apartat del diagnòstic, es va preguntar a la plantilla si consideren que *es disposa dels recursos necessaris per a protegir la salut laboral*. Les dades que representen les respostes a dita qüestió estan recollides a la taula següent:

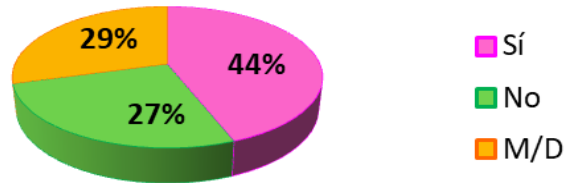
	Dones	Homes	Total
Sí	7	8	15
No	6	3	9
M/D	5	5	10
Total	18	16	34

Per tant, el 44% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (7 dones i 8 homes), el 27% ha respost de forma negativa (6 dones i 3 homes) i el 29% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D– (5 dones i 5 homes).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 168 i 169*.

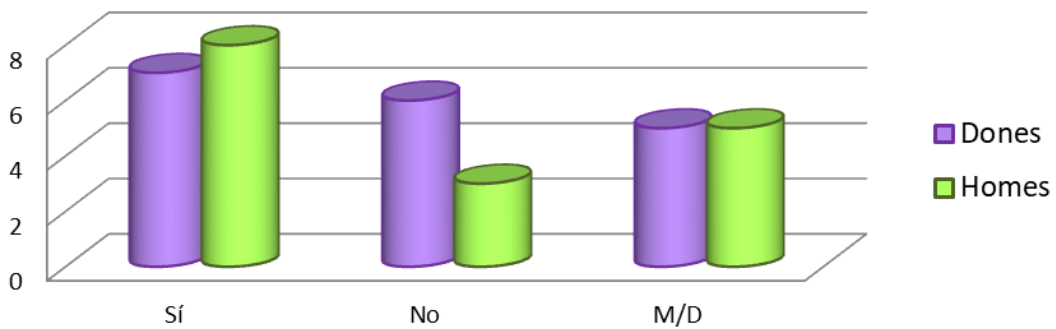


Disposes dels recursos necessaris per a protegir la teua salut laboral (Total):



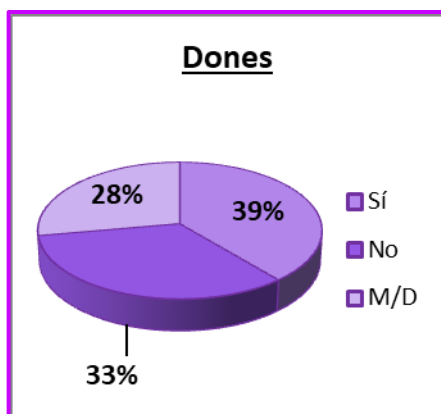
Gràfica 168

Es disposa dels recursos necessaris per protegir la salut laboral:

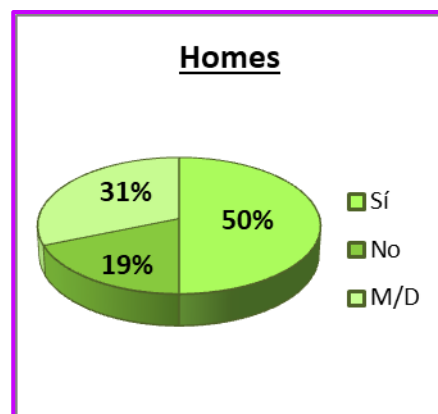


Gràfica 169

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 170 i 171*.



Gràfica 170



Gràfica 171

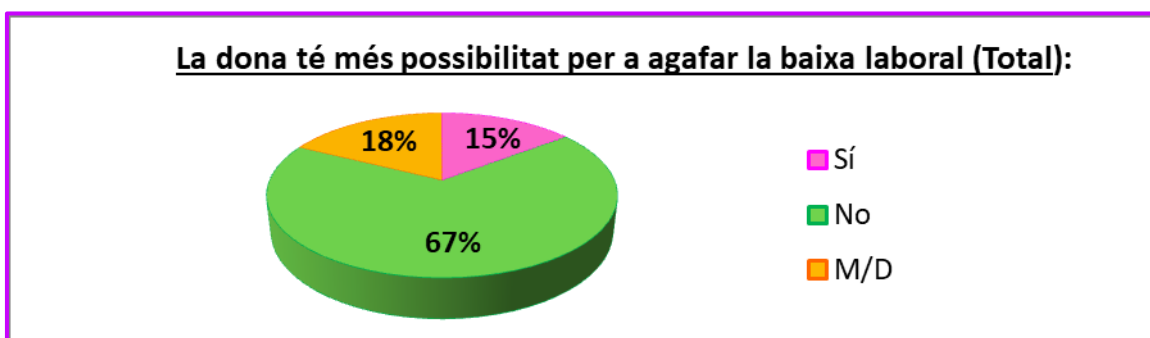


Una altra de les preguntes de l'enquesta per a la plantilla va ser, si es considera que *les dones presenten més possibilitats per a agafar la baixa laboral*. Les dades que representen les respostes a aquesta qüestió estan recollides a la taula següent:

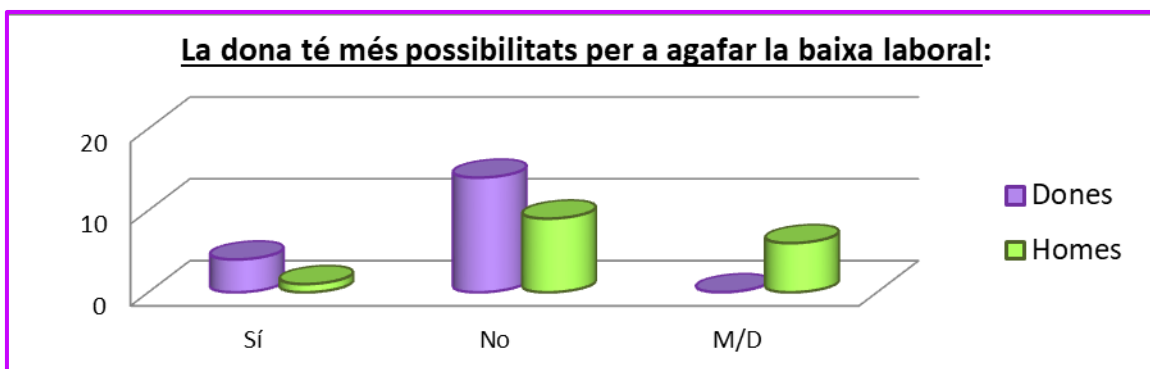
	Dones	Homes	Total
Sí	4	1	5
No	14	9	23
M/D	0	6	6
Total	18	16	34

Per tant, el 15% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (4 dones i 1 home), el 67% ha respost de forma negativa (14 dones i 9 homes), i el 18% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D– (6 homes).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 172 i 173*.



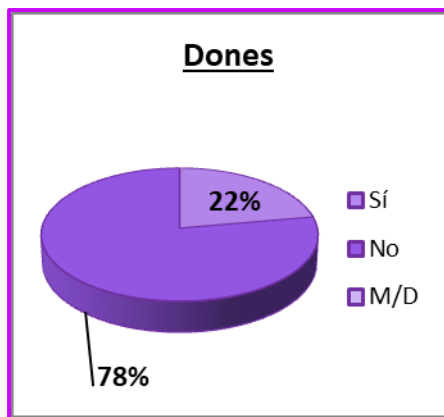
Gràfica 172



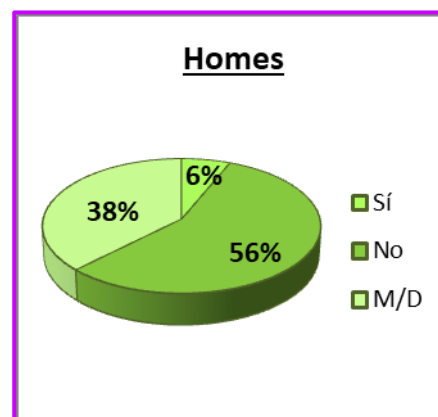
Gràfica 173



Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les gràfiques 174 i 175.



Gràfica 174



Gràfica 175

A la pregunta si es considera que *les dones no poden estar en alguns càrrecs per possibilitat d'embaràs o període de lactància*, les dades que representen les respostes estan recollides a la taula següent:

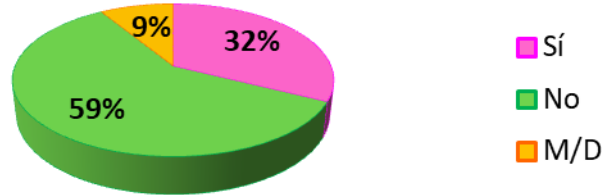
	Dones	Homes	Total
Sí	9	2	11
No	8	12	20
M/D	1	2	3
Total	18	16	34

Per tant, el 32% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (9 dones i 2 homes), el 59% ha respost de forma negativa (8 dones i 12 homes), i el 9% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D– (1 dona i 2 homes).

Aquestes dades estan representades a les gràfiques 176 i 177.

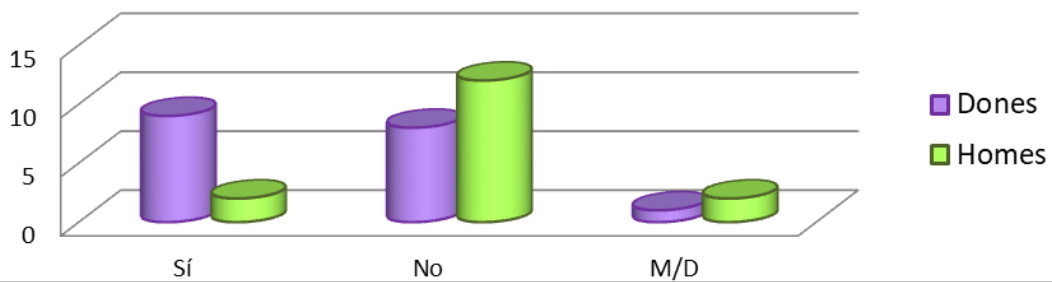


La dona no pot estar en alguns càrrecs per possibilitat d'embaràs o període de lactància (Total):



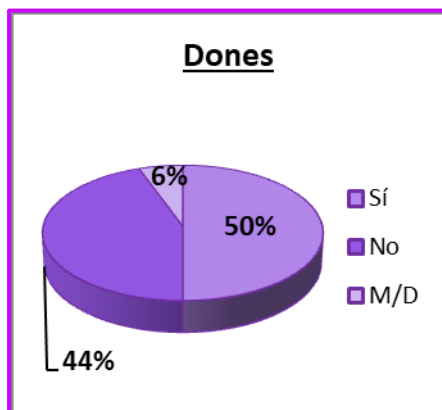
Gràfica 176

La dona no pot estar en alguns càrrecs per possibilitat d'embaràs o període de lactància:

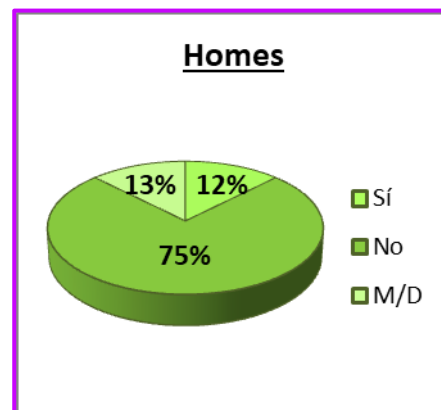


Gràfica 177

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 178 i 179*.



Gràfica 178



Gràfica 179

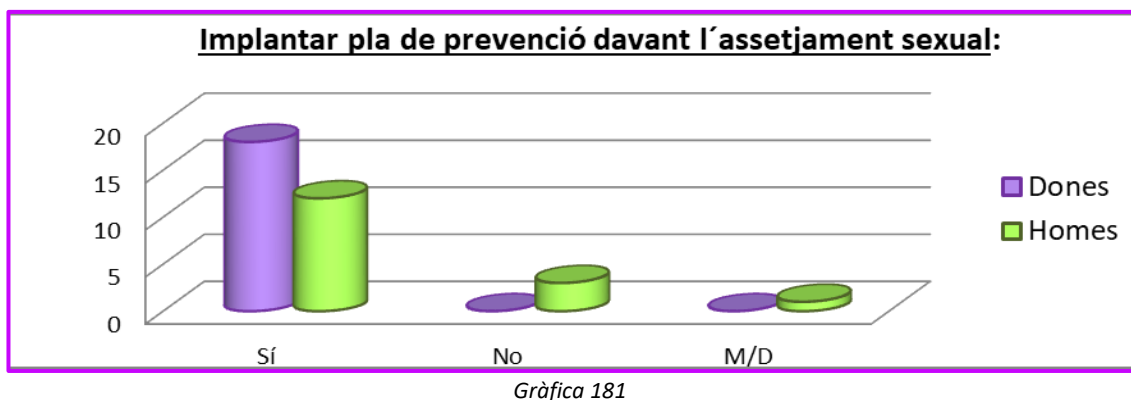
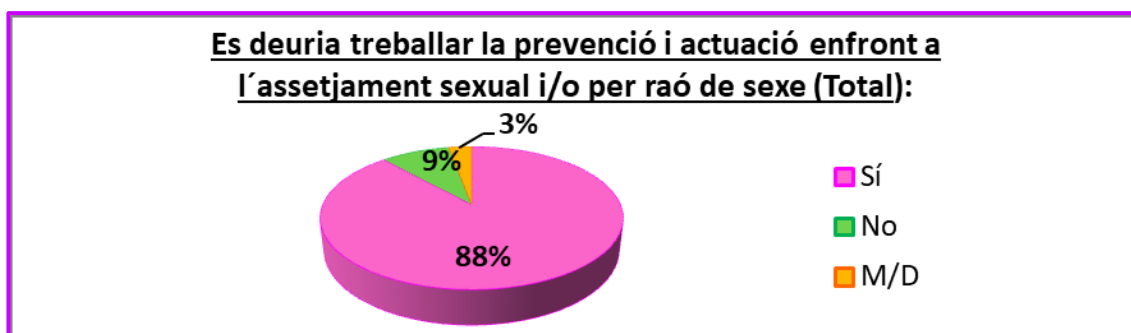


Per últim, pel que fa referència a l'àmbit d'aquest apartat del diagnòstic, es va preguntar a la plantilla si es considera que *hauria d'implantar-se un protocol de prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe*. Les dades que representen les respostes a aquesta qüestió estan recollides a la taula següent:

	Dones	Homes	Total
Sí	18	12	30
No	0	3	3
M/D	0	1	1
Total	18	16	34

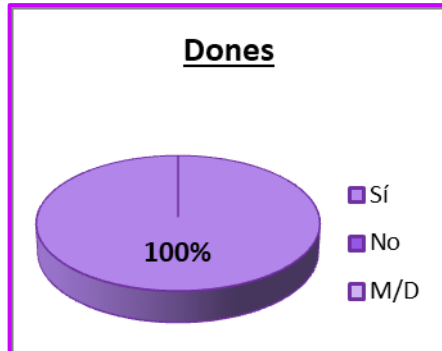
Per tant, el 88% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (18 dones i 12 homes), el 9% ha respost de forma negativa (3 homes), i el 3% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D- (1 home).

Aquestes dades estan representades a les gràfiques 180 i 181.

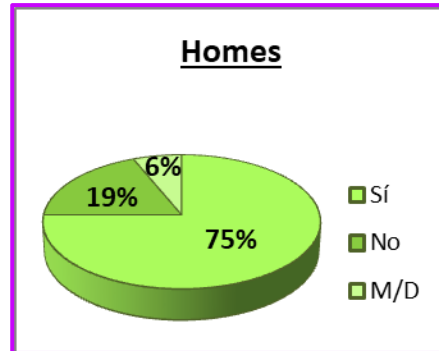




Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les gràfiques 182 i 183.



Gràfica 182



Gràfica 183

7.7. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

L'equip tècnic del Departament d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Alta ha realitzat una anàlisi de la pàgina web de l'Ajuntament de Càrcer, per tal de revisar el llenguatge de la mateixa.

La web de l'Ajuntament de Càrcer és molt completa, oferint informació de tots els recursos del poble i de totes les activitats que en ell es realitzen, però trobem que les publicacions estan fetes utilitzant el masculí genèric, per tant, considerem que es fa un ús sexista del llenguatge.

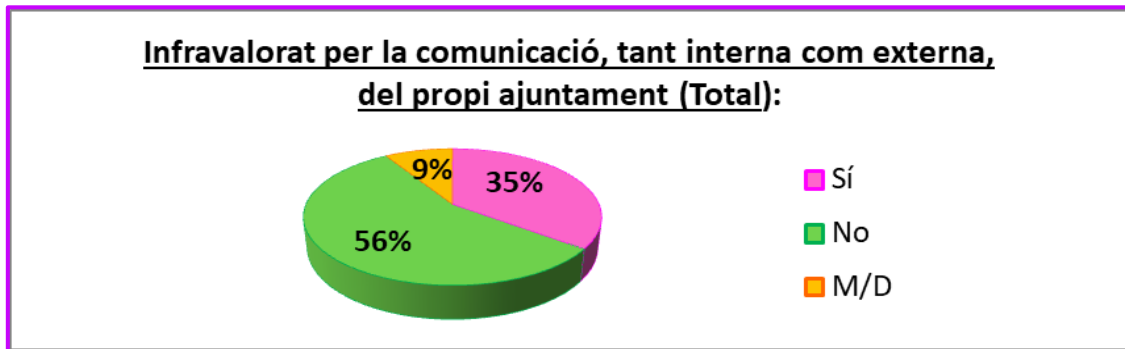
Quan a la percepció de la plantilla en matèria de llenguatge sexista, es va preguntar a l'enquesta *si alguna vegada s'havien sentit infravalorats per a la comunicació, tant interna com externa, del propi ajuntament*. Les dades que representen les respostes a aquesta qüestió estan recollides a la taula següent:

	Dones	Homes	Total
Sí	5	7	12
No	10	9	19
M/D	3	0	3
Total	18	16	34



Per tant, el 35% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (5 dones i 7 homes), el 56% ha respost de forma negativa (10 dones i 9 homes) i el 9% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D- (3 dones).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 184 i 185*.

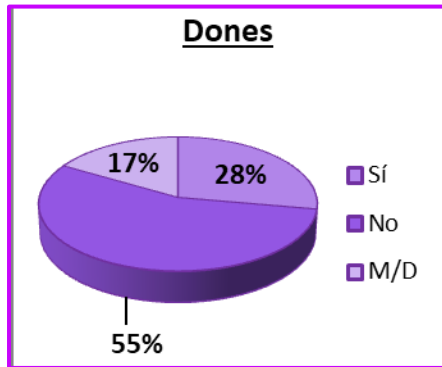


Gràfica 184

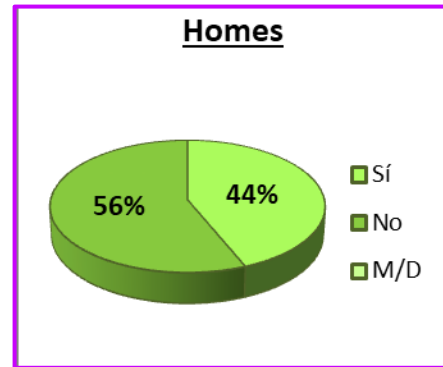


Gràfica 185

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 186 i 187*.



Gràfica 186



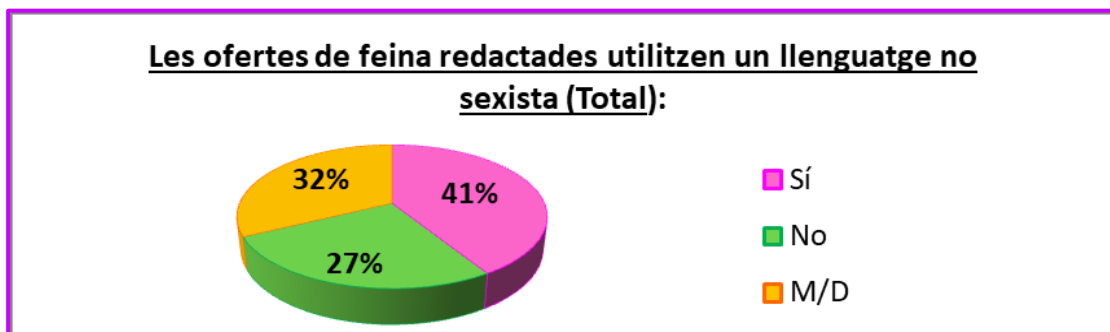
Gràfica 187

Finalment, pel que fa referència a l'àmbit d'aquest apartat del diagnòstic, es va preguntar a la plantilla si es considera que *les ofertes de feina redactades utilitzen un llenguatge no sexista*. Les dades que representen les respostes a aquesta qüestió estan recollides a la taula següent:

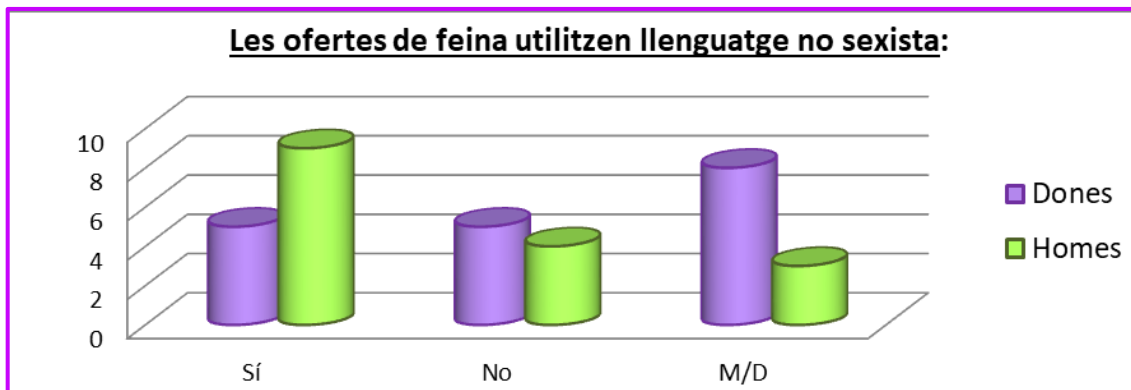
	Dones	Homes	Total
Sí	5	9	14
No	5	4	9
M/D	8	3	11
Total	18	16	34

Per tant, el 41% de la plantilla ha respost de forma afirmativa (5 dones i 9 homes), el 27% ha respost de forma negativa (5 dones i 4 homes), i el 32% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord –M/D– (8 dones i 3 homes).

Aquestes dades estan representades a les gràfiques 188 i 189.

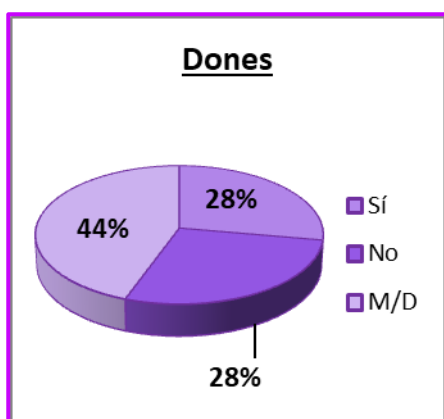


Gràfica 188

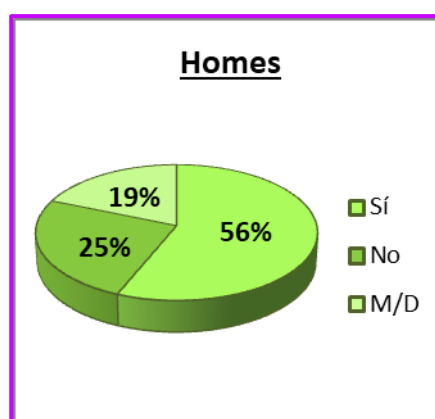


Gàfica 189

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 190 i 191*.



Gràfica 190



Gràfica 191

7.8. CONCLUSIONS

Per concloure aquest apartat del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, s'elabora una conclusió global basada en els resultats del diagnòstic.

El ple de l'Ajuntament de Càrcer no és paritari, sent aquesta diferència favorable per als homes, que representen el 70% del total de les persones integrants (5 homes del grup de govern i 2 de l'oposició) i



les dones el 30% restant (1 dona que és la Secretària-Interventora i les altres 2 dones que són del grup de l'oposició). Aquesta diferència és major si cap, quan observem l'estructura de l'ajuntament, ja que hi ha un 83% d'homes (5 homes, que són l'Alcalde, els 3 Tienents Alcalde i 1 Regidor) enfront del 17% que són dones (1 dona, que és la mateixa Secretària-Interventora). Per tant, les 4 Àrees de treball de l'Ajuntament de Càncer estan ocupades per 4 homes).

Assenyalarem també, que quan a la Representació del personal de l'ajuntament, hi han 2 persones que formen part de la plantilla i són representants sindicals. Són 2 homes, un que és representant sindical dels funcionaris i un altre que ho és del personal laboral. És a dir, el 100% de la representació sindical a l'Ajuntament de Càncer són homes.

Pel que fa a la distribució per sexe de la plantilla, el resultat no és paritari i la diferència, en aquest cas, s'inclina a favor del sexe femení amb una diferència mínima, 18 dones davant dels 16 homes.

Respecte a la participació de la plantilla, cal destacar que ha estat molt implicada, ja que el 100% de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Càncer han responst el qüestionari qualitatiu i han facilitat tota la informació que des de la Mancomunitat de la Ribera Alta els hem exigint per tal de dur a terme aquest diagnòstic. Per tant, s'evidencia que per a la plantilla, treballar i fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, és un tema de gran importància. De fet, al qüestionari qualitatiu es va preguntar si consideraven necessària la implantació del pla d'igualtat i el 76% del total va respondre afirmativament (26 de les 34 persones treballadores a l'ajuntament).

Quan ens fixem en la composició de la plantilla per departaments, podem vore com hi han diversos departaments totalment masculinitzats, com són el Departament de Policia Local (els 4 components són homes), el Dep. Jardineria Municipal (els 2 components són homes) i el Dep. Obres Municipals (dels 7 components, 6 són homes i només 1 és dona) i d'altres totalment feminitzats, com són el Dep. Educació i Cultura (les 8



components són dones), el Dep. Neteja (les 4 components són dones) i els dos Dep. d'Arxius, tant el Fotogràfic, com el Municipal (les components són 2 dones, una en cadascún).

Si fem referència a la distribució de la plantilla segons la jornada laboral, el resultat és significatiu. Tots el homes que treballen a l'Ajuntament de Càrcer, ho fan amb jornada completa, i són sempre dones les que ho fan amb jornada parcial. Aquestes dones fan jornada parcial per contracte, no per voluntat pròpia, amb l'excepció de la Gestora Cultural que fa jornada parcial perquè està utilitzant el mecanisme de conciliació familiar per al compte de fills menors. Tot i açò, l'Ajuntament de Càrcer li ha proposat a 3 d'aquestes dones, que fan jornada laboral parcial i que són personal laboral, si volen fer jornada completa. Elles han acceptat i estan fent jornada completa des de principis del mes de juny. Dos d'elles feien el 71,25% de la jornada laboral i pertanyen al Dep. Neteja i l'altra feia el 89,7% de la jornada i pertany al Dep. Educació i Cultura (Mestra a l'Escola Infantil Municipal).

En relació a la distribució de la mostra de personal per edats, els resultats mostren que de 46 anys o més, la majoria són homes (62%). Açò té sentit, ja que als anys 70 a Espanya naix un moviment on la dona, encara submissa pel patriarcat, ha pogut estudiar i formar-se i l'any 1975 se celebra a Madrid el "Primer Día de la Liberación de la Mujer", per tant, la majoria de dones encara són associades amb el paper de "esposa y madre" o de "ama de casa". Molt al contrari, les persones de 30 a 45 anys que fomen part de la plantilla són en la seua majoria dones (73%), és a dir, el triple que els homes. Eixe moviment feminista anomenat anteriorment va produir efecte, ja que les dones tenen formació, accés als aniconceptius, dret al divorç, a l'avort, i a més, s'ha retardat l'edat de concebre fills, facilitant tot açò que les dones busquen la independència econòmica mitjançant l'accés al món laboral. Pel que fa a les persones que tenen entre 20 i 29 anys, cal dir que encara que el nº de dones (57%) continua sent superior al d'homes, esta diferència ja no és tan gran. Hui, les empreses es pensen molt més si contractar a una dona que estiga en



edat de concebre fills, encara que tinga el mateix nivell de qualificació o superior que l'home, per la baixa de maternitat, perquè utilitzen mecanismes legals de conciliació familiar, etc. Tenim esperança que com els últims anys, molts homes han pres consciència i ja gaudeixen també d'aquests drets, els empresaris no facen aquesta distinció a l'hora de contractar personal. Lamentablement, els últims anys està tornant a aflorar el masclisme una altra vegada i, com exemple, al Levante EL MERCANTIL VALENCIANO, el 6 de març d'enguany va eixir publicat el resultat d'una enquesta realitzada a una mostra de 1.247 joves de 15 a 29 anys, que estableix que un 39% es consideren "tradicionals i sexistes", un 17% "negacionistes" i el 44% es descriu com "conscient i equitatiu", encara que la majoria d'aquest grup són dones.

Continuem amb la distribució de la plantilla per tipus de contracte i distingim entre el personal que treballa de manera indefinida a l'ajuntament i el personal que ho fa de forma temporal. Aleshores, per al personal indefinit, els dels funcionaris i funcionàries (9 persones) són llocs pràcticament masculinitzats, ja que hi ha un 78% d'homes (7) i només un 22% de dones (2), i pel contrari, els de personal laboral (10 persones) són llocs pràcticament feminitzats, ja que està compost per un 70% de dones (7) i un 30% d'homes (3). Per una altra banda, de les 15 persones que treballen de forma temporal (Programes, Borses de Treball i Pràctiques), hi han 9 dones (60%) i 6 homes (40%), per tant, són més dones que homes les que treballen de forma temporal a l'Ajuntament de Càncer.

Ara analitzem la distribució de la plantilla per antiguitat i observem que els resultats són molt semblants als que tenim a l'estudiar l'estructura per edats, és a dir, les persones que treballen a l'Ajuntament des de fa més de 15 anys, que representen el 23% del total, són més homes (6 homes i 2 dones). De les persones que treballen des de fa entre 9 i 15 anys, el 50% són dones i l'altre 50% són homes, és a dir, les xifres de dones i homes s'igualen. De les persones que treballen des de fa entre 3 i 9 anys, el 100% són dones, i només els que treballen d'1 a 3 anys són



el 100% d'homes, perquè de les persones que tenen menys d'1 any d'antiguitat tornen a ser més dones (60%) que homes (40%). Vegem que la tendència és que el nº de dones supere al d'homes.

Quan als processos de selecció, segons els resultats de l'enquesta realitzada per les persones que componen la plantilla, podem dir que és neutral, doncs són el mèrits de la persona els que la capaciten per a obtenir un lloc de treball, així ho pensa més del 50% de la plantilla.

Fent referència a les retribucions, és important dir que a l'Ajuntament de Càrcer no hi ha bretxa salarial, ja que per a un mateix lloc de treball el sou no varia depenent del sexe. I el mateix ocorre amb els complements, tant amb els específics, com amb els de destí, on podem observar que per a una mateixa categoria professional, on hi ha dones i homes representants, la xifra és la mateixa per a ambdós sexes. També és important en aquest apartat, destacar que quan a la percepció que tenen les treballadores i els treballadors pel que respecta a si consideren que la retribució que reben és adequada a les funcions que desenvolupen al seu lloc de treball, els resultats que surten reflexen en un 62% del total que no ho consideren així.

Entre les persones que conformen la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer, hi han 10 de les 34 persones (29%) que tenen filles i fills menors de 18 anys al seu càrrec (6 dones i 4 homes). D'aquestes 10 persones el 60% tenen un fill i el 40% restant en tenen 2, és a dir, no hi ha ningú que tinga més de 2 filles o fills.

Si analitzem l'ús de mecanismes de conciliació familiar, hem de reflexar que només hi ha dues persones que estan utilitzant-los, i les 2 són dones que pertanyen al personal laboral del Dep. Educació i Cultura (Representen el 6% del total enfront el 94% que no n'utilitza cap). Una d'elles utilitza l'ús d'horari reduït per atenció de fills i filles, i l'altra la baixa per maternitat.



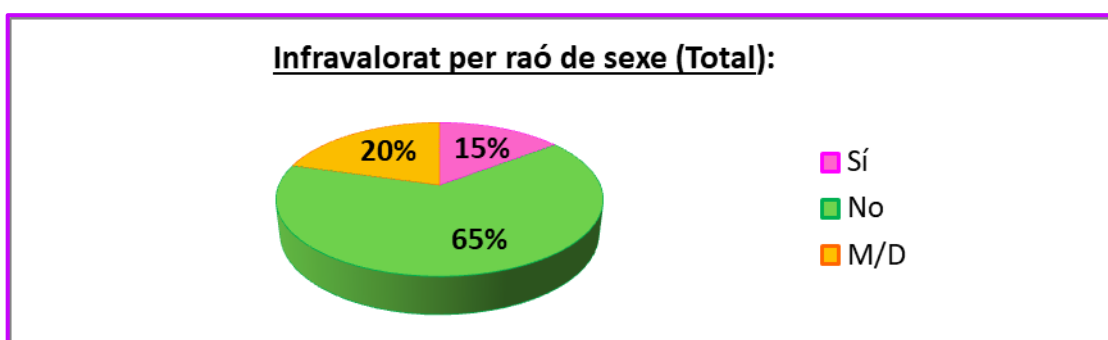
Pel que respecta a la formació, només direm que ens falta en matèria d'igualtat, i que és necessari incloure la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals.

Finalitzarem, fent referència a dues preguntes del qüestionari quantitatiu que van respondre les persones que treballen a l'Ajuntament de Càrcer i que considerem que són importants per a tancar les conclusions. En una d'elles, vam preguntar *si alguna vegada algú s'havia sentit infravalorat per raó de sexe*, i les dades que representen les respostes a aquesta qüestió estan recollides a la taula següent:

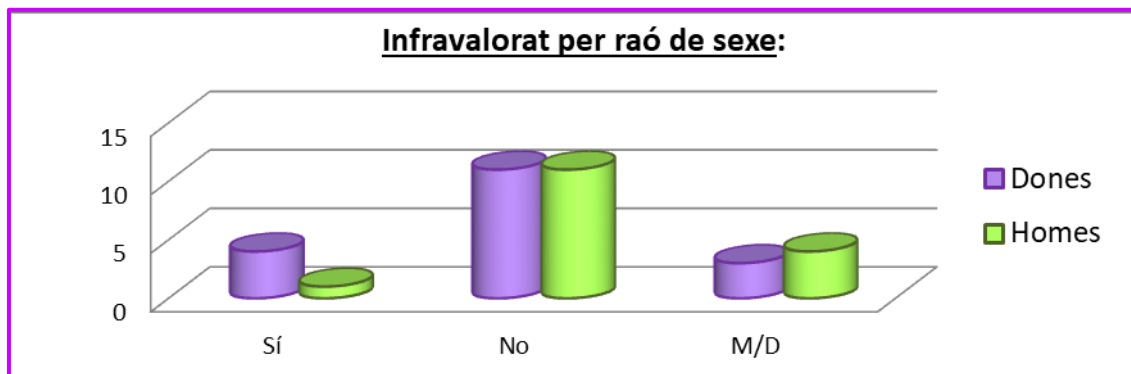
	Dones	Homes	Total
Sí	4	1	5
No	11	11	22
M/D	3	4	7
Total	18	16	34

Per tant, el 15% del total de la plantilla ha respost de forma afirmativa (4 dones i 1 home), el 65% ha respost de forma negativa (11 dones i 11 homes), i el 20% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord (3 dones i 4 homes).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 192 i 193*.

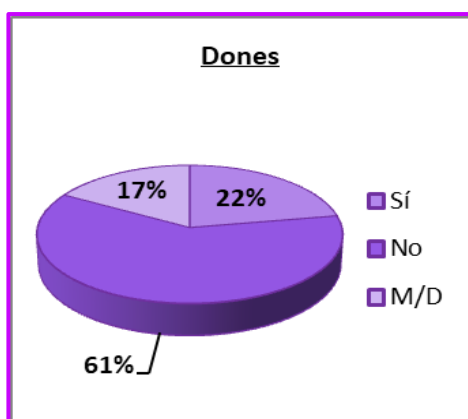


Gràfica 192

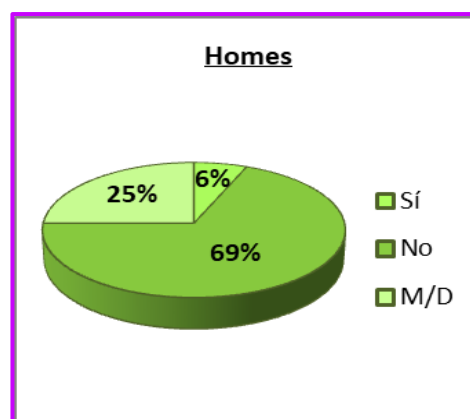


Gràfica 193

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 194 i 195*.



Gràfica 194



Gràfica 195

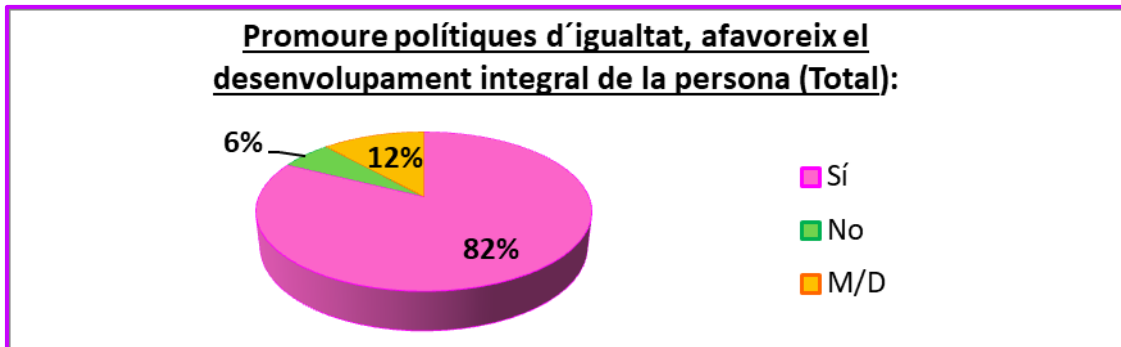
Per concloure aquest apartat, fem referència a la pregunta *si es considera que promoure polítiques d'igualtat, afavoreix el desenvolupament integral de la persona*, i les dades que representen les respostes a aquesta qüestió estan recollides a la taula següent:

	Dones	Homes	Total
Sí	16	12	28
No	0	2	2
M/D	2	2	4
Total	18	16	34

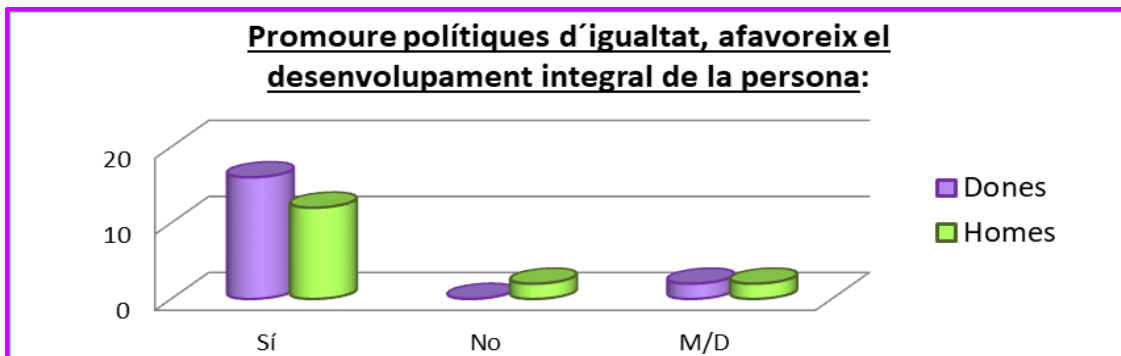


Per tant, el 82% del total de la plantilla ha respost de forma afirmativa (16 dones i 12 homes), el 6% ha respost de forma negativa (2 homes), i el 12% restant ha respost que està Mitjanament d'Acord (2 dones i 2 homes).

Aquestes dades estan representades a les *gràfiques 196 i 197*.

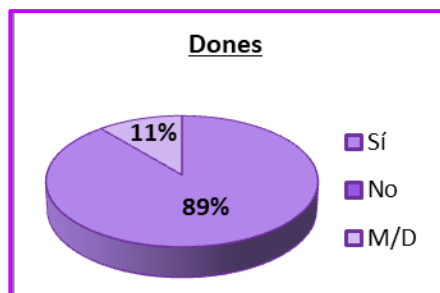


Gràfica 196

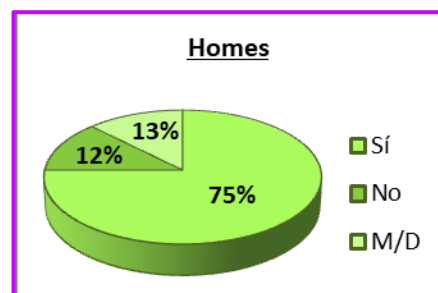


Gràfica 197

Si atenem a les dades desagregades per sexe, tenim les *gràfiques 198 i 199*.



Gràfica 198



Gràfica 199



8. PLA D'ACCIÓ

Per tal d'elaborar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats que responga adequadament a la demanda d'aquesta institució, a més de la recerca documental, la recollida de les dades i l'anàlisi de les mateixes, des del departament d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Alta es porta a terme la tercera fase, que consisteix a marcar les accions que s'han considerat adequades, amb la finalitat d'assolir els objectius proposats.

S'elabora també un cronograma que facilitarà la claredat de les accions proposades, i es definixen els objectius, especificant el mètode d'avaluació i els recursos i indicadors que s'han utilitzat per tal d'aconseguir-ho.

Per poder executar dites accions, és fonamental que amb elles, també estiguen contemplades i especificades, tant les persones a qui es dirigeix dita acció, com les persones responsables de portar-la a terme, els recursos materials necessaris i les vies de comunicació que s'utilitzaran per a fer-ho.

8.1. OBJECTIUS GENERALS

Objectiu 1: Vetlar perquè s'acomplisca el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Objectiu 2: Promoure l'execució i el seguiment de les accions, així com l'avaluació.

Objectiu 3: Conèixer i fer visible la situació de dones i homes.

Objectiu 4: Donar a conèixer la legislació vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Objectiu 5: Millorar de manera continuada els processos de selecció i la redacció de convocatòries, evitant la discriminació per raó de sexe.

Objectiu 6: Garantir la paritat dels tribunals als processos de selecció i contractació.



Objectiu 7: Incloure la perspectiva de gènere als plans formatius.

Objectiu 8: Facilitar l'accés a la formació de tota la plantilla de l'entitat.

Objectiu 9: Formar a la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats, mesures de conciliació laboral i familiar, violència de gènere i ús igualitari del llenguatge administratiu.

Objectiu 10: Promoure la conciliació familiar i laboral i la coresponsabilitat.

Objectiu 11: Assegurar que el llenguatge administratiu i l'entitat visibilitza adequadament a les dones.

Objectiu 12: Propiciar un ús del llenguatge lliure d'estereotips sexistes en l'Administració, tant en les seues relacions internes, com en les seues relacions amb la ciutadania.

Objectiu 13: Vetlar per la salut de la plantilla.

Objectiu 14: Informació i orientacions per conèixer i entendre què és l'assetjament sexual i què és l'assetjament per raó de sexe.

Objectiu 15: Prevenció i protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

8.2. ACCIONS

Les accions que seguidament es definixen, s'engloben als àmbits del diagnòstic. No obstant això, no es segueix exactament el mateix esquema, sent finalment les àrees següents:

8.2.1. ÀREA TRANSVERSAL D'IGUALTAT.

8.2.2. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ.

8.2.3. ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR.



8.2.4. ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ.

8.2.5. ÀREA DE RETRIBUCIONS.

8.2.6. ÀREA DE SALUT LABORAL.

8.2.7. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE.

Així mateix, una vegada detallat el desenvolupament de les accions, els agents que intervenen, el pressupost i els indicadors per a l'avaluació, es detalla el cronograma per a la posada en funcionament de dites accions.

8.2.1. ÀREA TRANSVERSAL D'IGUALTAT. MAINSTREAMING.

➤ Objectiu:

Implantar en la gestió municipal la transversalitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

➤ Accions:

8.2.1.1. Crear els mecanismes necessaris per a garantir la implementació del present Pla d'igualtat.

8.2.1.2. Considerar el Pla d'igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'Ajuntament de Càrcer.

8.2.1.3. Dotar a l'àrea d'igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.

8.2.1.4. Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions proposades en el Pla d'igualtat.



ACCIÓ 8.2.1.1.

CREAR ELS MECANISMES NECESSARIS PER A GARANTIR LA IMPLEMENTACIÓ DEL PRESENT PLA D'IGUALTAT.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar i consolidar l'activitat de la Comissió Transversal d'Igualtat. - Adjudicar els recursos humans i pressupostaris necessaris per al desenvolupament del Pla. - Incloure als Ordres del dia de les diferents reunions de la Comissió Transversal d'Igualtat, el seguiment de la implementació del Pla d'Igualtat.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Totes les àrees de l'ajuntament. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Celebració de 3 reunions anuals de la Comissió Transversal de Gènere. - Nombre d'ordres del dia que inclouen el seguiment del Pla d'Igualtat. - Publicar en la web i xarxes socials l'activitat realitzada per l'ajuntament entorn de la Igualtat de Gènere. - Partida pressupostària anual.



ACCIÓ 8.2.1.2.

CONSIDERAR EL PLA D'IGUALTAT COM A MARC DE REFERÈNCIA PER A LES ACTUACIONS DE L'AJUNTAMENT DE CÀRCER.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Publicar i difondre el “Diagnòstic d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Càrcer. - Publicar i difondre el “1^{er} Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Càrcer. - Garantir que les actuacions de l'organització siguin coherents amb les accions i objectius plantejats.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Totes les àrees de l'ajuntament. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Reunió/jornada informativa del Diagnòstic d'Igualtat a la totalitat de la plantilla. - Publicació en la Web de l'ajuntament del 1^{er} Pla d'Igualtat entre Dones i Homes, així com en altres xarxes socials en les quals es tinga presència. - Informe anual de seguiment i avaluació del desenvolupament del Pla d'Igualtat.



ACCIÓ 8.2.1.3.

DOTAR A L'ÀREA D'IGUALTAT DE PERSONAL RESPONSABLE PER FACILITAR LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA VIDA DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar actuacions en matèria d'igualtat. - Vetlar perquè es duguen a terme les propostes en el "1^{er} Pla d'igualtat d'Oportunitats. - Crear i Promoure la figura de Coordinador/responsable per a implantar el 1^{er} Pla d'igualtat.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Totes les àrees de l'ajuntament. • Comissió Transversal d'igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Accions que es duen a terme des de l'àrea d'igualtat. - Nomenament de persona responsable (agent d'igualtat) per a garantir el compliment del 1^{er} Pla d'igualtat. - Desenvolupament, seguiment i avaluació de les accions emmarcades en el present Pla d'igualtat.



ACCIÓ 8.2.1.4.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ ANUAL DE LA CONSECUCIÓ DELS OBJECTIUS I ACCIONS PROPOSADES EN EL PLA D'IGUALTAT.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none">- Avaluar anualment que els objectius i accions que han sigut proposats en el Pla d'Igualtat, s'estan duent a terme adequadament.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none">• Àrea d'Igualtat.• Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none">• Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none">• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">- Fitxa de seguiment per acció.- Fitxa de seguiment del Pla anual.



8.2.2. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ.

➤ Objectiu:

Integrar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i accés a l'ocupació.

➤ Accions:

8.2.2.1. Assegurar que els processos de selecció siguen no discriminatoris i que incloguen la perspectiva de gènere en totes les seues fases.

8.2.2.2. Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguen responsables de la selecció i contractació del personal.

8.2.2.3. Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat.

8.2.2.4. Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques, amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.

ACCIÓ 8.2.2.1.

ASSEGURAR QUE ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ SIGUEN NO DISCRIMINATORIS I QUE INCLOGUEN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN TOTES LES SEUES FASES.



<p>PROCEDIMENT</p>	<p>Revisar el procés de provisió de llocs de treball:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar i modificar, si cal, l'oferta de treball abans de la seua publicació per tal d'evitar elements sexistes i discriminatoris. - Relacionar i revisar els canals de publicitat de la convocatòria. - En el cas de que es llance una oferta de treball i un dels sexes tinga candidatures inferiors al 25%, es revisarà i es proposaran nous canals de difusió. - Garantir la composició paritària dels tribunals als processos de selecció, tant siguen contractacions i/o concursos, oposicions i borses de treball.
<p>PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria - Intervenció. • Àrea d'Ocupació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
<p>CALENDARI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
<p>PRESSUPOST</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
<p>INDICADORS DE SEGUIMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'ofertes de treball publicades. - Nombre de convocatòries revisades. - Quantificació de sol.licituds de dones i homes per comprovar si existeix algun factor no controlat que provoqe discriminació indirecta. - Anàlisi dels canals utilitzats per a difondre la convocatòria. - Nombre de dones i homes que han format part dels tribunals de selecció. - Nombre de dones i homes contractats respecte al nombre de dones i homes que han presentat la seua candidatura. - Nombre d'hores de formació de gènere rebudes per les persones que han participat en el procés de selecció.



ACCIÓ 8.2.2.2.

SENSIBILITZAR I FORMAR A LES PERSONES DE LA PLANTILLA QUE SIGUEN RESPONSABLES DE LA SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL.

PROCEDIMENT	- Dissenyar un pla de sensibilització i formació destinat al personal responsable de la selecció i contractació.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria - Intervenció - Ocupació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'un pla de sensibilització i formació sobre igualtat d'oportunitats. - Nombre d'accions formatives segons especialitat. - Nombre d'alumnat participant desagregat per sexes. - Nombre d'hores programades i impartides. - Anàlisi de la variació interanual.



ACCIÓ 8.2.2.3.

ANALITZAR EL LLENGUATGE EN ELS PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ, ESTABLINT MECANISMES QUE GARANTISQUEN EL PRINCIPI D'IGUALTAT.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Analitzar i revisar el llenguatge utilitzat en la definició del lloc de treball, el procés de selecció i les proves utilitzades. - Modificar a continuació els elements propis del llenguatge sexista detectats.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea Igualtat i Ocupació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Definició no discriminatòria del perfil del lloc de treball. - Utilització del llenguatge no sexista en les ofertes d'ocupació. - Redacció no sexista als documents relacionats amb els processos de cobertura de llocs de treball. - Definició de proves i barems redactats amb un llenguatge no sexista de manera prèvia a la selecció. - Redacció de les proves de selecció utilitzant un llenguatge igualitari.



ACCIÓ 8.2.2.4.

GARANTIR L'ACCÉS DE LES DONES A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES, AMB PROCESSOS DE SELECCIÓ EN CONDICIONS D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar un enfocament d'eliminació dels biaixos de gènere en matèria de contractació en l'Ajuntament de Càrcer. - Donar formació en matèria d'igualtat a les persones amb competències en contractació o selecció del personal.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea Igualtat i Ocupació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Relació entre el nombre de dones i homes presentats a la candidatura i els seleccionats. - Incloure en els temaris de les convocatòries temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



8.2.3. ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

➤ Objectiu:

Facilitar i promoure en la plantilla de l'ajuntament la possibilitat de conciliar el treball amb la vida personal i familiar.

➤ Accions:

8.2.3.1. Identificar si existeixen noves necessitats de conciliació en la plantilla.

8.2.3.2. Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar que s'estan duent a terme en un document on s'arreglen aquestes mesures.

8.2.3.3. Realitzar programes de sensibilització i formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de concienciar de la seua necessitat.



ACCIÓ 8.2.3.1.

IDENTIFICAR SI EXISTEIXEN NOVES NECESSITATS DE CONCILIACIÓ EN LA PLANTILLA.

PROCEDIMENT	- Estudiar si hi ha noves necessitats en matèria de conciliació del personal de l'ajuntament.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea Igualtat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Enquesta de detecció de necessitats de conciliació. - Inventari de necessitats en matèria de conciliació desagregat per sexe. - Estadística desagregada per sexe de l'ús de cadascuna de les mesures de conciliació.



ACCIÓ 8.2.3.2.

ANALITZAR LES MESURES DE FLEXIBILITZACIÓ LABORAL ATENENT A LES NECESSITATS DE CONCILIACIÓ DETECTADES I VISIBILITZAR AQUELLES QUE S'ESTAN DUENT A TERME EN UN DOCUMENT.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Analitzar els usos del temps de la jornada, contemplant els actuals horaris d'entrades i eixides. - Comparar els horaris establits i la seua flexibilitat amb les necessitats de conciliació detectades. - Proposar flexibilitzacions horàries en relació a les necessitats detectades.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea Igualtat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Informe que arreplegue usos de la flexibilització de la jornada del personal de l'ajuntament, les seues necessitats i propostes de millores. - Després de realitzar l'informe, elaborar un document que arreplegue les mesures de conciliació i anar incorporant en ella les mesures, segons apareguen noves necessitats.



ACCIÓ 8.2.3.3.

REALITZAR PROGRAMES DE SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ SOBRE CONCILIACIÓ DIRIGITS A TOT EL PERSONAL, A MÉS DE CONSCIENCIAR DE LA SEUA NECESSITAT.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Dissenyar i realitzar accions formatives per a tota la plantilla. - Dissenyar i engegar un programa de sensibilització dirigit a tota la plantilla, que incloga la difusió de bones pràctiques en matèria de conciliació, que altres institucions o organitzacions han dut a terme.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea Igualtat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'un programa d'accions formatives i sensibilització dirigida a tota la plantilla. - Nombre de persones que han rebut les accions formatives. - Nombre d'hores per alumne/a impartides. - Nombre d'accions de sensibilització. - Nombre de destinatàries o destinataris. - Nombre de bones pràctiques difoses.



8.2.4. ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ.

➤ Objectiu:

Aconseguir el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de classificació professional, promoció i desenvolupament personal.

➤ Accions:

8.2.4.1. Definir i utilitzar canals de comunicació accessibles a tot el personal, per a informar de les vacants a les que poden promocionar, que garantisquen la no discriminació per raó de sexe.

8.2.4.2. Dissenyar un Pla Anual de Formació atenent a necessitats detectades en cadascun dels llocs que s'exercixen en l'entitat.

8.2.4.3. Incloure en el Pla Anual de Formació, accions formatives relacionades amb la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes..



ACCIÓ 8.2.4.1.

DEFINIR I UTILITZAR CANALS DE COMUNICACIÓ ACCESSIBLES A TOT EL PERSONAL PER A INFORMAR DE LES VACANTS A LES QUE PODEN PROMOCIONAR, QUE GARANTISQUEN LA NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar i proposar canals de comunicació sobre les vacants que sorgeixen en llocs de treball de l'ajuntament. - Garantir que la informació arriba a tota la plantilla per igual.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea d'Ocupació i Secretaria. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Inventari de canals de comunicació. - Proposta de nous canals. - Nombre de sol.licituds rebudes desagregades per sexe. - Nombre de promocions desagregades per sexe i per lloc de treball al que s'ha accedit.



ACCIÓ 8.2.4.2.

DISSENYAR UN PLA ANUAL DE FORMACIÓ ATENENT A NECESSITATS DETECTADES EN CADASCUN DELS LLOCS QUE S'EXERCIXEN EN L'ENTITAT.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Atenent a la descripció dels llocs de la RPT (Relació de Puestos de Treball), i les competències requerides per a un bon compliment, analitzar les possibles necessitats de formació de les persones que els ocupen per a un compliment òptim. - Disseny del Pla anual de formació.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Comprovar que a la redacció de la RPT figuren explícitament les competències necessàries per al compliment. - Informe d'anàlisi de necessitats formatives detectades. - Habilitar la possibilitat que cadascuna de les persones de la plantilla indique les necessitats formatives autodetectades. - Document "Pla Anual de Formació".



ACCIÓ 8.2.4.3.

INCLoure EN EL PLA ANUAL DE FORMACIÓ, ACCIONS FORMATIVES RELACIONADES AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporació al Pla de Formació accions específiques en termes d'igualtat. - Desenvolupar accions formatives relacionades amb la igualtat d'oportunitats, conciliació i violència de gènere, llenguatge administratiu no sexista, salut laboral, etc.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria. • Comissió Transversal d'igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de cursos oferits d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - Participants als cursos de formació. - Variació interanual de la participació. - Relació de mòduls d'igualtat entre dones i homes impartits durant l'any de formació corresponent.



8.2.5. ÀREA DE RETRIBUCIONS.

➤ Objectiu:

Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que als llocs de treball igual o d'igual valor, els correspon igual retribució.

➤ Accions:

8.2.5.1. Atenent al Pressupost de Personal que deriva de la legislació actual per a entitats locals:

- a) Vissibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius.
- b) Vissibilitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals basades en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.



ACCIÓ 8.2.5.1.

ATENENT AL PRESSUPOST DE PERSONAL QUE DERIVA DE LA LEGISLACIÓ ACTUAL PER A ENTITATS LOCALS:

- A) Visibilitzar la retribució anual segons categoria i nivells retributius dels llocs de treball que actualment hi ha en l'ajuntament.
- B) Assignació de llocs basats en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un document que contemple: <ul style="list-style-type: none"> ○ Retribució anual segons categoria i nivells retributius dels llocs de treball que actualment hi ha en l'ajuntament. ○ Assignació de llocs basats en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 a 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Document en el qual quede reflectit de forma més específica i visible la retribució anual segons categories i l'assignació de llocs basats en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.



8.2.6. ÀREA DE SALUT LABORAL.

➤ Objectiu:

Eliminar la possible existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de qualsevol tipus; a més de previndre l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral i incorporar la perspectiva de gènere als programes i accions relacionades amb la salut laboral.

➤ Accions:

8.2.6.1. Proporcionar a la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer el "Codi de Conducta davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral".

8.2.6.2. Proporcionar a la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer un "Protocol d'Actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral".



ACCIÓ 8.2.6.1.

PROPORCIONAR A LA PLATILLA DE L'AJUNTAMENT DE CÀRCER UN CODI DE CONDUCTA DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL DE L'AJUNTAMENT.

PROCEDIMENT	- Sol.licitar a la Mancomunitat de la Ribera Alta el "Codi de Conducta" que facilite la prevenció i/o que evite situacions d'assetjament en l'àmbit de l'ajuntament.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea Sanitat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Sol.licitud del "Codi de Conducta". - Recepció del "Codi de Conducta". - Presentació a la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer del "Codi de Conducta".



ACCIÓ 8.2.6.2.

PROPORCIONAR A LA PLATILLA DE L'AJUNTAMENT DE CÀRCER UN "PROTOCOL D'ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I L'ASSETJAMENT LABORAL".

PROCEDIMENT	- Sol.licitud a la Mancomunitat de la Ribera Alta d'un "Protocol d'Actuació contra l'Assetjament sexual, l'Assetjament per raó de sexe i l'Assetjament laboral".
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea Sanitat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Sol.licitud del "Protocol d'Actuació contra l'Assetjament sexual, l'Assetjament per raó de sexe i l'Assetjament laboral". - Recepció del "Protocol d'Actuació contra l'Assetjament sexual, l'Assetjament per raó de sexe i l'Assetjament laboral". - Presentació a la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer del "Protocol d'Actuació contra l'Assetjament sexual, l'Assetjament per raó de sexe i l'Assetjament laboral" a través del correu electrònic i la web oficial de l'ajuntament.



8.2.7. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA.

➤ Objectiu:

Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i potenciar la utilització d'un llenguatge no sexista, ni discriminatori en la comunicació oral, escrita i visual de l'Ajuntament de Càrcer.

➤ Accions:

8.2.7.1. Proporcionar a la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer un manual de llenguatge i imatges no sexistes.

8.2.7.2. Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.

8.2.7.3. Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faça un ús igualitari del llenguatge i de les imatges.

8.2.7.4. Difondre interior i exteriorment l'existència del 1^{er} Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.

8.2.7.5. Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant canals de comunicació perquè la plantilla pugui expressar les seues opinions i suggeriments sobre el Pla.

8.2.7.6. Incloure a la web de l'Ajuntament de Càrcer tots els serveis actualitzats d'atenció a les dones per a que tota la ciutadania pugui accedir a eixa informació.



ACCIÓ 8.2.7.1.

PROPORCIONAR A LA PLATILLA DE L'AJUNTAMENT UN MANUAL DE LLENGUATGE I IMATGES NO SEXISTES.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Sol.licitar a la Mancomunitat de la Ribera Alta el “Manual de llenguatge i imatges no sexistes” amb instruccions detallades sobre la utilització d’un llenguatge igualitari i l’ús adequat i coherent d’imatges concordants amb la igualtat de gènere.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea de Comunicació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Sol.licitud del “Manual de llenguatge i imatges no sexistes”. - Recepció del “Manual de llenguatge i imatges no sexistes”. - Posar a disposició pública el Manual de llenguatge i imatges no sexistes. - Comunicació a la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer l'existència del “Manual de llenguatge i imatges no sexistes” a través del correu electrònic. - Publicació del manual a la Web oficial de l'ajuntament per a que pugui accedir la ciutadania.



ACCIÓ 8.2.7.2.

SENSIBILITZAR I FORMAR AL PERSONAL SOBRE L'ÚS IGUALITARI DEL LLENGUATGE I DE LES IMATGES.

PROCEDIMENT	- Cursos de formació en matèria de llenguatge i imatges no sexistes.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea de Comunicació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 - 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos oferits a la plantilla. - Percentatge de persones participants en cursos de formació. - Incorporació del mòdul formatiu de llenguatge no sexista als manuals formatius.

ACCIÓ 8.2.7.3.

GARANTIR QUE EN TOTA LA PRODUCCIÓ ORAL I ESCRITA DE L'AJUNTAMENT ES FAÇA UN ÚS IGUALITARI DEL LLENGUATGE I DE LES IMATGES.



<p>PROCEDIMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Complir amb la directriu que tots els noms de les categories professionals, àrees, departaments i serveis, cartells de despatxos i indicadors i altres denominacions facen un ús igualitari del llenguatge. - Garantir l'ús del llenguatge inclusiu en les ofertes públiques d'ocupació (amb una denominació en femení i masculí dels llocs vacants). - Garantir que la web de l'Ajuntament de Càncer mostre una imatge escrita i gràfica igualitària, creant un accés directe visible del Manual de llenguatge i imatges no sexistes. - Implantar l'ús del llenguatge no sexista en la redacció de documents. - Revisar i esmenar l'ús del llenguatge sexista en documents tipus (sol.licituds, formularis, etc.). - Realitzar una revisió periòdica dels documents (informes, memòria, notícies publicades). - Nomenar a una persona responsable que periòdicament vigile el seu compliment.
<p>PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea de Comunicació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
<p>CALENDARI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 - 2023.
<p>PRESSUPOST</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
<p>INDICADORS DE SEGUIMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprovació que les categories professionals, àrees, departaments i serveis, cartells de despatxos i indicadors i altres denominacions han sigut modificades a un llenguatge iclusu. - Comprovació del llenguatge utilitzat en les ofertes d'ocupació pública.



ACCIÓ 8.2.7.4.

DIFORNDRE INTERIOR I EXTERIORMENT L'EXISTÈNCIA DEL 1^{er} PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES, INFORMANT ANUALMENT A TOTA LA PLANTILLA SOBRE EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Realitzar un informe d'avaluació i seguiment sobre el grau de desenvolupament i implementació del Pla d'Igualtat. - Informar a tota la plantilla del desenvolupament del Pla, fent-los arribar l'informe d'avaluació.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea de Comunicació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 - 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Informe anual d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat. - Comprovació que tota la plantilla ha rebut l'informe de seguiment anual.



ACCIÓ 8.2.7.5.

MOTIVAR A LA PARTICIPACIÓ A TRAVÉS DE LA COMISSIÓ PER A LA IGUALTAT, HABILITANT CANALS DE COMUNICACIÓ PERQUÈ LA PLANTILLA PUGA EXPRESSAR LES SEUES OPINIONS I SUGGERIMENTS SOBRE EL PLA.

<p>PROCEDIMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nomenar a una persona de la Comissió per a la Igualtat, responsable de recollir els suggeriments de la Plantilla a través de diferents mitjans (intranet, correu electrònic). - Comunicació a la plantilla de l'existència d'aquest canal de comunicació i convidar-los a participar en la implementació del Pla i en la seua millora. - Portar a les reunions de la Comissió els suggeriments o comentaris aportats per la plantilla. - Recollir en un informe anual la participació de la plantilla.
<p>PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió Transversal d'Igualtat.
<p>CALENDARI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 - 2023.
<p>PRESSUPOST</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
<p>INDICADORS DE SEGUIMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicació que convida a participar i explique els mecanismes previstos perquè aquesta participació es produïska. - Nomenament de la persona responsable de recollir els resultats d'aquesta participació. - Informe anual d'avaluació i seguiment.



ACCIÓ 8.2.7.6.

INCLoure A LA WEB DE L'AJUNTAMENT DE CÀR CER TOTS ELS SERVEIS ACTUALITZATS D'ATENCIÓ A LES DONES PER A QUE TOTA LA CIUTADANIA PUGA ACCEDIR A EIXA INFORMACIÓ.

PROCEDIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Recollida d'informació estatal, autonòmica i local sobre serveis d'atenció a les dones, destacant aquells relacionats amb la violència de gènere. - Creació a la web de l'Ajuntament de Càrcer, un espai amb informació actualitzada sobre serveis d'atenció a les dones.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea de Comunicació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	<ul style="list-style-type: none"> • Període de 2020 - 2023.
PRESSUPOST	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Comprovació de la publicació de serveis d'atenció a la dona a la web de l'ajuntament. - Nombre d'actualitzacions d'aquest espai.



9. SISTEMES D'AVALUACIÓ

El Pla d'Igualtat és una eina estratègica que permet la millora de la situació de les dones i homes que formen part de l'organització, de la qual es parteix al moment de la seua elaboració, mitjançant el compliment dels objectius que en el mateix es contemplen i a través de l'execució de les diferents accions en les quals es vertebra.

Tenint en compte el període de vigència del Pla, és necessari el seguiment i avaluació de l'execució de les diferents accions segons la seua planificació i cronograma previst. Es pretén amb això una millora continuada i aconseguir la major eficàcia de les actuacions previstes, utilitzant els indicadors descrits en cadascuna de les accions proposades.

En relació al seguiment del Pla, es realitzaran informes trimestrals, en els quals s'informarà del nivell de l'execució de les accions en el marc de la Comissió Transversal d'Igualtat.

El seguiment del Pla d'Igualtat serà competència de la Comissió Transversal d'Igualtat, que a través de reunions periòdiques coneixeran el grau d'execució de cadascuna de les accions i els obstacles que van sorgint, de manera que permeten introduir la flexibilitat i correcció que es precise en les actuacions, per tal d'aconseguir una implantació satisfactòria de les accions.

En l'Avaluació es comprovaran si els resultats obtinguts s'adeqüen als objectius que es van establir en un primer moment en funció dels criteris d'avaluació, per a posteriorment, realitzar propostes de millora en cas de no complir correctament els objectius programats.

L'Avaluació es durà a terme en dues fases:

- 1) Mitjançant informes anuals que permeten conèixer els resultats i impacte del Pla d'Igualtat.



- 2) A través d'un informe final que valore l'execució duta a terme els tres anys de vigència del Pla.

Per tal de realitzar l'Avaluació s'utilitzaran tècniques quantitatives i qualitatives que permeten recollir informació sobre el grau d'execució (què s'ha fet), el grau de transversalitat (qui ho ha fet), el procés d'execució (com s'ha fet) i què s'ha aconseguit (grau d'incidència i impacte).

Per dur a terme el sistema de seguiment i avaluació s'utilitzaran les eines dissenyades per a aquest efecte, que seran emplenades segons el cronograma dels òrgans o serveis responsables de la seua execució i avaluació.



FITXA D'AVALUACIÓ

Data de realització:	
Període d'avaluació:	
Emplenada per:	

RELACIONAT AMB ELS RESULTATS

Número d'accions realitzades:

Número d'accions finalitzades:

ACCIONS ASSOLIDES PER ÀMBIT	Cap	Menys de la meitat	Més de la meitat	Totes
Àrea transversal d'Igualtat				
Àrea d'accés a l'ocupació				
Àrea de conciliació de la vida laboral, personal i familiar				
Àrea de classificació professional, promoció i formació				
Àrea de retribucions				
Àrea de salut laboral				
Àrea de comunicació i llenguatge				

OBSERVACIONS:

SOBRE EL PROCÉS

***De l'1 al 5, marca el grau d'implicació sent 1 gens i 5 molt**



ÀREA TRANSVERSAL D'IGUALTAT	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II ^{on} PIO					

ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II ^{on} PIO					

ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II ^{on} PIO					

ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II ^{on} PIO					

ÀREA DE RETRIBUCIONS	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II ^{on} PIO					



ÀREA DE SALUT LABORAL	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II ^{on} PIO					

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II ^{on} PIO					

OBSERVACIONS:

--



10. CRONOGRAMA

2020

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	REVISSIÓ
Acció nº 8.2.1.1.	Crear els mecanismes necessaris per a garantir la implementació del present Pla d'Igualtat.	- Gener
Acció nº 8.2.1.2.	Considerar el Pla d'Igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'ajuntament.	- Juny - Desembre
Acció nº 8.2.1.3.	Dotar a l'àrea d'Igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.	- Juny
Acció nº 8.2.1.4.	Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions proposades en el Pla d'Igualtat.	- Desembre
Acció nº 8.2.2.1.	Assegurar que els processos de selecció siguin no discriminatòris i que incloguen la perspectiva de gènere en totes les seues fases.	- Desembre
Acció nº 8.2.2.2.	Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguin responsables de la selecció i contractació del personal.	- Juny - Desembre
Acció nº 8.2.2.3.	Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat.	- Juny - Desembre



Acció nº 8.2.2.4.	Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.	- Desembre
Acció nº 8.2.3.1.	Identificar si existeixen noves necessitats de conciliació en la plantilla.	- Gener
Acció nº 8.2.3.2.	Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar que s'estan duent a terme en un document on s'arreglen aquestes mesures.	- Gener
Acció nº 8.2.3.3.	Realitzar programes de sensibilització i formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de conscienciar de la seua necessitat.	- Desembre
Acció nº 8.2.4.1.	Definir i utilitzar canals de comunicació accessibles a tot el personal per a informar de les vacants a les que poden promocionar, que garantisquen la no discriminació per raó de sexe.	- Desembre
Acció nº 8.2.4.2.	Dissenyar un Pla Anual de Formació atenent necessitats detectades en cadascun dels llocs que s'exerceixen en l'entitat.	- Desembre
Acció nº 8.2.4.3.	Incloure en el Pla Anual de Formació accions formatives relacionades amb la igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.	- Desembre



<p>Acció nº 8.2.5.1.</p>	<p>Atenent al Pressupost de Personal que deriva de la legislació actual per a entitats locals:</p> <p>A) Visibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius.</p> <p>B) Vissibilitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals basades en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.</p>	<p>- Desembre</p>
<p>Acció nº 8.2.6.1.</p>	<p>Proporcionar a la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer el "Codi de Conducta davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral".</p>	<p>- Juny</p>
<p>Acció nº 8.2.6.2.</p>	<p>Proporcionar a la plantilla de l'Ajuntament de Càrcer un "Protocol d'Actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral".</p>	<p>- Juny</p>
<p>Acció nº 8.2.7.1.</p>	<p>Proporcionar a la plantilla de l'ajuntament un manual de llenguatge i imatges no sexistes.</p>	<p>- Juny</p>
<p>Acció nº 8.2.7.2.</p>	<p>Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.</p>	<p>- Desembre</p>
<p>Acció nº 8.2.7.3.</p>	<p>Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faça un ús igualitari del llenguatge i de les imatges.</p>	<p>- Desembre</p>
<p>Acció nº 8.2.7.4.</p>	<p>Difondre interior i exteriorment l'existència del 1^{er} Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.</p>	<p>- Gener</p>



Acció nº 8.2.7.5.	Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant canals de comunicació perquè la plantilla pugui expressar les seues opinions i suggeriments sobre el Pla.	- Gener - Juny
Acció nº 8.2.7.6.	Incloure a la web de l'Ajuntament de Càrcer tots els serveis actualitzats d'atenció a les dones per a que tota la ciutadania pugui accedir a eixa informació.	- Juny - Desembre

2021

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	REVISSIÓ
Acció nº 8.2.1.1.	Crear els mecanismes necessaris per a garantir la implementació del present Pla d'Igualtat.	- Gener
Acció nº 8.2.1.2.	Considerar el Pla d'Igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'ajuntament.	- Juny - Desembre
Acció nº 8.2.1.3.	Dotar a l'àrea d'Igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.	- Juny
Acció nº 8.2.1.4.	Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions proposades en el Pla d'Igualtat.	- Desembre
Acció nº 8.2.2.1.	Assegurar que els processos de selecció siguen no discriminatòris i que incloguen la perspectiva de gènere en totes les seues fases.	- Desembre



Acció nº 8.2.2.2.	Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguem responsables de la selecció i contractació del personal.	- Juny - Desembre
Acció nº 8.2.2.3.	Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat.	- Juny - Desembre
Acció nº 8.2.2.4.	Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.	- Desembre
Acció nº 8.2.3.1.	Identificar si existeixen noves necessitats de conciliació en la plantilla.	- Gener
Acció nº 8.2.3.2.	Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar que s'estan duent a terme en un document on s'arreglen aquestes mesures.	- Gener
Acció nº 8.2.3.3.	Realitzar programes de sensibilització i formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de conscienciar de la seua necessitat.	- Desembre
Acció nº 8.2.4.1.	Definir i utilitzar canals de comunicació accessibles a tot el personal per a informar de les vacants a les que poden promocionar, que garantisquen la no discriminació per raó de sexe.	- Desembre
Acció nº 8.2.4.2.	Dissenyar un Pla Anual de Formació atenent necessitats detectades en cadascun dels llocs que s'exerceixen en l'entitat.	- Desembre



Acció nº 8.2.4.3.	Incloure en el Pla Anual de Formació accions formatives relacionades amb la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.	- Desembre
Acció nº 8.2.5.1.	Atenent al Pressupost de Personal que deriva de la legislació actual per a entitats locals: A) Visibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius. B) Vissibilitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals basades en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.	- Desembre
Acció nº 8.2.7.2.	Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.	- Desembre
Acció nº 8.2.7.3.	Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faça un ús igualitari del llenguatge i de les imatges.	- Desembre
Acció nº 8.2.7.4.	Difondre interior i exteriorment l'existència del 1 ^{er} Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.	- Gener
Acció nº 8.2.7.5.	Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant canals de comunicació perquè la plantilla pugui expressar les seues opinions i suggeriments sobre el Pla.	- Gener - Juny



Acció nº 8.2.7.6.	Incloure a la web de l'Ajuntament de Càrrecr tots els serveis actualitzats d'atenció a les dones per a que tota la ciutadania pugua accedir a eixa informació.	- Juny - Desembre
--------------------------	--	----------------------

2022

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	REVISSIÓ
Acció nº 8.2.1.1.	Crear els mecanismes necessaris per a garantir la implementació del present Pla d'Igualtat.	- Gener
Acció nº 8.2.1.2.	Considerar el Pla d'Igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'ajuntament.	- Juny - Desembre
Acció nº 8.2.1.3.	Dotar a l'àrea d'Igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.	- Juny
Acció nº 8.2.1.4.	Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions proposades en el Pla d'Igualtat.	- Desembre
Acció nº 8.2.2.1.	Assegurar que els processos de selecció siguen no discriminatòris i que incloguen la perspectiva de gènere en totes les seues fases.	- Desembre
Acció nº 8.2.2.2.	Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguen responsables de la selecció i contractació del personal.	- Juny - Desembre



Acció nº 8.2.2.3.	Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat.	- Juny - Desembre
Acció nº 8.2.2.4.	Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.	- Desembre
Acció nº 8.2.3.1.	Identificar si existeixen noves necessitats de conciliació en la plantilla.	- Gener
Acció nº 8.2.3.2.	Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar que s'estan duent a terme en un document on s'arrepleguen aquestes mesures.	- Gener
Acció nº 8.2.3.3.	Realitzar programes de sensibilització i formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de conscienciar de la seua necessitat.	- Desembre
Acció nº 8.2.4.1.	Definir i utilitzar canals de comunicació accessibles a tot el personal per a informar de les vacants a les que poden promocionar, que garantisquen la no discriminació per raó de sexe.	- Desembre
Acció nº 8.2.4.2.	Dissenyar un Pla Anual de Formació atenent necessitats detectades en cadascun dels llocs que s'exerceixen en l'entitat.	- Desembre



Acció nº 8.2.4.3.	Incloure en el Pla Anual de Formació accions formatives relacionades amb la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.	- Desembre
Acció nº 8.2.5.1.	Atenent al Pressupost de Personal que deriva de la legislació actual per a entitats locals: A) Visibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius. B) Vissibilitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals basades en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.	- Desembre
Acció nº 8.2.7.2.	Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.	- Desembre
Acció nº 8.2.7.3.	Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faça un ús igualitari del llenguatge i de les imatges.	- Desembre
Acció nº 8.2.7.4.	Difondre interior i exteriorment l'existència del 1 ^{er} Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.	- Gener
Acció nº 8.2.7.5.	Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant canals de comunicació perquè la plantilla pugui expressar les seues opinions i suggeriments sobre el Pla.	- Gener - Juny



Acció nº 8.2.7.6.	Incloure a la web de l'Ajuntament de Càr cer tots els serveis actualitzats d'atenció a les dones per a que tota la ciutadania pugua accedir a eixa informació.	- Juny - Desembre
--------------------------	--	----------------------

2023

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	REVISSIÓ
Acció nº 8.2.1.1.	Crear els mecanismes necessaris per a garantir la implementació del present Pla d'Igualtat.	- Gener
Acció nº 8.2.1.2.	Considerar el Pla d'Igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'ajuntament.	- Juny - Desembre
Acció nº 8.2.1.3.	Dotar a l'àrea d'Igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.	- Juny
Acció nº 8.2.1.4.	Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions proposades en el Pla d'Igualtat.	- Desembre
Acció nº 8.2.2.1.	Assegurar que els processos de selecció siguen no discriminatòris i que incloguen la perspectiva de gènere en totes les seues fases.	- Desembre
Acció nº 8.2.2.2.	Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguen responsables de la selecció i contractació del personal.	- Juny - Desembre



Acció nº 8.2.2.3.	Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat.	- Juny - Desembre
Acció nº 8.2.2.4.	Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.	- Desembre
Acció nº 8.2.3.1.	Identificar si existeixen noves necessitats de conciliació en la plantilla.	- Gener
Acció nº 8.2.3.2.	Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar que s'estan duent a terme en un document on s'arrepleguen aquestes mesures.	- Gener
Acció nº 8.2.3.3.	Realitzar programes de sensibilització i formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de conscienciar de la seua necessitat.	- Desembre
Acció nº 8.2.4.1.	Definir i utilitzar canals de comunicació accessibles a tot el personal per a informar de les vacants a les que poden promocionar, que garantisquen la no discriminació per raó de sexe.	- Desembre
Acció nº 8.2.4.2.	Dissenyar un Pla Anual de Formació atenent necessitats detectades en cadascun dels llocs que s'exerceixen en l'entitat.	- Desembre



Acció nº 8.2.4.3.	Incloure en el Pla Anual de Formació accions formatives relacionades amb la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.	- Desembre
Acció nº 8.2.5.1.	Atenent al Pressupost de Personal que deriva de la legislació actual per a entitats locals: A) Visibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius. B) Vissibilitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals basades en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.	- Desembre
Acció nº 8.2.7.2.	Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.	- Desembre
Acció nº 8.2.7.3.	Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faça un ús igualitari del llenguatge i de les imatges.	- Desembre
Acció nº 8.2.7.4.	Difondre interior i exteriorment l'existència del 1 ^{er} Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.	- Gener
Acció nº 8.2.7.5.	Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant canals de comunicació perquè la plantilla pugui expressar les seues opinions i suggeriments sobre el Pla.	- Gener - Juny



Acció nº 8.2.7.6.	Incloure a la web de l'Ajuntament de Càrcer tots els serveis actualitzats d'atenció a les dones per a que tota la ciutadania puga accedir a eixa informació.	- Juny - Desembre
--------------------------	--	----------------------