

I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE PLANTILLA
AJUNTAMENT DE FONTANARS DELS ALFORINS

Del 1-2-2021 al 1-02-2025





Índex

1. Introducció
2. Marc jurídic
3. Objectius generals i eixos d'anàlisi
4. Anàlisi de la realitat
 - 4.1. Dades secundàries: descripció de la plantilla de l'Ajuntament de la Fontanars dels Alforins
 - 4.2. Anàlisi de l'enquesta de la plantilla
 - a) Accés a l'ocupació i classificació professional
 - b) Formació i promoció professional
 - c) Retribucions
 - d) Conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i temps de treball
 - e) Salut i prevenció de riscos laborals
 - f) Violències: assetjament sexual i per raó de sexe. Violència de gènere
 - g) Comunicació i informàtica
 - h) Transversalitat, contractacions i subvencions
 - 4.3. Informació de l'entrevista als agents clau
 - 4.4. Auditoria salarial.
5. Mesures internes a adoptar
6. Cronograma i període de vigència
7. Recursos
8. Sistema de seguiment i avaluació: Comissió d'Igualtat
9. Bibliografia
10. Annexos
 - Annex 1. Enquesta del diagnòstic del Pla d'Igualtat a la plantilla del personal treballador de l'Ajuntament de la Fontanars dels Alforins
 - Annex 2. Qüestionari Visat Pla d'Igualtat per àrees
 - Annex 3. Preguntes de l'entrevista a informants clau.
 - Annex 4. Llegenda per a les taules de registre retributiu
 - Annex 5. Glossari de termes



Índex de Taules

Taula 1. Divisió de les tasques domèstiques a casa

Taula 2. Valoració de les mesures de conciliació laboral-familiar

Taula 3. Coneixement sobre les mesures de discriminació i/o assetjament sexual per gènere (%)

Taula 4. Valoració de l'ús de llenguatge i imatge inclusiva a l'ajuntament

Taula 5. Procés de selecció

Taula 6. Classificació professional

Taula 7. Accés a la formació

Taula 8. Condicions laborals

Taula 9. Adaptacions dels llocs de treball

Taula 10. Calendarització dels mesures per any

Índex de Gràfics.

Gràfic 1. Antiguitat en el lloc de treball

Gràfic 2. Estructura de la plantilla per sexe i rang d'edat

Gràfic 3. Distribució de la població per gènere

Gràfic 4. Relació contractual per gènere

Gràfic 5. Antiguitat del contracte per gènere

Gràfic 6. Lloc de treball per gènere (%)

Gràfic 7. Àrea de treball de les dones

Gràfic 8. Àrea de treball dels homes

Gràfic 9. Categoria professional per gènere

Gràfic 10. Tipus de jornada laboral per hores setmanals

Gràfic 11. Mitjana de retribució mensual i anual per gènere

Gràfic 12. Retribució mitjana per tipus de relació contractual i gènere

Gràfic 13. Baixes laborals per gènere

Gràfic 14. Mesura de conciliació per gènere

Gràfic 15. Formació per gènere

Gràfic 16. Nivell d'estudis per gènere

Gràfic 17. Categoria laboral per gènere

Gràfic 18. Distribució de categories laborals

Gràfic 19. Antiguitat laboral per gènere

Gràfic 20. Tipus de relació contractual per gènere

Gràfic 21. Valoració mesures accés a l'ocupació

Gràfic 22. Modalitats formatives de l'ajuntament

Gràfic 23. Valoració de la idoneïtat d'algunes mesures formatives



Gràfic 24. Idoneïtat per gènere de si la formació sobre les tasques domèstiques en els homes contribueix a promoure la igualtat

Gràfic 25. Percepció sobre la igualtat, possibilitats de promoció i accés a la formació

Gràfic 26. Hores diàries dedicades a activitats remunerades

Gràfic 27. Participació de la parella en la cura de les persones dependents per gènere

Gràfic 28. Percentatge d'hores a la setmana que dediques a l'oci

Gràfic 29. Mesures de conciliació per gènere

Gràfic 30. Adecuación de las medidas de conciliación laboral familiar

Gràfic 31. Valoració de la inclusió de la perspectiva de gènere en les revisions mèdiques

Gràfic 32. Valoració de l'elaboració d'un pla d'igualtat

Gràfic 33. Nivell d'idoneïtat de les campanyes per a promoure la igualtat de gènere

Gràfic 34. Nivell d'idoneïtat d'impulsar la presència de les dones en les notícies

Gràfic 35. Valoració d'accions que promoguen la igualtat per gènere

Gràfic 36. Difusió d'ofertes laborals

Gràfic 37. Condicions de la contractació

Gràfic 38. Normativa relacionada amb la conciliació

Gràfic 39. Participació dels representants sindicals

Gràfic 40. Mesures de conciliació

Gràfic 41. Informació i formació en matèria de conciliació

Gràfic 42. S'estableixen criteris objectius en els sistemes de promoció?

Gràfic 43. Difusió dels llocs vacants

Gràfic 44. Possibilitats de promoció

Gràfic 45. Accés de les dones als llocs de treball

Gràfic 46. Difusió del Pla de Formació

Gràfic 47. Relació entre pla de formació i plans de carrera i promoció interna

Gràfic 48. Condicions de les accions de formació

Gràfic 49. Transparència de les retribucions

Gràfic 50. Plusos i beneficis socials i/o econòmics

Gràfic 51. Aspectes relacionats amb l'assetjament laboral.

Gràfic 52. Llenguatge i/o publicitat sexista

Gràfic 53. Condicions de la publicitat

Índex de Figures.

1. Figura 1. Recursos sobre prevenció de la violència de gènere que coneixen dones i homes de l'ajuntament
2. Figura 2. Recursos sobre promoció de la igualtat de dones i homes



1. Introducció

Partint del reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes com a informador de tot l'ordenament jurídic autonòmic, estatal, europeu i internacional, i havent-se constatat, no obstant això, l'existència d'una desigualtat estructural entre homes i dones palpable transversalment en tots els àmbits de la vida de les persones (social, cultural, econòmica, política, laboral, etc.), des de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins es reconeix l'obligació legal i moral de totes les administracions públiques de treballar en favor de la igualtat real i efectiva entre dones i homes. Per a això, és necessari articular mesures i polítiques que garantisquen la implementació d'aquest principi amb caràcter transversal a tot l'ajuntament.

És per tot l'anterior que la corporació municipal ha volgut posar en marxa el projecte d'elaborar i implantar el I Pla d'Igualtat d'Oportunitats, tot i sent conscients que es tracta només d'una primera intervenció i que posteriorment es realitzaran millores. L'àmbit d'actuació del qual és la pròpia "empresa", és a dir l'ajuntament i totes les persones que treballen en el, independentment del seu relaciona laboral. Sent així, és important no confondre-ho amb el "I pla d'Igualtat entre dones i home" que la corporació va aprovar en ple el 3 d'abril de 2019 va dirigit a tota la ciutadania del municipi.

Així, reconeixent que bona part de la desigualtat existent no és deliberada ni fàcil de detectar, sinó que sorgeix de construccions culturals del gènere, aquest I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la plantilla es presenta com el motor d'arrancada per a prendre'n consciència i traslladar la cultura de la igualtat, en la mesura que siga possible, a l'organització i el funcionament de l'ajuntament com a empresa i com a institució pública, i que repercutirà posteriorment també en la ciutadania de forma positiva.

La igualtat d'oportunitats no ha de ser un concepte estàtic, sinó tot el contrari, la igualtat d'oportunitats és un concepte en constant procés de transformacions des de la seua formació inicial.

El compromís com a tal es comprova en el desenvolupament del present pla d'igualtat i en la integració sistemàtica de la perspectiva de gènere en tota la gestió pública del municipi. És a dir, la nostra ferma voluntat de treballar per la igualtat d'oportunitats es materialitzarà en actuacions concretes que promouran la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits, en l'assignació de recursos suficients per a aquesta fi, i en una atenció i vigilància constants al fet que les iniciatives municipals, qualsevol que siga l'àrea de competència de la qual partisquen, es



desenvoluparan de manera que beneficien a dones i homes d'una forma equivalent. És a dir, busquem que la igualtat d'oportunitats es converteix en un dels criteris bàsics de l'actuació municipal, en totes les seues àrees de competència.

Amb aquest pla d'igualtat es pretén eliminar les possibles desigualtats entre treballadores i treballadors on no tenen cabuda els estereotips ni prejudicis, valorant-se les habilitats i competències de tota la plantilla laboral, eliminant qualsevol discriminació directa o indirecta per al que es realitzaren totes les accions positives que es consideren necessàries. D'igual manera, es treballarà perquè no produïska cap mena de discriminació a l'hora d'accedir a llocs de responsabilitat ni existisca desigualtat en les retribucions quan les competències siguen les mateixes. Així mateix es vetlarà perquè l'organització faça que els temps de treball concilien de la millor manera possible amb la vida personal de les persones que treballen en aquest municipi. Es tindrà especial cura a dissuadir qualsevol manifestació discriminatòria basada en estereotips de gènere que sostenen el conegut com a “sostre de cristal” que fa que les empleades del municipi es troben en inferioritat professional amb respecte als seus companys.

Per a aconseguir tot això es fixaren uns objectius, estratègies i mesures per a aconseguir la vertadera i justa igualtat d'oportunitats entres dones i homes a l'ajuntament de la Fontanars dels Alforins.

Les característiques principals del pla són:

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

A QUI AFECTA AQUEST PLA D'IGUALTAT?

El Pla d'Igualtat que l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins adopte com a ocupador, vincularà a tot el personal que li presta serveis en règim d'alienitat, amb independència que la materialització del vincle s'haja realitzat mitjançant un contracte laboral, administratiu o funcional.



A l'Administració local coexisteix o pot coexistir un triple tipus de personal:

- 1) El personal laboral, al qual se li apliquen les disposicions generals previstes per la legislació laboral i per la legislació pròpia del règim general de seguretat social al qual estan acollits.
- 2) Així mateix, en segon lloc, personal administratiu, normalment personal funcionari però que s'acull al règim general de seguretat social, com ocorre amb nombros personal de les Administracions locals i autonòmiques.
- 3) I en tercer lloc, personal funcionari: subjecte al règim de classes passives, al qual resulten de plena aplicació les disposicions específiques previstes en l'àmbit de les Administracions Públiques.

QUINA METODOLOGIA DE TREBALL S'HA UTILITZAT?

Durant l'any 2020 s'ha realitzat un diagnòstic de la situació tenint en compte les característiques diferenciadores de la plantilla de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins segons les diverses relacions laborals existents per a això s'han recopilat les dades disgregats per sexe que s'han proporcionat des del departament de Recursos Humans, s'han realitzat qüestionaris a tota la plantilla, així com entrevistes “perfils diana”

Amb les dades reflectides s'ha obtingut una situació de la realitat a nivell qualitatiu i quantitatiu que s'han plasmat gràficament. Després d'estudiar la informació obtinguda es proposen unes accions a realitzar durant el període de vigència del present pla d'igualtat de la plantilla de l'Ajuntament de La Fontanars dels Alforins.



2. Marc jurídic

- ÀMBIT INTERNACIONAL:
 - Declaració Universal de Drets Humans
 - Conveni núm. 111é OIT de 25 de juny de 1958, relatiu a la discriminació en matèria d'ocupació
 - Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (1979).
 - IV Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín (1995) i les seues posteriors revisions, l'última l'any 2015 (Pequín+20).

En la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Pequín (Pequín, 1995), es van modificar les anàlisis i propostes existents fins a aquesta data sobre la conciliació i es planteja des del desigual ús del temps entre dones i homes. Des d'aquest nou plantejament, resulta necessari tindre en compte la vida privada, passant a tractar-se la conciliació des d'una triple perspectiva: vida personal, familiar i laboral.

La Plataforma d'Acció aprovada en aquesta Conferència relaciona la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la necessitat de flexibilitzar els horaris a fi de tindre temps per a l'educació i la formació, l'ocupació remunerada, les responsabilitats familiars, les activitats voluntàries, el descans...

En últim lloc, assenyalar que en aquesta Conferència es va incloure el compromís dels governs per a la realització de "activitats per a mesurar i comprendre millor el tipus, abast i distribució del treball no remunerat, particularment el d'atenció a les persones dependents" i quantificar-lo per a determinar el seu valor. Aquest aspecte té gran importància ja que es trenca amb la visió tradicional del treball reproductiu i domèstic com a treballs mancats de valor, implicant un reconeixement per part de la societat.

- ÀMBIT EUROPEU:
 - Directiva 76/2007/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació de la igualtat de tracte, que va ser modificada per Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de treball entre homes i dones pel



que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball.

- Dins de la Carta Comunitària dels Drets Fonamentals dels Treballadors (1989) s'indica que "han d'elaborar-se mesures que permeten als homes i a les dones reconciliar les obligacions personals i laborals". Aquestes mesures es dirigeixen en un doble sentit:
 - L'increment i/o manteniment de les dones en el mercat laboral.
 - La incorporació dels homes a les responsabilitats familiars

Des de l'aprovació de la Carta fins a 1995, s'han aprovat diferents instruments normatius, que contribueixen a facilitar la conciliació DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL, com per exemple:

- La Directiva 92/85 de la CEE, sobre la millora de la seguretat i de la salut de les treballadores embarassades, que hagen donat a llum o en període de lactància, que estableix una sèrie de requisits mínims per a les dones que es troben en aquestes condicions, així com una llicència mínima retribuïda per maternitat, i una protecció contra l'acomiadament.
- La Directiva 96/34 de la CE, sobre el permís parental, establint específicament aquest permís com a dret individual de treballadores i treballadors.
- La Directiva 97/81 de la CE, sobre el treball a temps parcial, que té un doble propòsit: d'una banda, evitar qualsevol forma de discriminació contra els treballadors i treballadores a temps parcial i, per un altre, facilitar el desenvolupament del treball contribuint així, a la seua organització més flexible.
- La Directiva 2002/73, que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball. En ella s'estableixen garanties perquè les mares i pares que exercisquen els seus drets parentals tinguen protecció davant acomiadaments, la reserva del lloc de treball, o de condicions equivalents, i a les millores en les condicions de treball que s'hagueren fet efectives durant la seua absència.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat



de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació es recull que al final d'un permís de maternitat, paternitat o adopció, les i els treballadors tindran dret a:

- Reincorporar-se al seu lloc de treball o un equivalent, en condicions que no els resulten menys favorables;
 - Beneficiar-se de les millores en les condicions de treball a les quals hagueren pogut tindre dret durant la seua absència.
- La Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE. En aquesta Directiva es recull que totes les persones treballadores, ja siguin homes dones, i independentment del seu tipus de contracte (indefinit, temporal, a temps parcial o interinitat) tenen dret a un permís parental per motius de naixement o adopció d'una filla o fill. Aquest permís tindrà una duració mínima de quatre mesos i ha de poder ser utilitzat plenament per cada treballador. Es podrà transferir a l'altre progenitor, sempre i, quan, cada progenitor conserve almenys un mes dels quatre mesos. I, es pot prendre fins que el menor tinga una edat determinada (es recomana fins als 8 anys).
 - La Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, i per la qual es deroga la Directiva 86/613/CEE del Consell. Substitueix a la Directiva 86/613/CEE que serà derogada en el 2012 i recull que les dones que exercisquen una activitat autònoma, així com els seus cònjuges o parelles de fet que contribuïsquen a l'activitat del personal treballador autònom, podran beneficiar-se d'un subsidi per maternitat d'almenys 14 setmanes. A més, durant la interrupció dels seus serveis a causa de la maternitat, han de poder tindre accés als serveis que oferisquen substitucions i als serveis socials existents a nivell nacional. La prestació d'aquests serveis pot substituir totalment o parcialment el subsidi per maternitat.



- Declaració del Consell de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació 92/131/CE de la Comissió de la Comunitats europees de 27 de novembre de 1991, en la qual s'inclou un Codi de Conducta encaminat a combatre l'assetjament sexual en el treball dels països de la CE.
 - La Llei 39/1999, de 5 de novembre, de Conciliació de la Vida familiar i laboral respon a la transposició de les Directives del Consell 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992, (relativa a la protecció de la treballadora embarassada, que haja donat a llum o en període de lactància) i la 96/34/CEE, de 3 de juny de 1996, (relativa al Permís Parental).
 - Aquesta Llei intenta respondre als canvis socials en l'àmbit del mercat laboral: a la necessitat de posar en marxa un sistema que contemple la repercussió que aquests canvis tenen en l'àmbit familiar, començant per l'establiment de mesures que permeten un repartiment equilibrat de les responsabilitats familiars entre els membres de la parella. Es tractaria d'evitar que aquestes responsabilitats recaiguen exclusivament sobre les dones, tenint en compte, a més, que aquest repartiment desequilibrat constitueix un obstacle per a la seua permanència en el mercat de treball o promoció dins de les empreses.
 - Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000
 - 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 d'ocupació i ocupació
 - Acord Marc europeu de 26 d'abril de 2007, sobre assetjament i violència en el lloc de treball
 - Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011. Ratificat per Espanya el 2014
- ÀMBIT NACIONAL ESPANYOL:
 - Constitució Espanyola 1978:
 - Article 1.1:

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



- Article 9.2:
Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.
- Article 14:
Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Article 23:
 1. Els ciutadans tenen el dret a participar en els assumptes públics, directament o per mitjà de representants, lliurement elegits en eleccions periòdiques per sufragi universal.
 2. Així mateix, tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalen les lleis.
- Article 31.1:
Tots contribuïran al sosteniment de les despeses públiques d'acord amb la seua capacitat econòmica mitjançant un sistema tributari just inspirat en els principis d'igualtat i progressivitat que, en cap cas, tindrà abast confiscatori.
- Article 32.1:
“El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.”
- Article 35:
“Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seues necessitats i les de la seua família, sense que en cap cas pugua fer-se discriminació per raó de sexe.”
- Article 39.2:
“Los poderes públicos aseguran asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres,



cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.”

- Article 139.1:

“Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte de territorio del Estado.”

- Article 149.1:

“El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:
La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.”

- Reial Decret Llegislatiu1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

- Art 17: No discriminació en les relacions laborals

1. S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donen lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a o relacionades amb l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.

Seràn igualment nuls les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposen un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

2. Podran establir-se per llei les exclusions, reserves i preferències per a ser contractat lliurement.

3. No obstant això el que es disposa en l'apartat anterior, el Govern podrà regular mesures de reserva, duració o preferència en l'ocupació que tinguen per objecte facilitar la col·locació de treballadors demandants d'ocupació.

Així mateix, el Govern podrà atorgar subvencions, desgravaments i altres mesures per a fomentar l'ús de grups específics de treballadors que troben dificultats



especials per a accedir a l'ocupació. La regulació de les mateixes es farà prèvia consulta a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives.

Les mesures a les quals es refereixen els paràgrafs anteriors s'orientaran prioritàriament a fomentar l'ocupació estable dels treballadors desocupats i la conversió de contractes temporals en contractes per temps indefinit.

4. Sense perjudici del que es disposa en els apartats anteriors, la negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional de què es tracte.

Així mateix, la negociació col·lectiva podrà establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per a afavorir el seu accés al grup professional o lloc de treball de què es tracte.

5. L'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ajustarà al que es disposa en aquesta llei i en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI)

- Article 3. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Article 6. Discriminació directa i indirecta

1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta



disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguem necessaris i adequats.

3. En qualsevol cas, se considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directa o indirectament, per raó de sexe.

- Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
 1. Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
 2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
 3. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
 4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

- Article 8. Discriminació per embaràs o maternitat

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

- Article 11. Accions positives
 1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

- Article 14. Criteris generals d'actuació dels Poders Públics

A les finalitats d'aquesta Llei, seran criteris generals d'actuació dels Poders Públics:



1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abast el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.
3. La col·laboració i cooperació entre les diferents Administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'erradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat com són les que pertanyen a minories, les dones migrants, les xiquetes, les dones amb discapacitat, les dones majors, les dones vídues i les dones víctimes de violència de gènere, per a les quals els poders públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La protecció de la maternitat, amb especial atenció a l'assumpció per la societat dels efectes derivats de l'embaràs, part i lactància.
8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la corresponsabilitat en les labors domèstiques i en l'atenció a la família.
9. El foment d'instruments de col·laboració entre les diferents Administracions públiques i els agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes en les relacions entre particulars.
11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. Tots els punts considerats en aquest article es promouran i integraran d'igual manera en la política espanyola de cooperació internacional per al desenvolupament.



- **Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes**
El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques ho integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

- **Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis**
A fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta Llei i que es garantisca la integració de manera efectiva de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, deuran:
 - a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duen a terme.
 - b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar.
 - c) Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència de les quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.
 - d) Realitzar mostres prou àmplies com perquè les diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe.
 - e) Explotar les dades de què disposen de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
 - f) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents a fi de contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones.Només excepcionalment, i mitjançant informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, podrà justificar-se l'incompliment d'alguna de les obligacions anteriorment especificades.



- Article 21 Col·laboració entre les Administracions públiques
 1. L'Administració General de l'Estat i les Administracions de les Comunitats Autònomes cooperaran per a integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les seues respectives competències i, especialment, en les seues actuacions de planificació. En el si de la Conferència Sectorial de la Dona podran adoptar-se plans i programes conjunts d'actuació amb aquesta finalitat.
 2. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a aquest efecte, amb la resta de les Administracions públiques.

Article 41. Igualtat i publicitat

La publicitat que comporte una conducta discriminatòria d'acord amb aquesta Llei es considerarà publicitat il·lícita, de conformitat amb el que es preveu en la legislació general de publicitat i de publicitat i comunicació institucional.

- Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.
 1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
 2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:
 - a) Procés de selecció i contractació.
 - b) Classificació professional.
 - c) Formació.
 - d) Promoció professional.
 - e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.



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

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

- Article 51. Criteris d'actuació de les Administracions públiques

Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seues respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, deuran:

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

- Article 61. Formació per a la igualtat

1. Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella contemplaran l'estudi i



l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública.

2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats o dependents d'ella impartiran cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que es dirigiran a tot el seu personal.

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

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

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que s'estableix en la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulen una queixa o denúncia.

- Article 63. Avaluació sobre la igualtat en l'ocupació pública.

Tots els Departaments Ministerials i Organismes Públics remetran, almenys anualment, als Ministeris de Treball i Assumptes Socials i d'Administracions Públiques, informació relativa a l'aplicació efectiva en cadascun d'ells del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, mitjançant la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la seua plantilla, grup de titulació, nivell de complement de destinació i retribucions fetes una mitjana de del seu personal.



Té com a finalitat aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes i l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular la que afecta les dones.

Reconeix expressament a totes les persones el gaudí dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

Obliga per igual a totes les persones físiques i jurídiques que es troben o actuen en territori espanyol, amb independència de quin siga la seua nacionalitat, domicili o residència.

Té dimensió transversal i, per tant, projecta la seua influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social, cultural i artística.

Integra el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere en l'ordenació general de les polítiques públiques i estableix els criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat.

Defineix els conceptes i categories bàsiques relatives a la igualtat: el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, discriminació directa i indirecta, assetjament sexual i per raó de sexe i accions positives.

Estableix les garanties processals per a la tutela del dret a la igualtat de dones i homes, a través d'un procediment preferent i sumari amb inversió de la càrrega de la prova. (És la persona acusada la que ha de demostrar que no es va produir cap actuació per la seua part que es puga considerar que infringeix la Llei. Així, en els casos d'assetjament laboral, serà la persona acusada la que ha de provar que no ha existit assetjament.

Legitima a les institucions públiques amb competències en matèria de dona i a les organitzacions per a la defensa dels drets d'igualtat entre dones i homes, per a actuar en determinats procediments judicials, com els relacionats amb violència de gènere.

Estableix un marc general per a l'adopció de les anomenades accions positives, que permeten aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Incorpora un important conjunt de mesures per a eliminar i corregir la desigualtat en els diferents àmbits de la realitat social, cultural i artística i per al foment de la igualtat.



Assegura una representació equilibrada de tots dos sexes en la composició dels òrgans, en els càrrecs de responsabilitat de tots els poders públics i en la normativa del règim electoral.

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LOVG), cabria destacar :

- Article 2. Principis rectors.

d) Garantir drets en l'àmbit laboral i funcional que concilien els requeriments de la relació laboral i d'ocupació pública amb les circumstàncies d'aquelles treballadores o funcionàries que patisquen violència de gènere.

- Article 21. Drets laborals i de Seguretat Social.

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes previstos en 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 previstos en la Llei General de la Seguretat Social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball previstes en l'apartat anterior donaran lloc a situació legal de desocupació. El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social i de desocupació.

3. Les empreses que formalitzen contractes d'interinitat per a substituir a treballadores víctimes de violència de gènere que hagen suspès el seu contracte de treball o exercitat el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tindran dret a una bonificació del 100 per 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 supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produïska la reincorporació, aquesta es realitzarà 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 consideraran justificades, quan



així ho determinen els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent, sense perjudici que aquestes absències siguen comunicades per la treballadora a l'empresa al més prompte possible.

5. A les treballadores per compte propi víctimes de violència de gènere que cessen en la seua activitat per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, se'ls suspènirà l'obligació de cotització durant un període de sis mesos, que els seran considerats com de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seua situació serà considerada com assimilada a l'alta.

A l'efecte del que es preveu en el paràgraf anterior, es prendrà 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 24. Àmbit dels drets.

La funcionària víctima de violència de gènere tindrà 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 es determinen en 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 consideraran justificades en els termes que es determine en 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, es realitzarà en els termes establits en l'article 23.

- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, Codi Penal: arts. 184, 191 i 443

- Article 184.

1. El que sol·licitara favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb



tal comportament provocara a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a 10 mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual haguera comés el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella puga tindre en l'àmbit de la indicada relació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos.

3. Quan la víctima siga especialment vulnerable, per raó de la seua edat, malaltia o situació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos en els supòsits previstos en l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits previstos en l'apartat 2 d'aquest article.

- Article 191

1. Per a procedir pels delictes d'agressions, assetjament o abusos sexuals, serà precisa denúncia de la persona agraviada, del seu representant legal o querella del Ministeri Fiscal, que actuarà ponderant els legítims interessos en presència. Quan la víctima siga menor d'edat, persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció o una persona desvalguda, bastarà la denúncia del Ministeri Fiscal.

2. En aquests delictes el perdó de l'ofés o del representant legal no extingeix l'acció penal ni la responsabilitat d'aqueixa classe.

- Article 443

1. Serà castigat amb la pena de presó d'un a dos anys i inhabilitació absoluta per temps de sis a 12 anys, l'autoritat o funcionari públic que sol·licitara sexualment a una persona que, per a si mateixa o per al seu cònjuge o una altra persona amb la qual es trobe lligat de manera estable per anàloga relació d'afectivitat, ascendent, descendent, germà, per naturalesa, per adopció, o afí en els mateixos graus, tinga pretensions pendents de la resolució d'aquell o sobre les quals haja d'evacuar informe o elevar consulta al seu superior.

2. El funcionari d'Institucions Penitenciàries o de centres de protecció o correcció de menors que sol·licitara sexualment a una persona subjecta al seu guarda serà castigat amb la pena de presó d'un a quatre anys i inhabilitació absoluta per temps de sis a 12 anys.



3. En les mateixes penes incorreran quan la persona sol·licitada fora ascendent, descendent, germà, per naturalesa, per adopció, o afins en els mateixos graus de persona que tinguera sota la seua guarda. Incorrerà, així mateix, en aquestes penes quan la persona sol·licitada siga cònjuge de persona que tinga sota el seu guarda o es trobe lligada a aquesta de manera estable per anàloga relació d'afectivitat.

- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals

- Article 14. Dret a la protecció enfront dels riscos laborals.

1. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

El citat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals.

Aquest deure de protecció constitueix, igualment, un deure de les Administracions públiques respecte del personal al seu servei.

Els drets d'informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva, paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i vigilància del seu estat de salut, en els termes previstos en la present Llei, formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

2. En compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquest efecte, en el marc de les seues responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de quantes mesures siguuen necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, amb les especialitats que es recullen en els articles següents en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut, i mitjançant la constitució d'una organització i dels mitjans necessaris en els termes establits en el capítol IV d'aquesta llei.

L'empresari desenvoluparà una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'hagen pogut evitar i els nivells de protecció existents i disposarà el necessari per a l'adaptació de les mesures de



prevenció assenyalades en el paràgraf anterior a les modificacions que puguen experimentar les circumstàncies que incidisquen en la realització del treball.

3. L'empresari haurà de complir les obligacions establides en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

4. Les obligacions dels treballadors establides en aquesta Llei, l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a treballadors o serveis de l'empresa i el recurs al concert amb entitats especialitzades per al desenvolupament d'activitats de prevenció complementaran les accions de l'empresari, sense que per això li eximisquen del compliment del seu deure en aquesta matèria, sense perjudici de les accions que puga exercitar, si escau, contra qualsevol altra persona.

5. El cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no haurà de recaure de cap manera sobre els treballadors.

- Llei 19/2013, de 9 de diciembre, de transparència, acceso a la información pública y buen gobierno

- Article 29. Infraccions disciplinàries.

1. Són infraccions molt greus:

- b) Tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

- k) L'assetjament laboral.

- Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local

- Article 27. 3

A fi d'evitar duplicitats administratives, millorar la transparència dels serveis públics i el servei a la ciutadania i, en general, contribuir als processos de racionalització



administrativa, generant un estalvi net de recursos, l'Administració de l'Estat i les de les Comunitats Autònomes podran delegar, seguint criteris homogenis, entre altres, les següents competències:

c) Prestació dels serveis socials, promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona.

- Llei 9/2017 de 8 de novembre de contractes del sector públic, per la qual es transposen les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014

- Article 201. Obligacions en matèria mediambiental, social o laboral.

Els òrgans de contractació prendran les mesures pertinents per a garantir que en l'execució dels contractes els contractistes compleixen les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral establides en el dret de la Unió Europea, el dret nacional, els convenis col·lectius o per les disposicions de dret internacional mediambiental, social i laboral que vinculen a l'Estat i en particular les establides en l'annex V (Llistat de convenis internacionals en l'àmbit social i mediambiental a què es refereix l'article 201, en concret: Conveni OIT núm. 111, sobre la discriminació (ocupació i ocupació) i Conveni OIT núm. 100, sobre igualtat de remuneració)

L'indicat en el paràgraf anterior s'estableix sense perjudici de la potestat dels òrgans de contractació de prendre les oportunes mesures per a comprovar, durant el procediment de licitació, que els candidats i licitadors compleixen les obligacions a què es refereix el citat paràgraf.

L'incompliment de les obligacions referides en el primer paràgraf i, especialment, els incompliments o els retards reiterats en el pagament dels salaris o l'aplicació de condicions salarials inferiors a les derivades dels convenis col·lectius que siga greu i dolosa, donarà lloc a la imposició de les penalitats a què es refereix l'article 192.

- Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

- Article 1.3 Objecte

d) Objecte de la llei, entre altres, igualtat de tracte entre homes i dones.



- Article 14. Drets individuals:
 - h) Al respecte de la seua intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, 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.

- Article 60.1. Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seua composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.

- Article 61.1, Sistema selectius.

Els processos selectius tindran caràcter obert i garantiran la lliure concurrència, sense perjudici del que s'estableix per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva previstes en aquest Estatut.

Els òrgans de selecció vetlaran pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes. arts. 95, Falta disciplinària, discriminar, per raó, entre altres coses de selecció.

- Article 82.1- Mobilitat per raó de violència de gènere i per raó de violència terrorista.
 - 1. Les dones víctimes de violència de gènere que es vegen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on venien prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que siga vacant de necessària cobertura. Així i tot, en tals suposats l'Administració Pública competent, estarà obligada a comunicar-li les vacants situades en la mateixa localitat o en les localitats que la interessada expressament sol·licite.

Aquest trasllat tindrà la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, especialment, les seues dades personals, els



dels seus descendents i les de qualsevol persona que estiga sota el seu guarda o custòdia.

- Disposició addicional setena. Plans d'igualtat:
 1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
 2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en aquest.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

- Preàmbul

(...) Aquesta situació de desigualtat, visible en la bretxa salarial que no ha sigut reduïda en els últims anys, exigeix una actuació urgent i necessària per part de l'Estat, ja que la meitat de la població està patint una forta discriminació i està veient afectats els seus drets fonamentals. (...)

(...) La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seua equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal forma que existisquen les condicions necessàries perquè la seua igualtat siga efectiva en l'ocupació i l'ocupació.

Per això, són contràries al dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes les discriminacions directes i indirectes; l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; la discriminació per l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars o l'exercici dels drets de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral; les represàlies com a conseqüència de les denúncies



contra actes discriminatoris; i els actes i clàusules dels negocis jurídics que constituïsquen o causen discriminació per raó de sexe.

En aquest sentit, els poders públics estan obligats a adoptar mesures específiques a favor de les dones quan existisquen situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

És essencial tindre present que, en la relació de treball, les persones treballadores, dones o homes, tenen dret a exercir la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral, quedant prohibit qualsevol tracte discriminatori directe i indirecte per raó de sexe. (...)

- Article 1. Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, queda modificada en els següents termes:

Dos. Es modifica l'apartat 2 i s'afigen tres nous apartats 4, 5 i 6 a l'article 46, amb la següent redacció:

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

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

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

- Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
 - 3. S'exclouen de l'àmbit que regula aquesta Llei:



a) La relació de servei dels funcionaris públics, que es regeix per les normes legals i reglamentàries corresponents, com també la del personal al servei de les administracions

públiques i altres ens, organismes i entitats del sector públic, si, a l'empara d'una llei,

regulen aquesta relació normes administratives o estatutàries.

- Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores
- Reial Decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de 3/18 règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat
- Reial Decret 2271/2004, de 3 de desembre, pel qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat.
- Reial Decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social
- Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social
- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social
- Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa
- Institut de la Dona. Ministeri de Treball i Assumptes Socials. Manual per a elaborar un pla d'igualtat en l'empresa. Aspectes bàsics. NIPO: 207-08-056-X
- Reial Decret 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (art. 10)



- ÀMBIT AUTONÒMIC:

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre dones i homes

- Preàmbul. IV. Àmbits d'actuació

Les actuacions en l'àmbit laboral són considerades de la màxima importància en la mesura que la incorporació de les dones al mercat de treball els procura independència econòmica, considerat este un dels factors necessaris per a la igualtat. L'accés a l'ocupació i les accions que fomenten este accés és una de les prioritats sobre les quals han de basar-se les mesures per a la igualtat, però també la igualtat de retribució i les condicions de treball, la seguretat social, la promoció professional i la possibilitat de conciliar l'activitat professional amb la vida familiar són pilars bàsics sobre els quals descansa la política comunitària plasmada en les diferents directives en aplicació del principi d'igualtat.

Entre les actuacions en l'àmbit social requereixen una especial atenció les referides a la violència de gènere exercida contra les dones com una forma perversa d'exercici del poder, mitjançant l'ús de la força física, psicològica, econòmica, o d'un altre tipus, l'origen de la qual es troba en la desigualtat de les relacions entre homes i dones i es manifesta sota la forma de maltractaments, violació, abusos sexuals, assetjament sexual, prostitució i tràfic de dones.

La igualtat de dones i homes necessita actuacions que incidisquen en àmbits considerats fins fa relativament poc temps com a privats, però que tenen gran rellevància en els considerats tradicionalment com a públics. Així, la dedicació quasi en exclusiva a l'atenció de persones dependents, majoritàriament població infantil i de major edat, ha impedit les dones incorporar-se al mercat de treball i a l'activitat pública en igualtat de condicions amb els homes. És necessari establir una relació adequada entre el que és públic i el que és privat i prendre mesures que incidisquen en el benestar de la ciutadania, afavorint la consecució de la igualtat real.

- Article 20. Els plans d'igualtat en les empreses

4. Les empreses o les organitzacions participades majoritàriament amb capital públic hauran d'elaborar un pla d'igualtat.



- 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 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.
- Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la Funció Pública Valenciana
- Article 2. Principis informador.
Els principis i fonaments d'actuació que ordenen la funció pública valenciana com a instrument per a la gestió i realització dels interessos generals que té encomanats l'administració són els següents:
c) Igualtat de tracte entre homes i dones.
A l'efecte d'esta llei, la funció pública valenciana està constituïda pel conjunt de persones que presten servicis retribuïts en l'administració mitjançant una relació



regulada per la normativa administrativa o laboral i informada pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en l'accés i en la promoció professional.

- Article 66. Drets individuals

El personal empleat públic té els drets individuals següents:

c) A la promoció professional, segons els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com a la implantació de sistemes d'avaluació de l'exercici del lloc de treball objectius i transparents.

- Article 99. Sistemes ordinaris de provisió de llocs

Els llocs de treball de naturalesa funcional seran proveïts de forma ordinària per convocatòria pública, a través dels sistemes de concurs o de lliure designació, d'acord amb el que figure en la relació de llocs de treball, i amb respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

- Article 114. Promoció professional del personal funcionari de carrera. Concepte i principis.

El personal funcionari de carrera té dret a la promoció professional mitjançant un conjunt d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés que hauran de respectar els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

- Disposició addicional onze

Plans d'igualtat

Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindrà un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el seu perfeccionament professional.

- Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana.



- Article 2. Principis d'actuació
 1. En l'accés a l'ocupació pública i provisió de llocs de treball, s'observaran els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la resta de principis que figuren en la LOGFPV.
 2. L'accés a l'ocupació pública de les persones amb diversitat funcional, així com la seua participació en processos de provisió de llocs, es realitzarà en condicions que garantisquen la igualtat d'oportunitats amb la resta d'aspirants.
 3. Així mateix, es garantirà el compliment efectiu de les mesures específiques tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en els termes establits en la normativa i plans d'igualtat vigents.
- Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana.
- Decret 102/2018, de 27 de juliol, del Consell, de desenvolupament de la Llei 8/2017, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana.
- Resolució de 2 de febrer de 210, del director general de centres personal docent, per la qual es procedeix a la publicació de l'acord subscrit per la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura Esport i les organitzacions sindicals per a l'ampliació del permís de paternitat previst en l'Acord de legislatura de la Mesa General de Negociació del personal funcional, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de juny de 2016.
- Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell.
- 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.
- IV Pla d'igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la Generalitat Valenciana.



3. Objectius generals i eixos d'anàlisi

L'ordenació general de les polítiques públiques, sota l'òptica del principi d'igualtat i la perspectiva de gènere, es plasma en l'establiment de criteris d'actuació de tots els poders públics en els quals s'integra activament, d'una manera expressa i operativa aquest principi.

Instruments bàsics seran, en aquest sentit, i en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, un pla estratègic d'igualtat d'oportunitats, entre altres mesures.

D'acord amb la jurisprudència del Tribunal Constitucional, el principi d'igualtat es refereix a la "prohibició de fer diferències entre dues o més persones que es troben en una mateixa situació jurídica o en condicions idèntiques, sense que pugui pretendre's un tracte igual quan les condicions o circumstàncies són desiguals, s'acorda, en principi, un tracte igual a situacions iguals i es possibilita un tracte diferent a situacions i categories personals diferents" (STC 1372-92).

L'objectiu general de la fase interna del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats és integrar el principi d'igualtat de tracte, tal com es defineix en l'article 3 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en l'estructura i organització de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins com a empresa i, en definitiva, en la cultura empresarial. Els objectius específics són:

- Impulsar els canvis necessaris, per a crear estructures de cooperació en tots els nivells de responsabilitat, assignar recursos i designar responsables.
- Desenvolupar mètodes i eines que facen possible la integració de l'estratègia de la igualtat aplicada de manera transversal, dins de cada departament administratiu.
- Facilitar la formació adequada a persones responsables (polítiques, i personal tècnic), creant instruments d'avaluació periòdica i contínua
- Garantir la qualitat de tota mesura i actuació, des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Determinar el nivell d'integració de la perspectiva de gènere en els procediments i metodologies d'intervenció de l'Ajuntament.
- Determinar les necessitats de millora dels serveis i activitats de l'Ajuntament en relació amb la integració de la perspectiva de gènere així com els canvis necessaris en cada àrea o servei a l'hora de dissenyar, implementar i avaluar els plans o polítiques que desenvolupen.



- Conèixer la presència i distribució de dones i homes en la plantilla, així com les característiques de la seua situació laboral per sexe i l'adequació dels perfils professionals als llocs que exerceixen.

Amb l'elaboració del Pla d'Igualtat es tracta de fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga com siga la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida. En l'article 17 de l'esmentada llei s'estableix la creació d'un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats. En l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'ajuntament de la Fontanars dels Alforins, s'ha tingut en compte el capítol III de la Llei orgànica 3/2007, i quant a les mesures d'igualtat en l'ocupació s'han creat eixos d'anàlisi en concordança amb aquestes mesures.

Els eixos d'anàlisi de la fase interna són els següents:

- ✓ Accés a l'ocupació i classificació professional
- ✓ Formació i promoció professional
- ✓ Retribucions
- ✓ Conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i temps de treball
- ✓ Salut i prevenció de riscos laborals
- ✓ Violències: assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere
- ✓ Comunicació i informàtica
- ✓ Transversalitat, contractacions i subvencions

Els eixos d'anàlisi s'han dividit entre fase interna i fase externa segons a quin públic afecta més cadascuna de les polítiques: les polítiques internes afecten directament la plantilla de l'ajuntament (fase interna), i les polítiques externes afecten tota la ciutadania (fase externa).



4. Anàlisi de la realitat

L'evolució de la societat occidental ha vingut marcada pel desenvolupament econòmic i per la instauració de sistemes polítics constitucionals basats, entre altres principis, en el d'igualtat.

L'Administració Pública¹, emplea a 2.598.481 efectius (34,49 % personal funcionari de carrera, 52,4 % personal laboral, 13,1 % altre personal, entre els que trobem a personal eventual i personal funcionari interí) del total de les 19.176.900 persones emprades a Espanya (13,5 % de la població activa). D'aquests dos milions i mig de persones, 1.123.472 (43,2 %) són homes i 1.475.009 (56,8 %) dones, de tal manera que, a priori, comprovem que existeix una representació equilibrada entre dones i homes. En concret en l'Administració Local es compta amb 553.633 efectius (5.082 funcionaris amb habilitació de caràcter nacional i 548.551 la resta de personal), dels quals 488.786 persones treballen als ajuntaments, de les que 240.342 son dones (49,17 %) i 248.444 homes (50,83 %). En concret, a la Comunitat Valenciana a la administració local hi treballen 237.598 persones, 28.006 a la província de València, sent 14.211 dones (50,74 %) i 13.795 homes (49,29 %).

Segons les dades de juliol de 2020 que coneixem a través del Butlletí Estadístic Anual del personal al servei de les Administracions Públiques (BESAP) que realitza el Registre Central de Personal (Ministeri de Política Territorial i Funció Pública) i que té per objecte conèixer la distribució del personal que treballa en l'Administració Pública. Gràcies a aqueix document podem conèixer les dades que ens revelen on es troben situades les dones en l'Administració: en quines àrees d'activitat s'ocupen, tipologia de personal en la qual està més o menys presents (personal funcionari o laboral), la seua presència en atenció al grup d'edat o en relació al nivell de complement de destinació.

¹ D.A 1ª Presencia o composición equilibrada, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

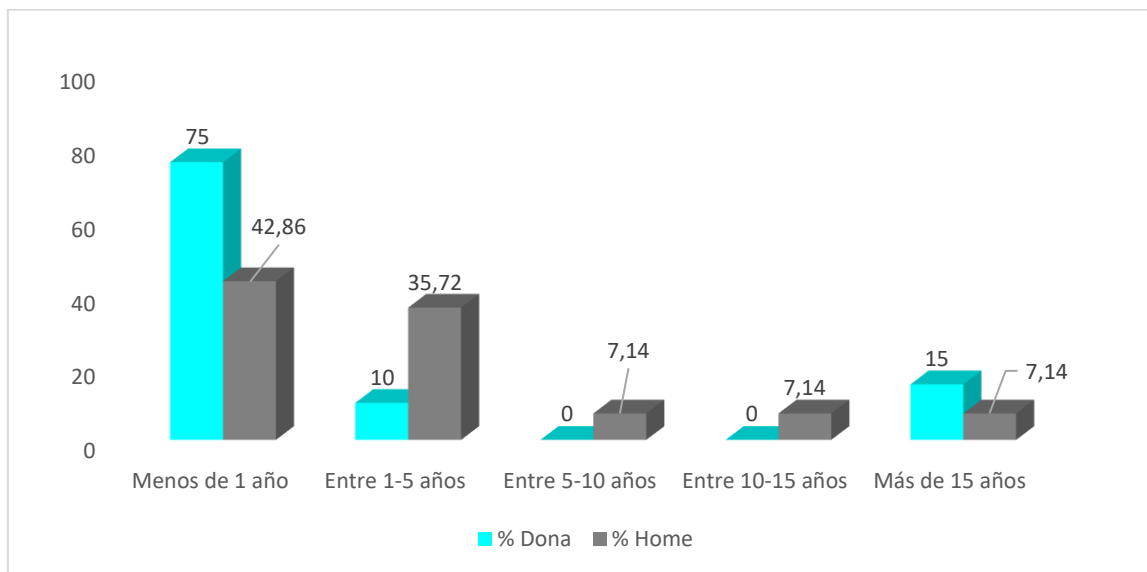


4.1. Dades secundàries: descripció de la plantilla de l'ajuntament de la Fontanars dels Alforins

En aquest apartat es presenta la descripció detallada de la situació soci-laboral de la plantilla de l'ajuntament de la Fontanars dels Alforins. La informació ha sigut recollida de bases secundàries, facilitades pels tècnics responsables d'aquesta àrea de l'ajuntament.

La plantilla de l'Ajuntament mostra una tendència a la inestabilitat dels llocs de treball (Gràfic 1), si tenim en compte que 21 (61.8%) dels 34 empleats municipals treballen a l'Ajuntament des de fa menys de 1 any, i són més dones que homes els que es troben en aquesta situació (15 i 6 respectivament), si parlem de valors totals; i entre 1-5 anys, són 7 emprats/as (20.6%), per la qual cosa només el 11.8% dels treballadors tenen una antiguitat superior a 15 anys. Aquestes dades mostren inestabilitat en els llocs de treball, especialment en les dones.

Gràfic 1. Antiguitat en el lloc de treball



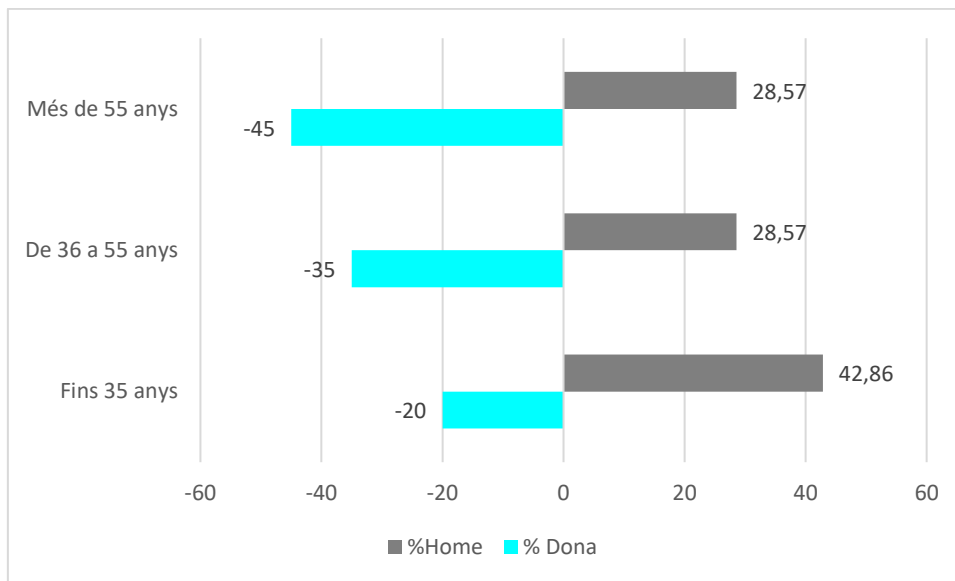
Font. Elaboració pròpia

La mostra sobre la qual hem fet l'anàlisi de la plantilla de l'Ajuntament ascendeix a 34 persones treballadores entre professional de l'Ajuntament i l'equip de govern. L'edat mitjana de la plantilla de l'Ajuntament és de 45.8 anys, i és l'edat mitjana de les dones 47.8 anys i 43 anys la dels homes. En el Gràfic 2 es presenta l'estructura de la plantilla per sexe i rang d'edat. S'evidencia que en les dones, és en el rang de més de 55 anys on major percentatge existeix. El



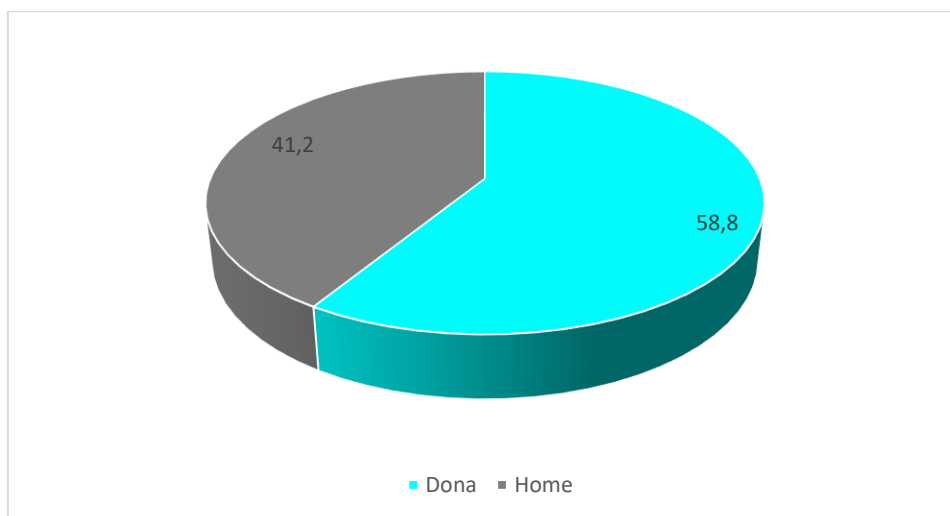
rang superior a 55 anys és on més dones es troben, seguit de la franja entre 36 i 55 anys (45% i 35%, respectivament); en el cas dels homes, es mostra una tendència inversa, existeix una major població masculina en el rang d'edat fins als 35 anys (42.86%). Aquestes dades mostren que la plantilla de l'ajuntament masculina és més jove que la femenina. Així mateix, en el Gràfic 3 s'observa com la plantilla municipal és majoritàriament femenina (58.8% dones i 41.2% homes).

Gràfic 2. Estructura de la plantilla per sexe i rang d'edat



Font. Elaboració pròpia

Gràfic 3. Distribució de la població per gènere

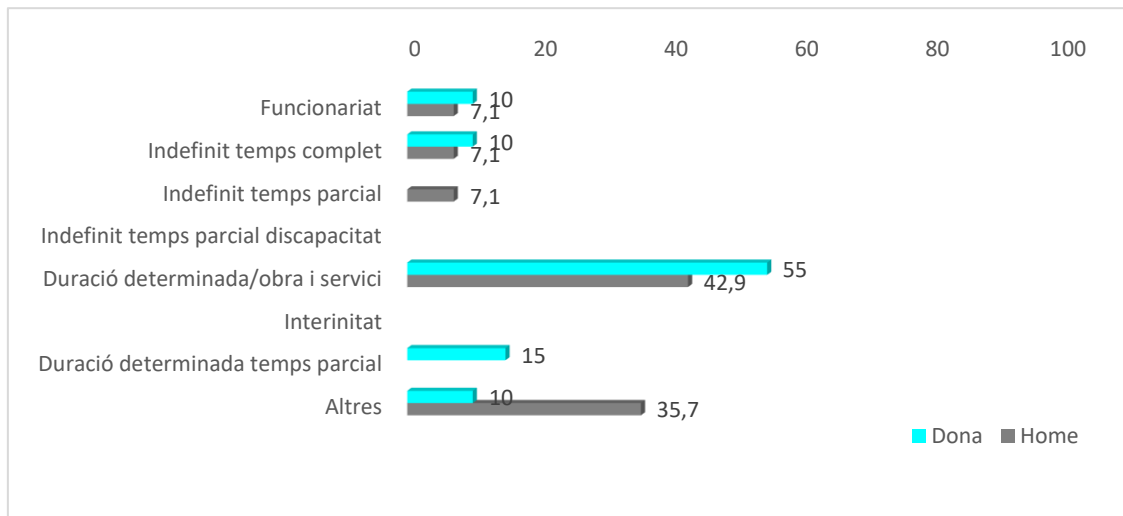


Font. Elaboració pròpia



Com s'observa en el Gràfic 4, la relació contractual majoritària entre els homes és duració determinada/obra i Servei (42.9%), seguida de la categoria “unes altres” (35.7%); en les dones continua sent aqueixa mateixa categoria la majoritària (55%), seguida de la de duració determinada de temps parcial (15%). Aquestes dades mostren que tant en dones com en homes existeix poca estabilitat contractual, ja que només el 7.1% d'homes i el 10% de les dones són funcionaris i/o tenen un contracte indefinit de temps complet.

Gràfic 4. Relació contractual per gènere



Font. Elaboració pròpia

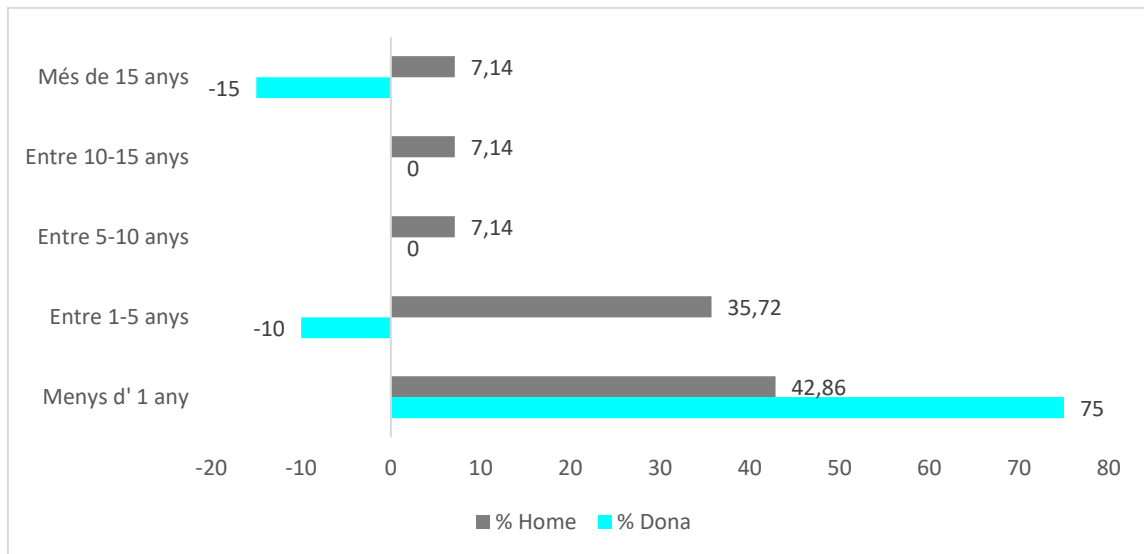
Així mateix, si tenim en consideració les dades del Gràfic 5 sobre l'antiguitat de les persones empleades, observem que existeix un alt percentatge de les dones amb poca antiguitat, ja que porten menys d'1 any treballant per a l'ajuntament (75%), enfront del 42.86% dels homes en aquesta mateixa situació. Indicar que la població amb major antiguitat és femenina, sent el 15% de les dones, enfront del 7.14% dels homes. S'observa que el 85% de les dones i el 78.6% de la plantilla masculina no ha superat els 5 anys d'antiguitat laboral. Aquestes dades mostren junt els que hem vist en el Gràfic 4, mostren que existeix poca estabilitat laboral, per haver-hi molt de contracte eventual. Seguint amb aquest anàlisi, i en relació a l'alta incorporació femenina en l'últim any es pot parlar de la tendència que a poc a poc es van incorporant al món laboral, compaginant les tasques que tradicionalment se li ha atorgat a la cura familiar i domèstica amb el treball remunerat.

És important remarcar que, quan el nombre de dones ocupades augmenta, les economies creixen. Segons estudis efectuats en els països de l'OCDE i en alguns països no membres,



l'augment de la participació de les dones en la força de treball, produeix un creixement econòmic més ràpid (OCDE, 2012). Així mateix, la contractació temporal ha sigut la fórmula habitual a través de la qual les dones han accedit a l'ocupació al nostre país des de la dècada dels anys vuitanta, a diferència del que succeïa amb els treballadors de sexe masculí, la majoria dels quals optava a contractes indefinits.

Gràfic 5. Antiguitat del contracte per gènere



Font. Elaboració pròpia

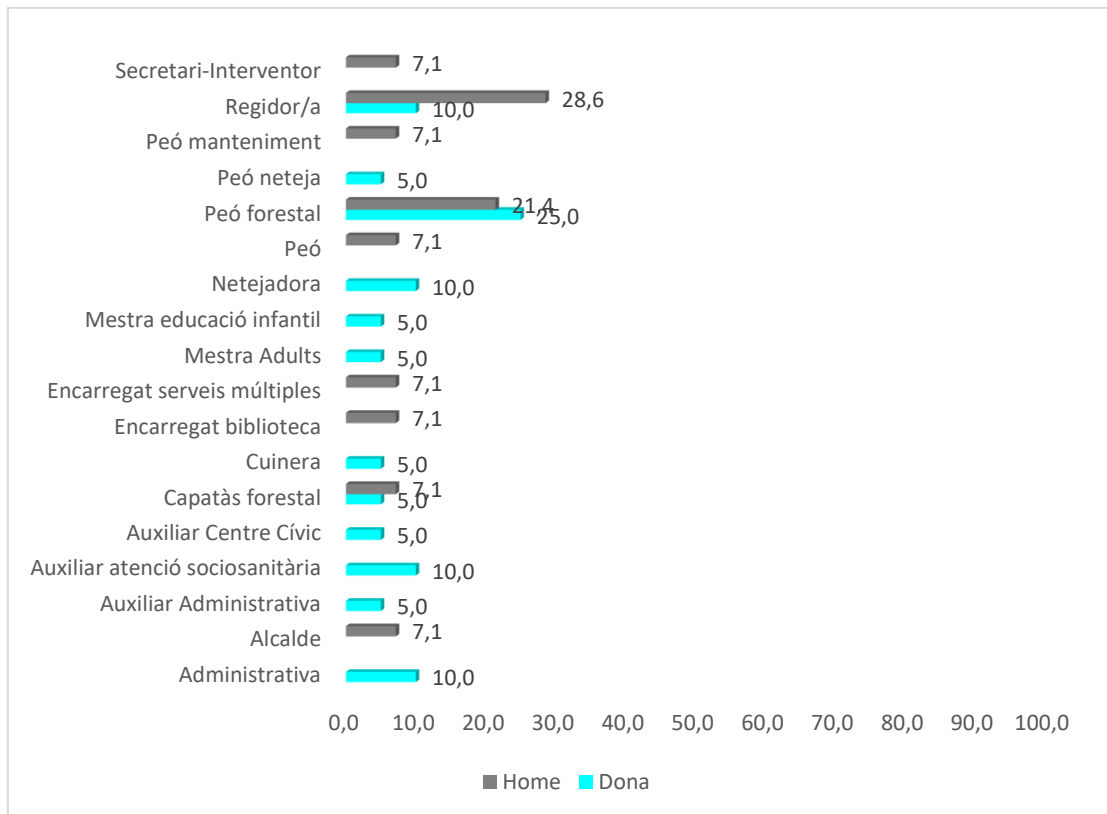
Quant al lloc i/o àrea de desenvolupament professional, s'observa en el Gràfic 6, la existència de diversitat de funcions i tasques professionals de les 34 persones empleades. Dins de les dones destaca el 25% que es dediquen a peó forestal, seguit de regidors, netejadora, auxiliar atenció sanitària i/o administratiu, totes aquestes amb un 10% cadascuna; les següents categories, amb un 5% cadascuna d'elles són professions, la majoria d'elles, tradicionalment feminitzades com la de mestra, cuinera, peó de neteja, auxiliar del centre cívic i/o auxiliar administratiu. Destacar, que en aquest grup es troba també un 5% de les dones que són capatàs forestal. Els llocs de treball prioritaris entre els homes són el de regidor (28.6%), seguit de peó forestal (21.4%). Remarcar que la figura d'alcalde, secretari-interventor i encarregats de Serveis municipals estan cobertes per homes.

En els Gràfics 7 i 8 es mostren les àrees de treball de les dones i els homes, en aqueixes dades s'observa una major dispersió laboral de la plantilla femenina de l'ajuntament de Fontanars dels Alforins. Es mostra com en les àrees com la de Serveis socials, o Serveis generals, continuen



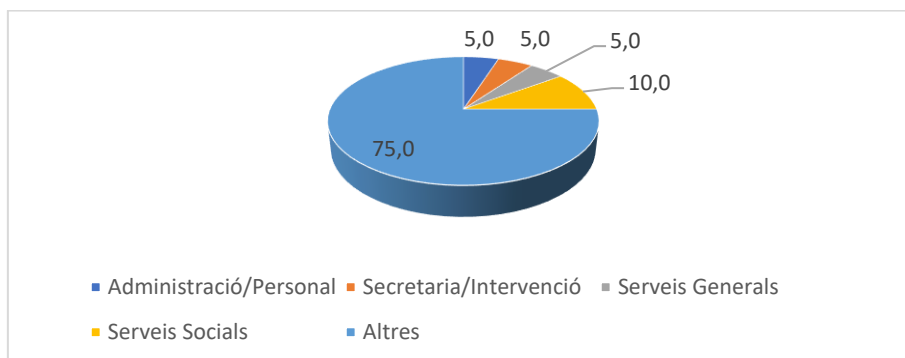
estant en mans de les dones de l'ajuntament, la qual cosa demostra que continuen sent àrees feminitzades. El que reproduïx un estereotip sexista, pel fet que les àrees relacionades amb la cura i amb allò social continuen sent femenines, mentre que els treballs més manuals com el de peó, es releguen al sector masculí. Així mateix, el major càrrec de l'Ajuntament l'ostenta un home, i són les regidories responsabilitat de les dones.

Gràfic 6. Lloc de treball per gènere (%)



Font. Elaboració pròpia

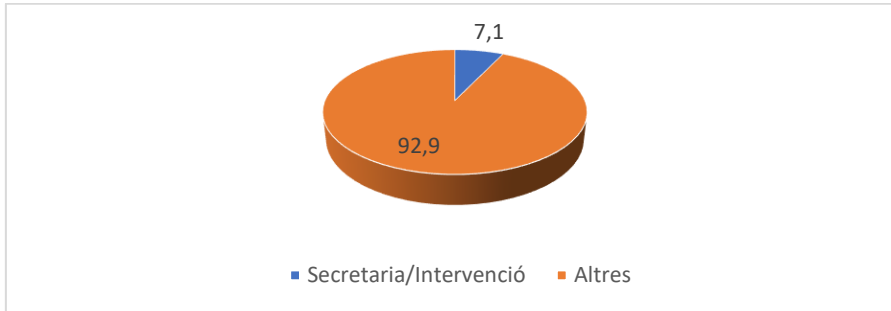
Gràfic 7. Àrea de treball de les dones



Font. Elaboració pròpia



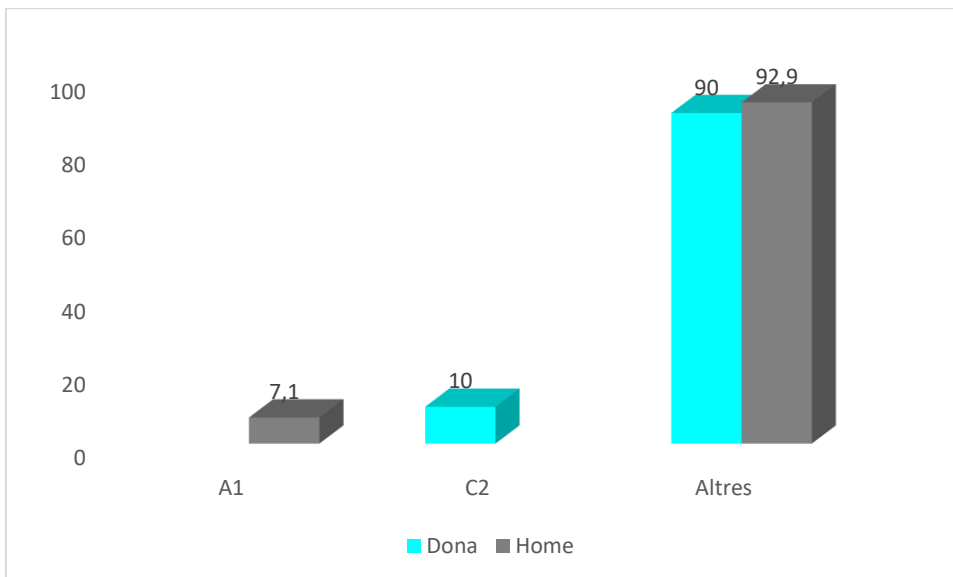
Gràfic 8. Àrea de treball dels homes



Font. Elaboració pròpia

Respecte a la categoria professional per gènere (Gràfic 9), s'observa que només el 7.1% dels homes compten amb una categoria professional d'A1, mentre que la gran majoria d'homes i dones es troben en la categoria "uns altres" (90% i 92.9%, respectivament).

Gràfic 9. Categoria professional per gènere



Font. Elaboració pròpia

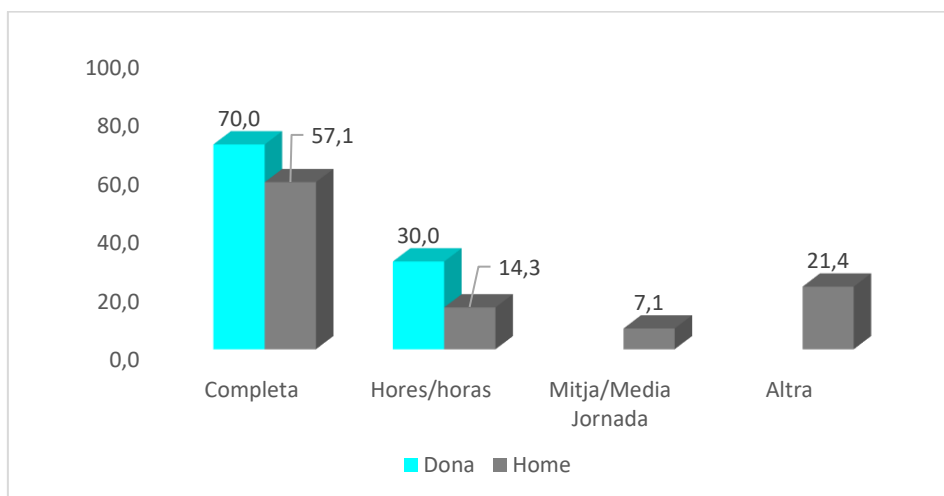
En el Gràfic 10 es mostra la informació del tipus de jornada laboral setmanal per gènere; com es veu el 70% de les dones compten amb una contractació de jornada completa, enfront del 57.1%



dels homes. D'altra banda, les contractacions per hores es dona més en dones (30%) que en homes (14.3%), la qual cosa és una dada d'inestabilitat laboral. Aquesta dada dona suport a la informació presentada per Eurostat, on s'indica les dones amb fills té un contracte a temps parcial, mentre que en el cas dels homes. En les altres categories la totalitat són homes, sense una jornada laboral concreta, com és el cas dels membres de l'oposició.

La discriminació laboral per qüestions de gènere va més enllà dels condicionaments que persistent en les decisions vocacionals de les persones i de la major dificultat que tenen les dones per a poder accedir a una ocupació remunerada, i mantindre-la al llarg del temps. L'ocupació a temps parcial de les dones ha sigut un recurs habitual empleat en els mercats de treball del nostre entorn (com s'observa en el Gràfic 10), com a forma de flexibilització orientada a la conciliació de la vida laboral i familiar. Aquesta situació ha convertit les dones en treballadores més vulnerables, amb una menor protecció econòmica i social, en reconèixer-se els drets quantificables derivats dels contractes a temps parcial en termes de proporcionalitat respecte als treballs a jornada completa, al mateix temps que les ha portades a ser percebudes pels ocupadors com a mà d'obra flexible, més econòmica i amb menys expectatives de desenvolupament d'una carrera professional. Aquesta conciliació posa les dones en una posició de doble càrrega de treball i de dependència econòmica respecte a la seua parella. Prova d'això és que el nombre de dones treballant a temps parcial augmenta tres la mitjana d'edat de la maternitat, mentre que en el cas dels homes succeeix el contrari. Podem, per tant, sostenir que «les dones trien, però baix unes circumstàncies que no dependent d'ella» (Maruani, 2008, pàg. 370).

Gràfic 10. Tipus de jornada laboral per hores setmanals

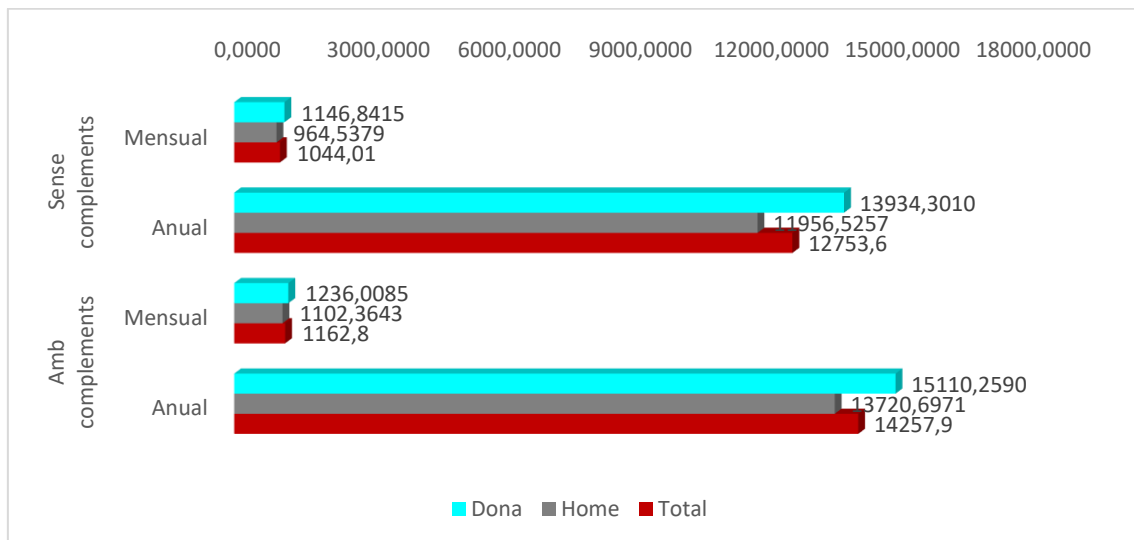


Font. Elaboració pròpia



En el Gràfic 11 es presenta la retribució mitjana mensual i anual per gènere, sense i amb complements. El sou mitjà en totes dues ocasions és superior el de les dones que el dels homes; però és important destacar, que si analitzem la diferència per gènere respecte al sou sense i amb complements, es mostra, com els complements són superiors en els homes, sent el complement mitjà de les dones aproximadament de 89€ mentre que el dels homes superior a 137€. Això mostra que és en els complements salarials on existeix una discriminació de gènere. Aquesta discriminació salarial de les dones és un fenomen de caràcter universal, que està present en tots els països del nostre entorn. Aquesta situació suposa la vulneració del principi d'igualtat salarial recollit en diversos textos internacionals subscrits per Espanya, en l'art. 35.1 de la Constitució espanyola de 1978 i, en particular, en l'art. 17 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en el qual es regula la «no-discriminació en les relacions laborals».

Gràfic 11. Mitjana de retribució mensual i anual per gènere



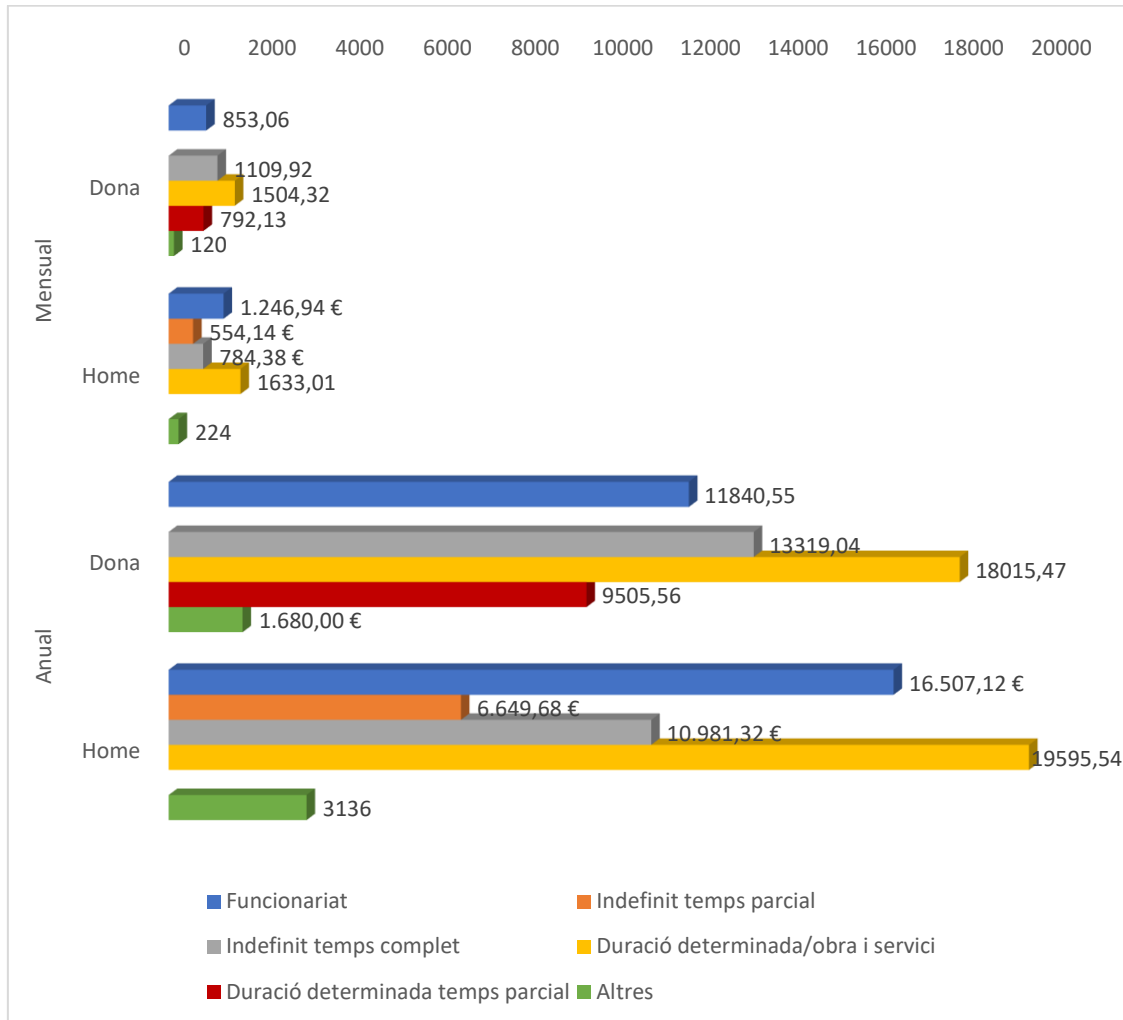
Font. Elaboració pròpia

En el Gràfic 12, continuant amb el anàlisi de la retribució mensual i anual entre homes i dones per tipus de relació contractual (sense complements), s'observa que en la retribució mitjana de les dones funcionaries és inferior a la dels homes (853.06€ enfront dels 1246.94€) igual que succeeix en la categoria de duració determinada/obra i Servei on el sou mitjà de les dones és de 1504.32€ i el dels homes 1633.01€; en l'altre costat es mostra que en la categoria indefinit a



temps complet, són les dones les que tenen un sou mensual mig superior al dels homes (1109.92€ dones i 784.38€ els homes).

Gràfic 12. Retribució mitjana per tipus de relació contractual i gènere

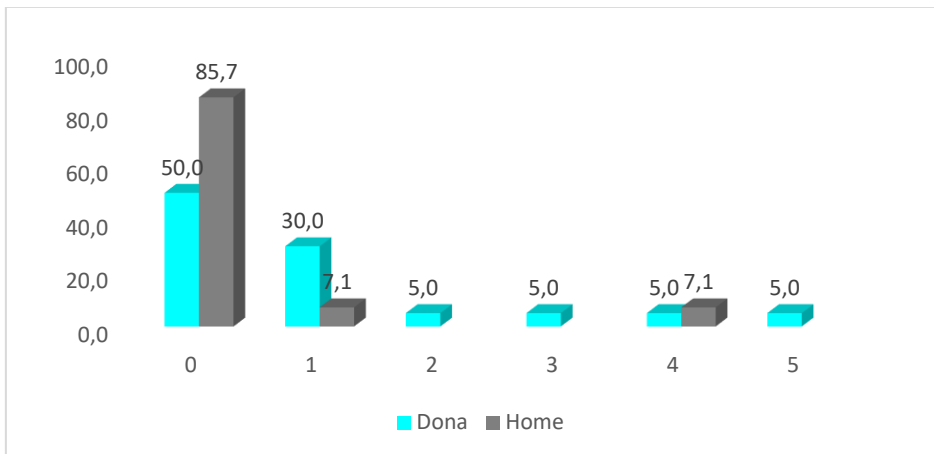


Font. Elaboració pròpia

Quant al anàlisi de les baixes, que es mostra en el Gràfic 13, són més les dones que s'han hagut d'agafar en algú moment una baixa (30% de les dones enfront del 7.1% dels homes). Si mirem el nombre de baixes totals també és superior el nombre de dones que en algú moment s'han agafat una o més baixes. En l'únic rang on és superior el nombre d'homes és els que s'han agafat 4 baixes (7.1% homes i 5% de les dones). De les dones que han estat en més ocasions de baixes, és per maternitat de dos fills cadascuna d'ella, per intervenció quirúrgica i per accident laboral a conseqüència del COVID. Per part seua, l'home que més ha estat de baixa és a conseqüència d'un accident de treball.



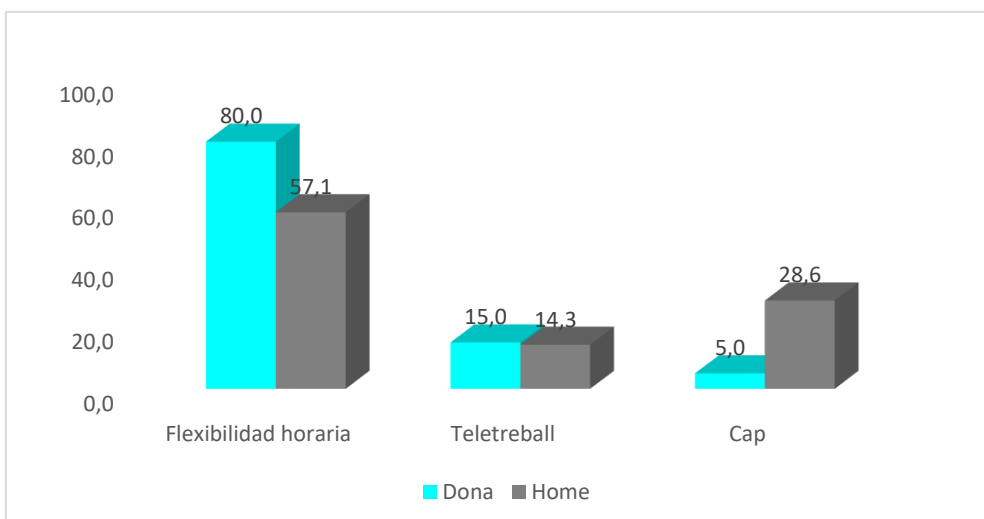
Gràfic 13. Baixes laborals per gènere



Font. Elaboració pròpia

Respecte a les mesures de conciliació per gènere (Gràfic 14) , veiem com el 28.6% dels homes no compten amb mesures de conciliació, enfront del 5% de les dones. I, en els quals sí que compten amb mesures de conciliació, la més sol·licitada és la flexibilitat horària; les dones tenen major flexibilitat horària (80% de les dones enfront al 57.1% dels homes), seguida del teletreball (15% les dones i el 14.3% dels homes).

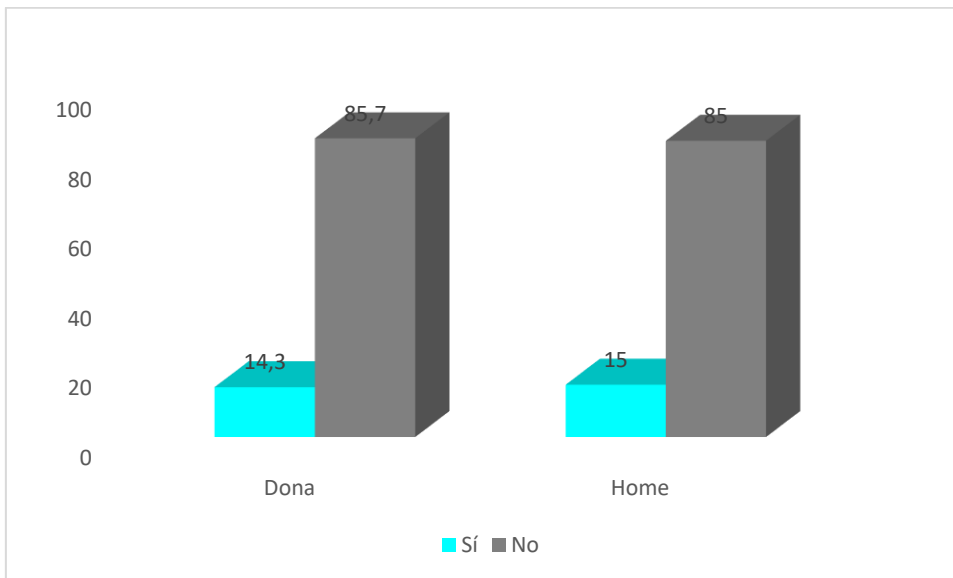
Gràfic 14. Mesura de conciliació per gènere



Font. Elaboració pròpia

Finalment, s'ha recollit dades sobre la mena de formació que s'ha realitzat (Gràfic 15). Les dades mostren que només el 14.3% de les dones han realitzat formació dins de l'ajuntament enfront del 85% dels homes. La formació realitzada s'ha centrat és especialització tècnica, idiomes, informàtica i una altra.

Gràfic 15. Formació per gènere



Font. Elaboració pròpia



4.2. Anàlisi de l'enquesta de la plantilla

Per a complementar la informació facilitada pels responsables de l'ajuntament respecte al conjunt de la plantilla sobre la igualtat a l'Ajuntament de la Fontanars dels Alforins, s'ha passat dos enquestes via online que cada empleat/a havia d'emplenar. El primer dels qüestionaris recull la informació per a la realització del diagnòstic sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament de la Fontanars dels Alforins. La finalitat del diagnòstic és triple:

- Proporcionar informació sobre les característiques, les necessitats i les opinions de les dones i els homes que treballen a l'ajuntament.
- Detectar l'existència de possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe.
- Servir de base per a la realització d'un Pla d'Acció Positiva, el qual consistirà, al seu torn, en el marc de referència durant la posada en pràctica de les mesures positives a l'ajuntament de la Fontanars dels Alforins.

El segon d'ells respon a les directrius marcades per la Generalitat Valenciana per a l'obtenció del visat dels Plans d'Igualtat de les empreses i les pròpies institucions municipals, amb la finalitat de corregir les desigualtats de gènere, incorporant mesures innovadores per a fer realitat la igualtat i proporcionar serveis que faciliten la conciliació de la vida familiar i laboral del personal al seu servei per part del centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dones.

❖ RESULTATS QÜESTIONARI DIAGNÒSTIC SOBRE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

El qüestionari s'ha enviat als 34 treballadors/as de l'Ajuntament, entre plantilla, equip de govern i membres de l'oposició, dels quals 24 han respost; ja que durant el temps transcorregut en la realització del diagnòstic, 10 persones a les quals se'ls va enviar el qüestionari van deixar de treballar a l'Ajuntament, a causa de contractacions temporals i de la situació provocada per la COVID 19.

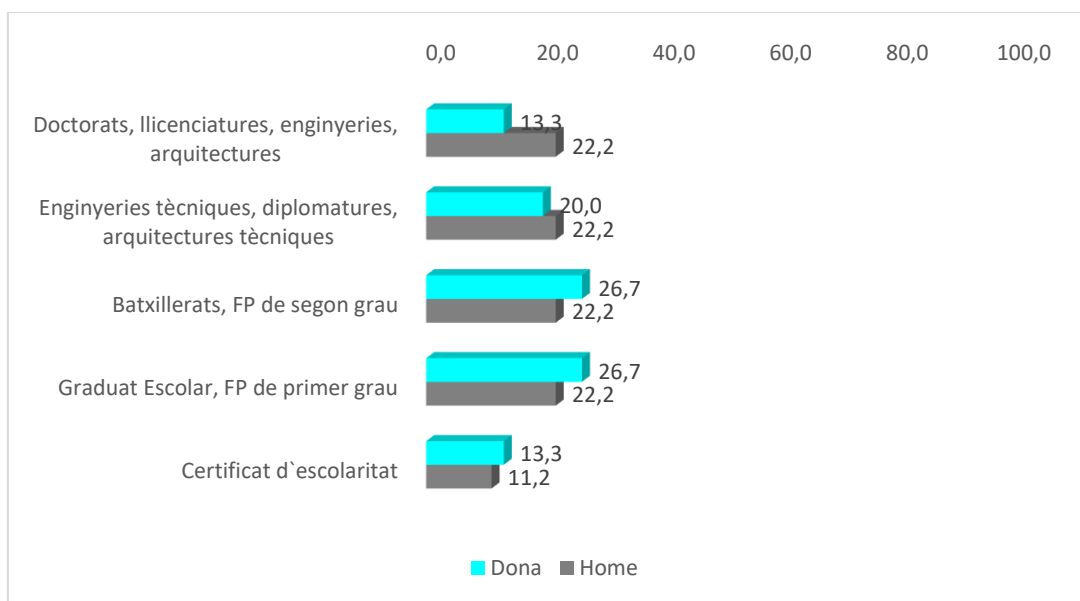
Aquest primer qüestionari l'han emplenat 24 persones, de les quals 15 són dones i 9 són homes (62.5% i 37.5%, respectivament); amb una edat mitjana de 42.83 anys. Respecte al seu estat



civil, el 50% són persones solteres, 37.5% són persones casada i el 12.5% restant són persones separades/divorciades.

Quant al nivell d'estudis, el 25% tenen batxillerat, FP de segon grau, en segon lloc, 25% que han aconseguit el graduat escolar, o FP de primer grau, en tercer lloc, el 20.8% amb una enginyeria tècnica, diplomatura, arquitectura tècnica o FP de tercer grau, en quart lloc el 16.7% tenen un doctorat, llicenciatura, enginyeria o arquitectura.

Gràfic 16 . Nivell d'estudis per gènere



Font. Elaboració pròpia (valors %)

La informació extreta de l'enquesta s'agruparà en huit eixos, que s'exposaran a continuació. Aquests eixos donen resposta a les àrees principals que ha d'abordar el Pla de Igualtat de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins.

A. Accés a l'ocupació i classificació professional.

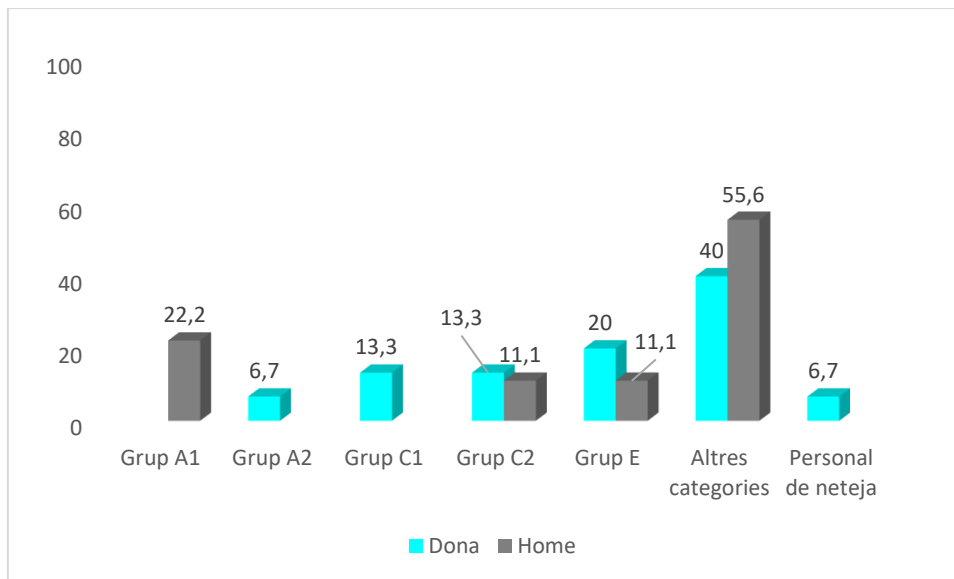
Les condicions de treball són un aspecte determinant de la participació laboral de dones i homes. Si bé és cert que s'estan fent passos dirigits a la consecució de la igualtat efectiva, mitjançant l'adopció de mesures i estratègies encaminades a l'erradicació de les desigualtats, tant a nivell nacional com comunitari, i que s'han aconseguit avanços en aquesta direcció, perduren



diferències importants en les diferents dimensions que determinen les característiques de la participació de la dona en el mercat laboral.

La primera línia d'anàlisi que hem realitzat amb les dades de l'enquesta de diagnòstic de la realitat de l'Ajuntament se centra en conèixer la categoria professional dels treballadors/as del consistori. Es pot apreciar en el Gràfic 17 la dispersió de categories laborals per gènere. Per gènere s'observa que el Grup A1 només hi ha homes (22.2%), mentre que en el Grup A2 i C1 només hi ha dones (6.7% i 13.3%); la distribució de dones i homes en el Grup C2 i E s'inclina cap a les dones (13.3% i 11.1%; 20% i 11.1%, respectivament), mentre que en el personal de neteja només hi ha dones (6.7%). En el Gràfic 18 s'observa la distribució conjunta de les categories laborals.

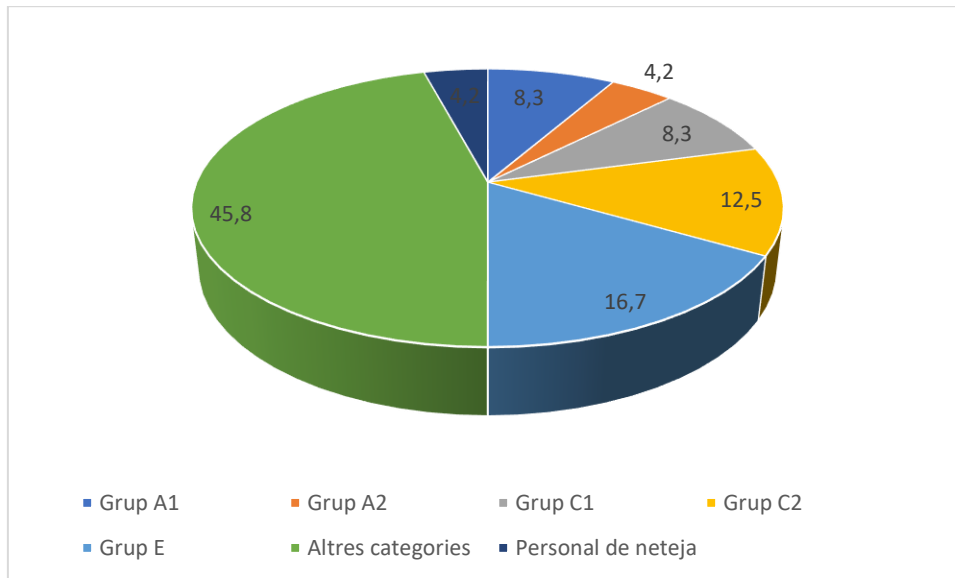
Gràfic 17. Categoria laboral per gènere



Font. Elaboració pròpia

Gràfic 18. Distribució de categories laborals





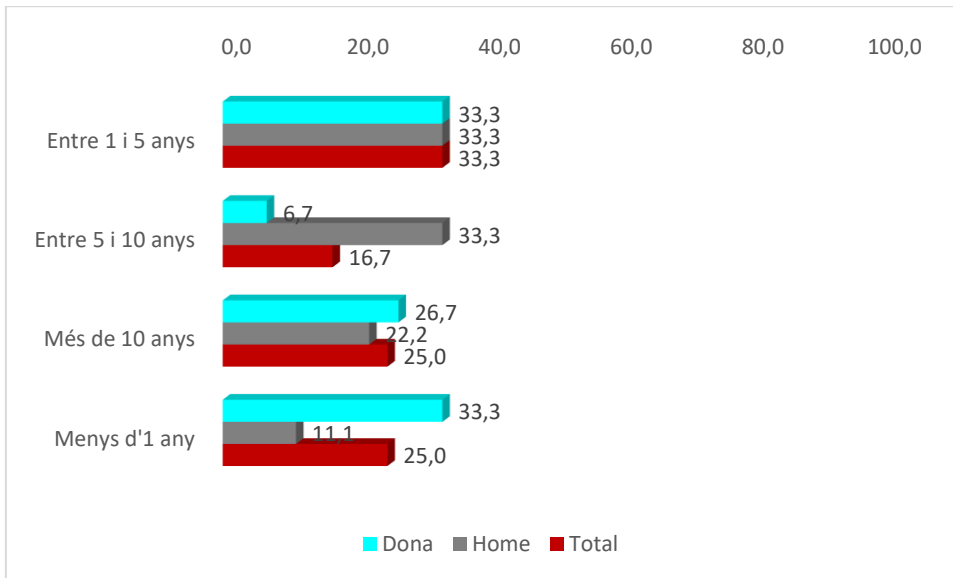
Font. Elaboració pròpia

En el Gràfic 19 on s'analitza l'antiguitat laboral per gènere, observem que dels 24 treballadors/es que han respost a aquesta enquesta, dels quals el 25% té una antiguitat superior a 10 anys (22.2% homes i 26.7% dones), mentre que el 50% es troben entre 1 i 10 anys (sent també major el nombre d'homes). Aquesta realitat mostra que la incorporació de la dona al mercat laboral ha sigut més tardana, el qual constitueix un procés progressiu en el qual les institucions continuen treballant. Així mateix, en el Gràfic 20, es pot observar la relació contractual de dones i homes. Les dades obtingudes mostren una gran inestabilitat en la plantilla de l'ajuntament, especialment en les dones, on el 53.3% de les quals han respost l'enquesta és personal laboral temporal; aquesta mateixa situació la viuen el 22.2% dels homes. Dins dels contractats/as funcionaris/as, el 11.1% són homes (funcionaris interí) i el 13.3% dones (funcionari de carrera), mostrant-se una vegada més que són menys les dones la que compten amb llocs de treballs més consolidats.

En estudis nacionals s'observa aquesta tendència del creixement del treball inestable, treball a temps parcial, possiblement relacionat amb la situació de crisi al nostre país.

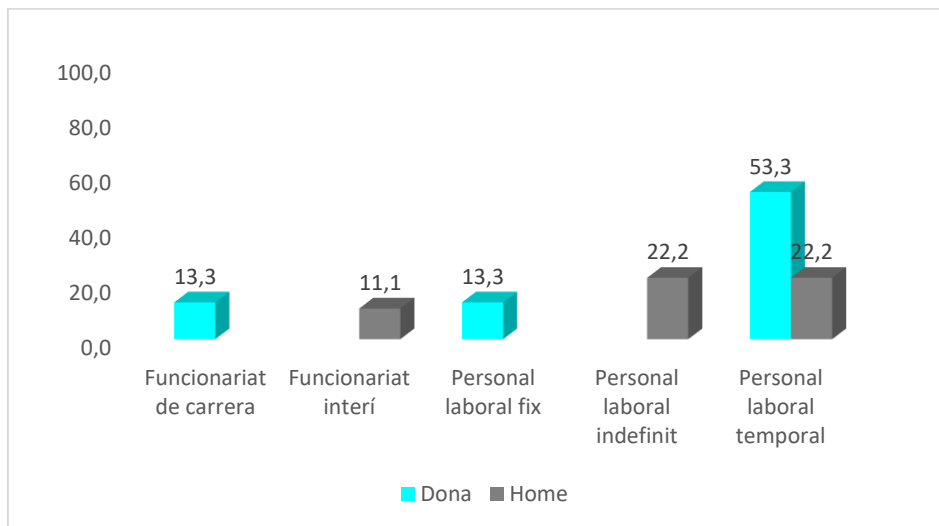
Gràfic 19. Antiguitat laboral per gènere





Font. Elaboració pròpia

Gràfic 20. Tipus de relació contractual per gènere



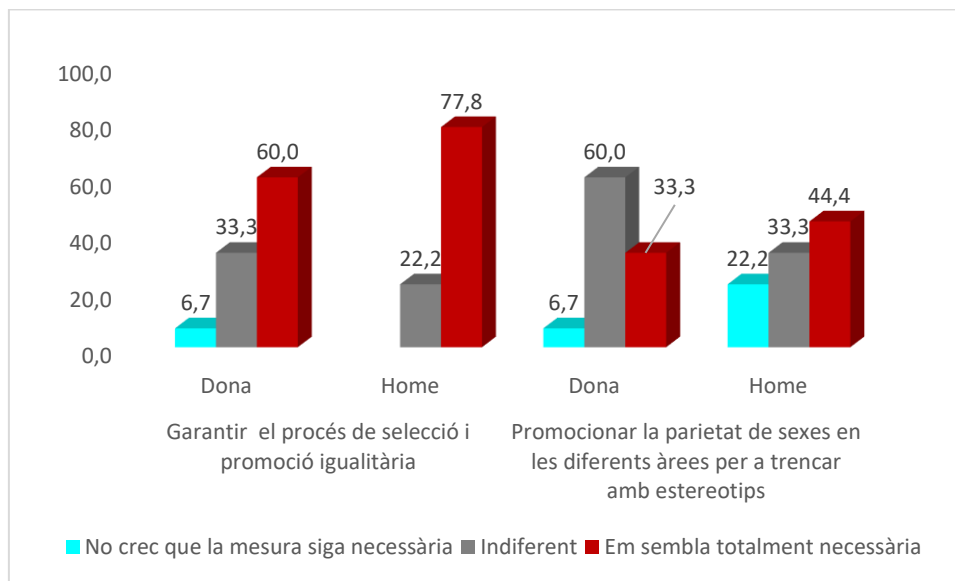
Font. Elaboració pròpia

Se'ls ha realitzat dues preguntes per a valorar les mesures amb l'accés a l'ocupació i la promoció en els seus llocs de treball. La primera qüestió és si consideren necessari garantir processos de selecció i promoció igualitaris, sense divisió de gènere i, la segona si és rellevant promocionar la



paritat de sexe en els diferents departaments per a trencar amb els estereotips. En el Gràfic 21 observem com en totes dues preguntes tant homes com dones entenen que posar en marxa aquestes mesures són totalment necessàries, així ho indiquen el 60% de les dones i el 77.8% dels homes. En la segona qüestió, el 33.3% de les dones i el 44.4% dels homes ho consideren totalment necessaris.

Gràfic 21. Valoració mesures accés a l'ocupació



Font. Elaboració pròpia

B. Formació i promoció professional.

Una altra àrea important sobre la qual s'ha volgut preguntar és sobre la formació, amb la finalitat de conèixer la relació amb la promoció professional.

La primera qüestió que se'ls ha realitzat referent a això, és si el nivell d'estudis que posseeixen s'ajusta al seu acompliment laboral. En aquest sentit, el 77.8% dels homes i el 73.3% de les dones no consideren que el seu nivell d'estudis siga superior al lloc que ocupen. Mentre que el 22.2% dels homes i el 26.7% de les dones afirmen estar sobrequalificats per al seu lloc de treball. Així mateix, la totalitat dels homes i el 95% de les dones afirmen que durant els últims tres anys no han canviat el seu lloc de treball per un altre millor en un procés de promoció interna.

Quan els hem preguntat si des de l'Ajuntament promouen la formació, el 20% dels homes i el 44.4% de les dones indiquen que durant els tres últims anys sí que han realitzat formació que



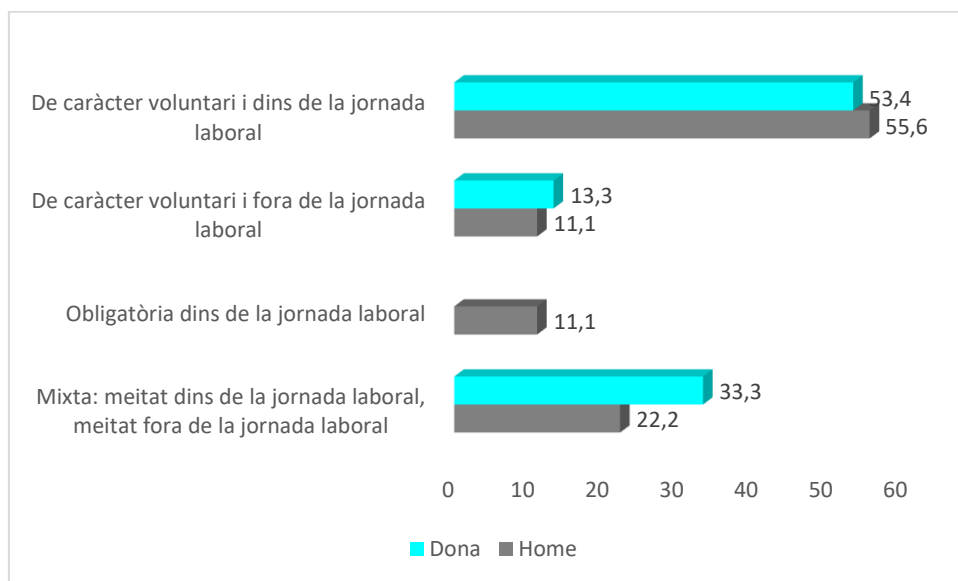
haja estat facilitada o promocionat pel consistori a través dels plans de formació als quals estan adherits. Els temes de formació que han indicat tots dos sexes ha sigut variat, vinculats cadascun al seu desenvolupament professional. Destaquen els següents:

- De programes de gestió.
- Relacionats amb els llocs de treball.
- Temes d'igualtat.
- Riscs laborals.

En aquest sentit, les dades ens mostren que al 60% de les dones les agradaria comptar amb major formació específica sobre igualtat de dones i homes, enfront del 77.7% dels homes. Això manifesta que una major formació en igualtat contribuiria que tant homes com dones tingueren major sensibilització en la consecució d'una entitat igualitària.

A més, se'ls ha preguntat com es realitza aquesta formació, per conèixer si era obligatòria o voluntària, i si es realitza dins o fora de la jornada laboral (Gràfic 22). Es presenta com existeix disparitat de modalitats formatives, i són en la majoria d'ocasions de caràcter voluntari. El 53.4% de les dones afirmen que la modalitat de caràcter voluntari i dins de la jornada laboral és la més freqüent, enfront del 55.6% dels homes. La següent categoria més puntuada per dones i homes és la de caràcter mixt, mitjana dins de la jornada laboral i mitjà fora de la jornada laboral (33.3 dones i 22.2% els homes).

Gràfic 22. Modalitats formatives de l'ajuntament



Font. Elaboració pròpia

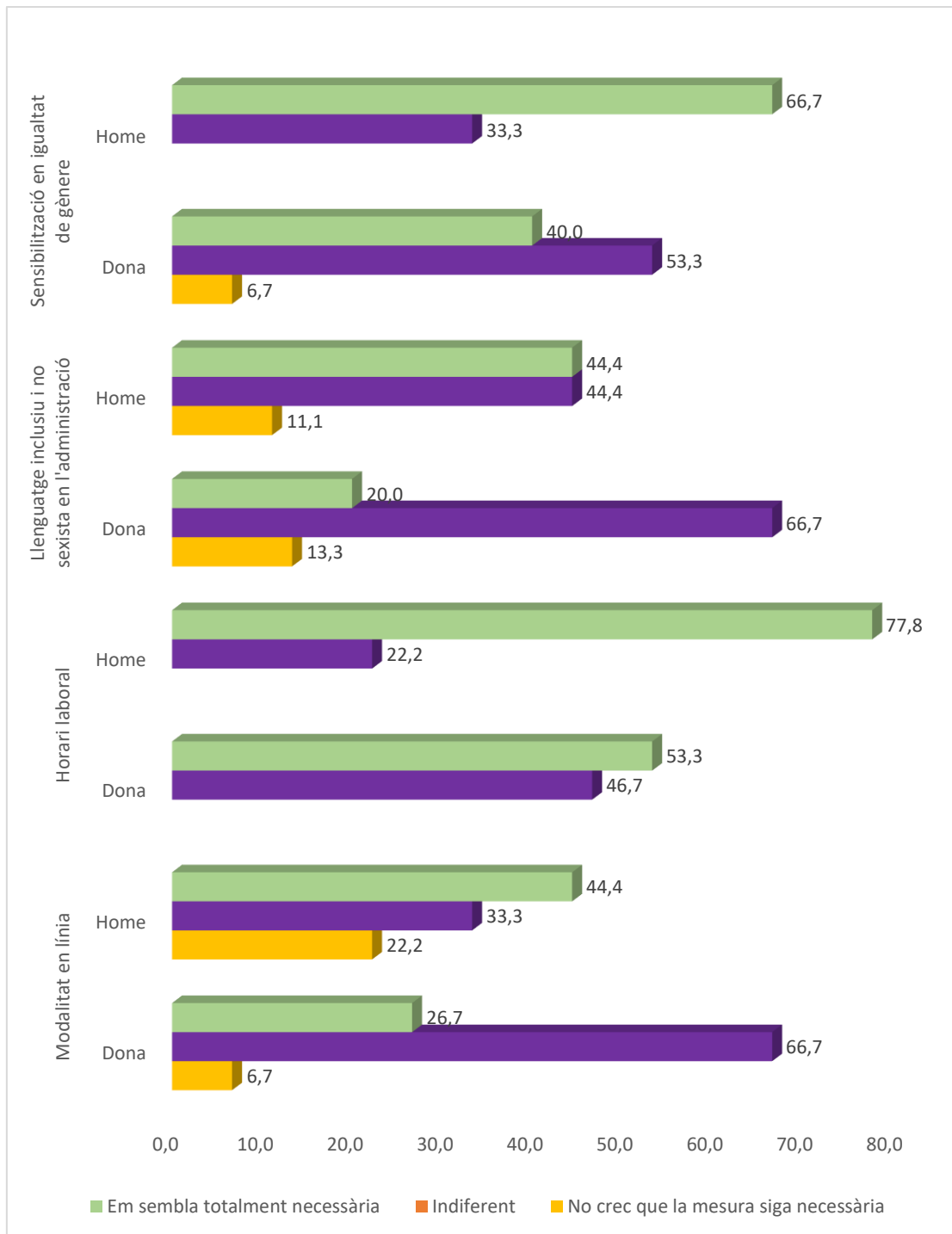


Se'ls ha consultat sobre la conveniència de quatre modalitats formatives que afavorisquen la igualtat en l'accés a la formació i/o abordar un contingut que contribuïska a l'equanimitat entre dones i homes (Gàfic 23). Si comparem les dues mesures que tenen a veure amb el moment o condicions de la formació, s'observa, com tant dones com homes valoren d'una manera més positiva que la formació es faça dins de l'horari laboral (53.3% i 77.8%). Aquesta dada pot ser reflex de la realitat social on les dones a més de desenvolupar el seu acompliment professional, tenen major càrrega de tasques fora del seu treball, per la qual cosa situar en un horari òptim la formació condicionarà l'èxit respecte a l'assistència a aquesta. Respecte a la formació en línia, el 44.4% dels homes i 26.7 de les dones han respost de manera afirmativa. Aquesta dada va en la mateixa línia que l'anteriorment comentat, la formació *online* afavoreix una major conciliació laboral i personal.

El 20% de les dones i el 44.4% dels homes consideren que és necessària una formació sobre llenguatge inclusiu i no sexista dins de l'administració; així com el 40% de les dones com el 66.7% entén que s'han de fer accions de sensibilització en igualtat de gènere.



Gràfic 23. Valoració de la idoneïtat d'algunes mesures formatives



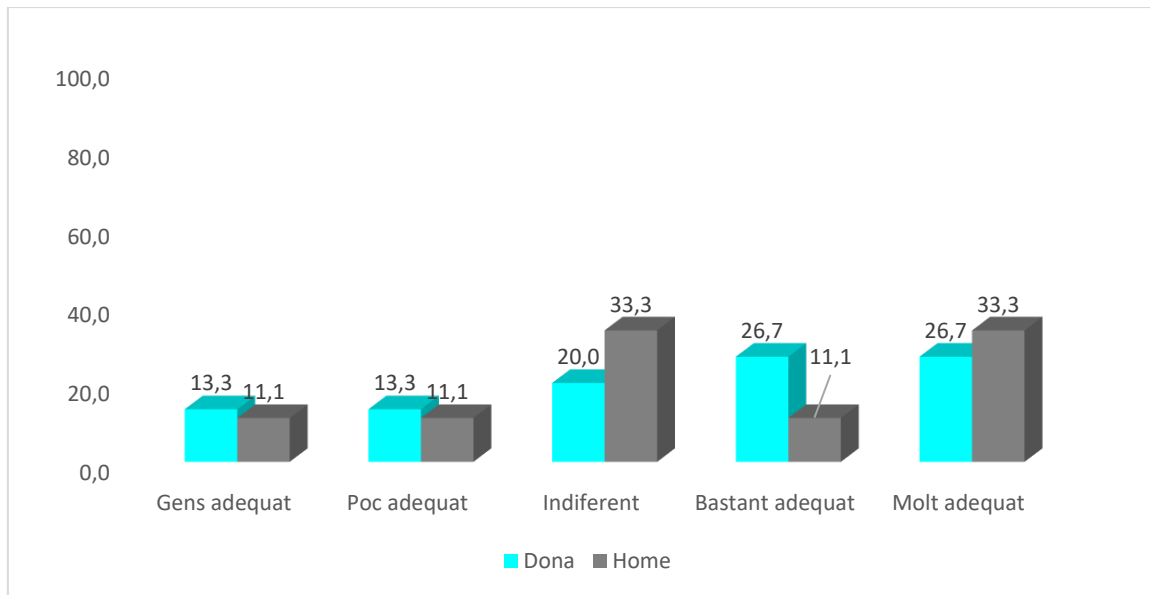
Font. Elaboració pròpia

Se'ls ha preguntat també si formar els homes sobre les tasques domèstiques es considera que és una acció adequada i que contribuiria a promoure la igualtat. Com s'adverteix en el Gràfic 24,



és una mesura ben valorada pel 44.4% dels homes, i el 53.4% de les dones; mentre que el 26.6% de les dones i el 22.2% dels homes estimen que no és una mesura adequada.

Gràfic 24. Idoneïtat per gènere de si la formació sobre les tasques domèstiques en els homes contribueix a promoure la igualtat

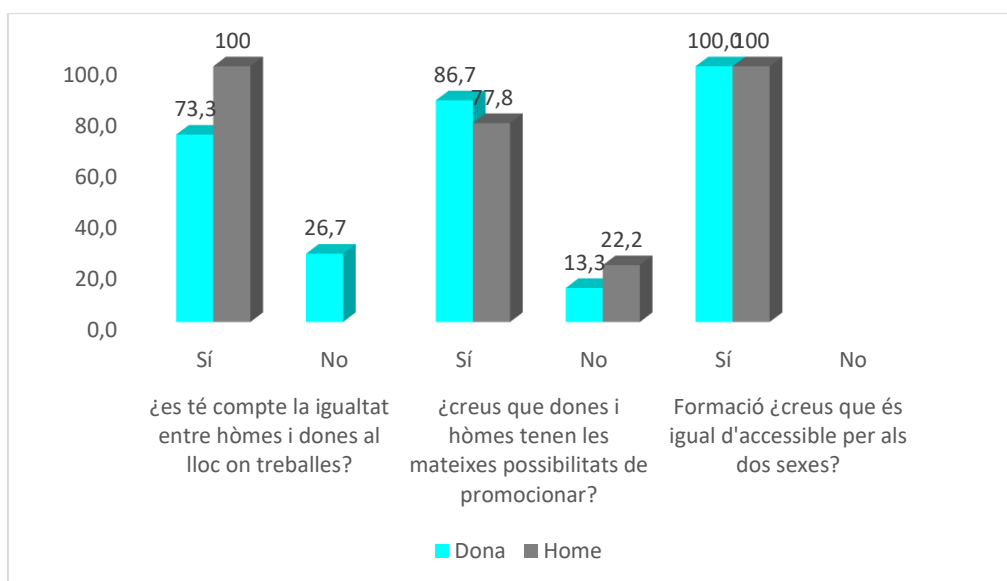


Font. Elaboració pròpia

Era interessant conèixer la percepció dels enquestats sobre alguns aspectes associats a la formació i la promoció laboral, tal com veiem en el Gràfic 25. En aquest sentit, tant dones com homes, destaquen que es té en compte la igualtat entre homes i dones en el lloc de treball (100% y 73.3% respectivament). Respecte si les dones i els homes tenen la mateixa possibilitat de promocionar dins de l'Ajuntament, el 22.2% dels homes han indicat que no tenen la mateixa possibilitat de promocionar homes i dones, enfront d'un 77.8% d'ells que han indicat que sí. En aquest sentit el 13.3% de les dones consideren que no existeix la mateixa opció de promocionar enfront del 86.7% d'elles que sí que estimen que existeixen les mateixes possibilitats. Finalment, quant a si creuen que l'accés a la formació es realitza de manera igualitària, el 100% de les dones i els homes han contestat de manera afirmativa.



Gràfic 25. Percepció sobre la igualtat, possibilitats de promoció i accés a la formació



Font. Elaboració pròpia

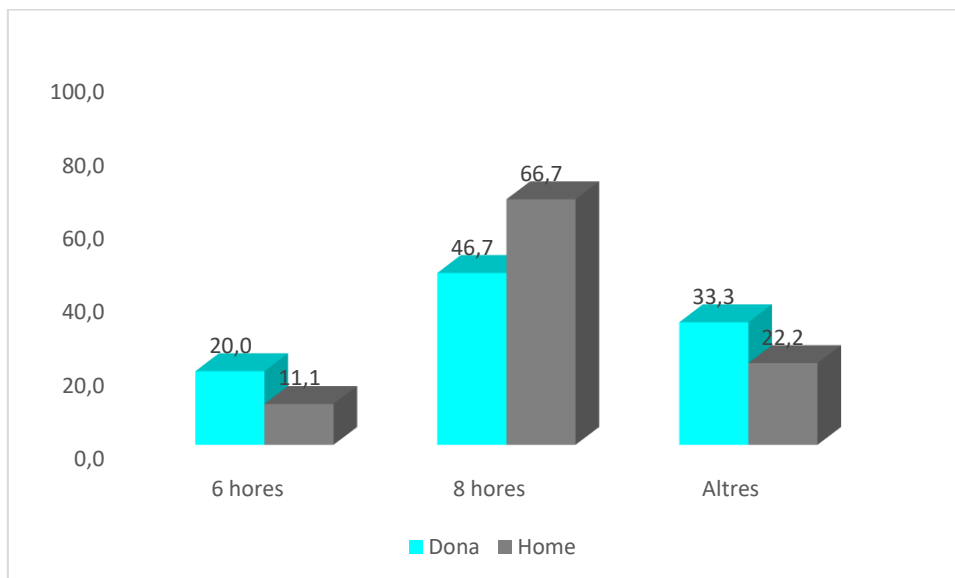
C. Retribucions.

Com veiem en el Gràfic 26 el percentatge d'homes que dediquen 8 hores diàries a treball remunerat és significativament superior al de les dones (66.7% i 46.7%, respectivament). S'observa com un 20% de les dones realitzen jornades laborals remunerades de 6 hores, enfront del 11.1% dels homes. Convé destacar que el percentatge d'homes i dones que es troben en una situació diferent és elevat, ja que ascendeix al 22.2% dels homes i el 33.3% de les dones. En aquesta línia, quan se'ls ha preguntat si han realitzat alguna activitat laboral tipus «hores extres» que no se'ls haja remunerat, cal remarcar que són més els homes els que han respost que sí enfront les dones (20% i 33.3%, respectivament).

En aquesta línia, les conclusions publicades en l'Enquesta Europea de Condicions de Treball 2015, de la Fundació Europea per a la millora de les Condicions de Vida i Treball (Eurofound), apunten que els homes dediquen més hores al treball remunerat, i realitzen jornades laborals més completes. Seguint el tema de les retribucions, el 75% de les dones i el 73.3% dels homes consideren que sí que és necessari revisar el funcionament d'aquelles retribucions que van més enllà del sou base amb la finalitat d'evitar possibles desigualtats.



Gràfic 26. Hores diàries dedicades a activitats remunerades



Font. Elaboració pròpia

D. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i temps de treball.

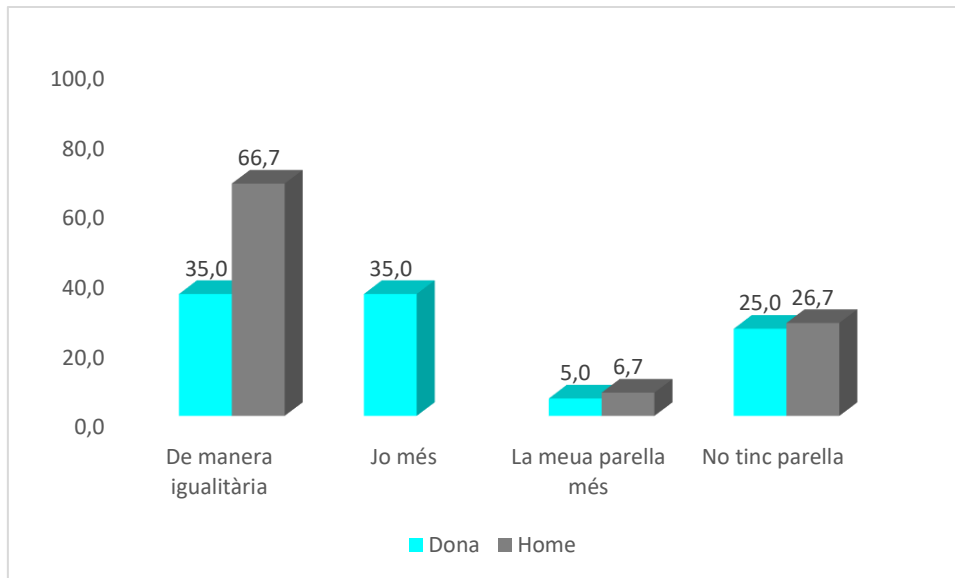
Continuant amb la informació que ens ajuda a dibuixar el mapa de la plantilla de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins, centrant-nos en el nombre de fills, el 66.7% de les dones i el 22.2% dels homes afirmen tindre fills al seu càrrec. Respecte a l'edat dels fills, el 13.4% de les dones tenen fills menors de 13 anys al seu càrrec (6.7%, té un fill i 2 fills el 6.7%), i aquesta mateixa situació es dona en el 11.1% dels homes els quals tenen 2 fills/as.

Seguint amb el retrat del nucli familiar, i amb la finalitat de conèixer quina és la seua situació personal de la plantilla municipal, se'ls ha preguntat si tenen persones dependents a la seua casa, amb grau de dependència, de les quals s'han de fer responsable, bé siguen persones malaltes o majors amb necessitat d'assistència; cap dona ni home es troben en aquesta situació.

Aprofundint en aquest tema se'ls ha preguntat si consideren que les seues parelles participen de la mateixa manera en aquesta cura (Gràfic 27), s'observa com existeix una percepció dispar en aquest sentit, ja que són més les dones les que consideren que aquesta cura es realitza de manera igualitària (35%), enfront del 33.3% dels homes; així mateix, cap dona i el 11.1% dels homes consideren que dediquen més temps.



Gràfic 27. Participació de la parella en la cura de les persones dependents per gènere



Font. Elaboració pròpia

En el repartiment d'hores setmanals dedicades a les tasques domèstiques, el 53.3% de les dones afirmen emprar més de 5 hores a la setmana a aquestes funcions; mentre que només el 22.2% dels homes li dediquen aquesta mateixa quantitat de temps. Cal ressaltar que el 11.1% dels homes li dediquen zero o una hora a les tasques domèstiques setmanals. El 20% de les dones usen 5 hores a la setmana, enfront del 11.1% dels homes. Aquestes dades reflecteixen una distribució desigual en la realització de tasques de la llar, en detriment de les dones. La manera en què homes i dones administren el seu temps diari ocupa un lloc destacat per la seua expressivitat a l'hora de reflectir les diferents posicions de gènere en l'estructura social. Per això, l'observació de les formes d'organització de la vida quotidiana d'homes i dones constitueix un bon instrument d'aproximació a la igualtat.

En la Taula 1 es plasma com el 13.3% de les dones afirmen que són elles les que fan aqueixes tasques de domèstiques, enfront d'un a penes 22.2% dels homes; cap dona indica que les seues parelles fan més tasques que elles, no obstant això, sí un alt percentatge de dones entenen que el repartiment és igualitari (66.7%), mentre que en aquesta situació es troben només el 11.1% dels homes. Sí el 33.3% dels homes consideren que les seues parelles fan més faena que ells.



Taula 1. Divisió de les tasques domèstiques a casa

	Dona	Home
Jo	13.3	22.2
La meua parella i jo de manera igualitària	66.7	11.1
La meua parella més		33.3
Ma mare	6.7	22.2
Altres	13.3	11.1

Font. Elaboració pròpia

Quant a les tasques domèstiques que solen fer les dones i els homes existeix en proporció un repartiment igualitari a anar a fer la compra, cuinar o netejar la casa; no obstant això, fer la bugada, gestionar i administrar l'economia domèstica és una tasca feminitzada, enfront de les reparacions casolanes, que és una mica més masculinitzada, segons les respostes indicades.

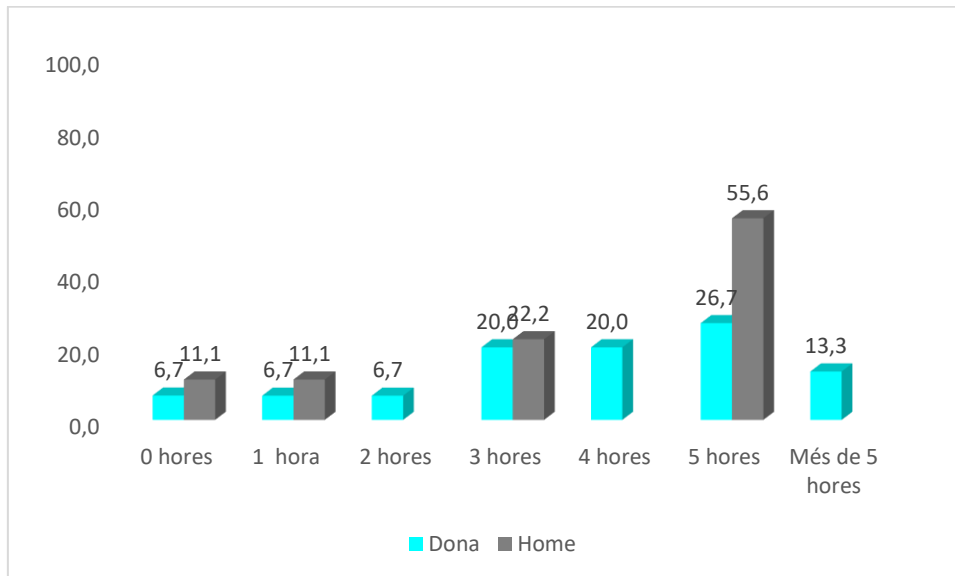
A Espanya, com en altres països del sud d'Europa, la família és un element destacat en el desplegament dels rols atribuïts socialment a les dones, perquè el model familiarista imperant els reserva un paper central en aqueix entorn. Aquesta circumstància es fa encara palesa no sols en la distribució de responsabilitats dins de la família, sinó també en la participació de les institucions en qüestions clau. En aquest sentit, malgrat els canvis socials i culturals registrats en les últimes dècades, la posició de les dones en l'entorn familiar pot considerar-se encara un factor explicatiu d'aspectes rellevants de la seua situació en el mercat de treball, de la mateixa forma que la seua participació laboral condiona la seua trajectòria vital i familiar.

Una vegada es coneix qui fa les tasques domèstiques, la distribució temporal per gènere i les hores setmanals de dedicació al treball, ha sigut necessari saber quantes hores a la setmana dediquen a activitats d'oci. Com es plasma en el Gràfic 28, el 11.1% de les dones i el 6.6% dels homes no dediquen temps setmanal a l'oci; entre 3 i 5 hores a la setmana ho dedicant el 66.7% de les dones i el 77.8% dels homes; i finalment, més de 5 hores a la setmana d'oci ho tenen el 26.7% de les dones i cap home. En aquest sentit, l'última Enquesta de l'Ús del Temps de l'INE realitzada en 2010, posa de manifest la pervivència d'una notable desigualtat en els patrons de l'ús del temps en dones i homes, que s'objectiva amb la càrrega superior d'activitats de les primeres, les dones acumulen més responsabilitats que els homes, i, per consegüent, compten



amb una quantitat menor de temps de lliure disposició, i amb menys possibilitats per a realitzar activitats diferents al treball.

Gràfic 28. Percentatge d'hores a la setmana que dediques a l'oci



Font. Elaboració pròpia

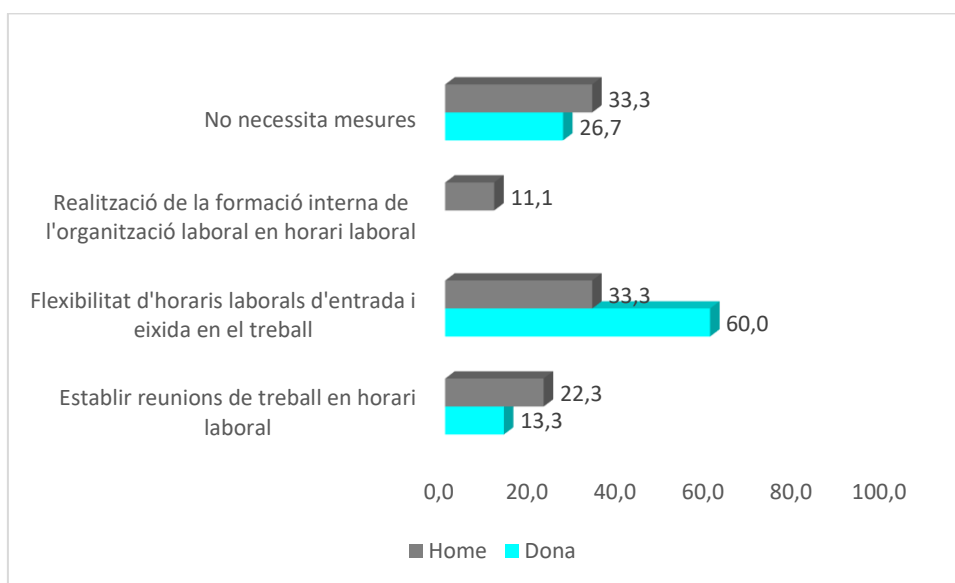
Canviant de tema, dins d'aquest apartat, en la informació sobre els temps de treball, el 66.7% de les dones indiquen que sí coneixen bé els seus drets laborals i de conciliació, enfront el 77.8% dels homes. El que mostra que ells es preocupen més per conèixer quines mesures de conciliació i quins drets laborals tenen dins dels seus llocs de treball. Referent a això, el 93.3% de les dones i el 100% dels homes afirmen que mai han tingut problemes a l'hora de sol·licitar o negociar els drets que la legislació actual els ofereix per a conciliar la vida personal-familiar-laboral. Les La persona que sí que han contestat de manera afirmativa ha indicat que va tindre dificultats amb la seua responsable directa per conciliar la cura d'un familiar i compaginar una jornada laboral fora de l'ajuntament que no li permetia fa responsable de la persona dependent al seu càrrec.

El Gràfic 29 recull les mesures de conciliació per gènere, i cal destacar que el 26.7% de les dones i el 33.3% dels homes afirmen no han necessitat mesures de conciliació. Entre les mesures que sí que han sol·licitat les dones és la flexibilitat de l'horari laboral d'entrada i eixida del treball la més puntuada, amb un 60%, i ha sigut utilitzada aquesta mesura per un 33.3% dels homes. Una



altra mesura utilitzada pel 13.3% de les dones i pel 22.3% dels homes ha sigut establir reunions de treball en horari laboral. Sobre la base de la conciliació familiar, el 55.6% dels homes consideren que el permís de maternitat i de paternitat és suficient. D'altra banda, només el 26.7% i el 46.7% de les dones consideren que el permís de maternitat i paternitat és suficient, respectivament.

Gràfic 29. Mesures de conciliació por gènere

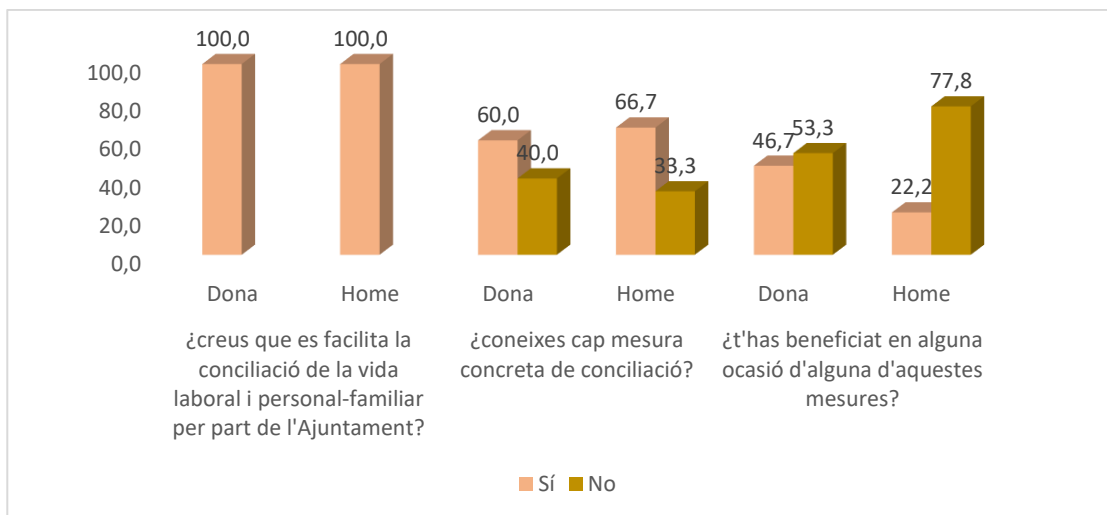


Font. Elaboració pròpia

Respecte a l'adequació de les mesures de conciliació laboral-familiar (Gràfic 30), el 100% de les dones i dels homes afirmen que sí que es facilita la conciliació de la vida laboral i personal-familiar per part de l'Ajuntament; de la mateixa manera, tant homes com dones han indicat de manera positiva que sí que coneixen mesures concretes de conciliació, encara que amb percentatges inferiors (60% de les dones i 66.7% dels homes); i, finalment, cal destacar que el 53.3% de les dones no s'han beneficiat d'alguna d'aquestes mesures, davant a penes el 77.8% dels homes.



Gràfic 30. Adecuación de las medidas de conciliación laboral familiar



Font. Elaboració pròpia

En la Taula 2, on s'ha recollit les dades sobre la idoneïtat de quatre mesures de conciliació laboral-familiar proposades, s'observa que les dones valoren de manera més positiva totes aquestes mesures de conciliació laboral-familiar respecte dels homes. Convé destacar que la diferència més significativa per gènere es mostra en la ampliació, redistribució, flexibilització dels permisos de criança (maternitat/paternitat) o unes altres (66.7% les dondes i 33.3% els homes). La flexibilització de l'horari d'entrada i eixida del treball és valorat com totalment necessària per un 53.3% de les dones i per un 44.4% dels homes.

Taula 2. Valoració de les mesures de conciliació laboral-familiar

	Dona			Home		
	No crec que siga necessari	Indiferent	Totalment necessària	No crec que siga necessari	Indiferent	Totalment necessària
Teletreball	6.7	40	53.3	11.1	44.4	44.4
Flexibilització hores d'entrada i eixida del treball	6.7	40	53.3		55.6	44.4
Escoles infantils (escoleta, guarderia) al centre de treball o en les proximitats	13.3	40	46.7	11.1	44.4	44.4
Ampliació, redistribució, flexibilització dels permisos de criança (maternitat/paternitat) o unes altres	13.3	20	66.7		66.7	33.3

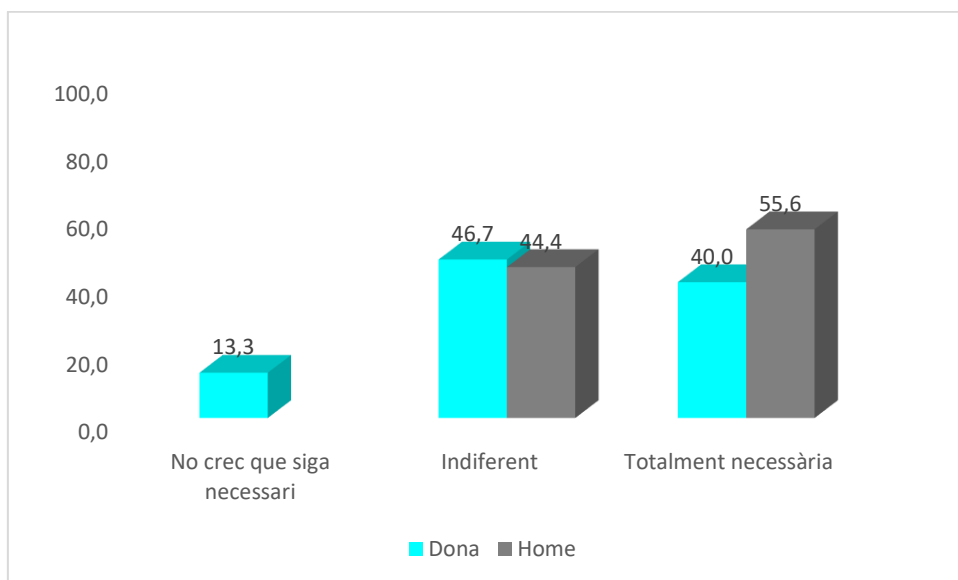
Font. Elaboració pròpia



E. Salud y prevención de riesgos laborales.

Davant la pregunta de si és necessari incloure la perspectiva de gènere en les revisions mèdiques (Gràfic 31), el 40% de les dones i el 55.6% dels homes han respost que és una mesura totalment necessària; i és per a un 13.3% de les dones i cap home una mesura que no la consideren necessària.

Gràfic 31. Valoració de la inclusió de la perspectiva de gènere en les revisions mèdiques



Font. Elaboració pròpia

F. Violència: assetjament sexual i per raó de sexe. Violència de gènere.

En la Taula 3 es recull la informació de sis qüestions relacionades amb la discriminació sexual i/o assetjament sexual en el lloc de treball i en la vida familiar. Aquestes dades mostren que la majoria de les dones i homes no coneixen que dins de l'Ajuntament existisca casos de discriminació per raó de sexe a l'Ajuntament (93.3% i 100%, respectivament).

Seguint amb el tema de l'assetjament sexual, els homes tenen major coneixement dels recursos on haurien d'acudir si patiren algun tipus d'assetjament sexual (73.3% de dones i 77.8% dels homes). Davant la pregunta de si han tingut prop d'ells algun cas de violència masculista, el 20% de les dones i el 22.2% dels homes afirmen que sí. Cap dona s'ha sentit qüestionada en el seu



lloc de treball pel fet de ser dona. I, sí el 22.2% dels homes s'han sentit molestos en els seus llocs de treball per comentaris sexistes.

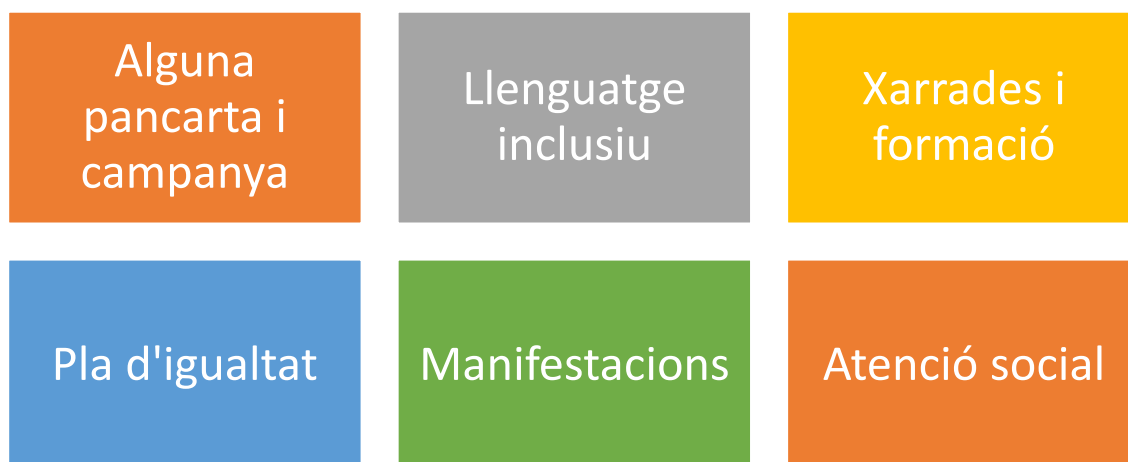
Taula 3. Coneixement sobre les mesures de discriminació i/o assetjament sexual per gènere (%)

	Dona			Home		
	Sí	No	No ho sé	Sí	No	No ho sé
¿Coneixes cap cas de discriminació per raó de sexe en l'ajuntament?	6.7	93.3			100	
¿Coneixes cap cas d'assetjament sexual en l'ajuntament?		100			100	
¿Sabries què fer o on dirigir-te si patires algun tipus d'assetjament sexual ?	73.3	26.7		77.8	22.2	
¿Has conegut algun cas violència masclista en el teu entorn?	20	66.7	13.3	22.2	66.7	11.1
¿En el teu lloc de treball t'has sentit alguna vegada qüestionat/da exclusivament per ser home o dona?		100			100	
¿t'has sentit molest/a per expressions de caràcter sexista en el teu lloc de treball?		100		22.2	77.8	

Font. Elaboració pròpia

Per a complementar les qüestions anteriors se'ls ha consultat sobre quins recursos coneixen a l'Ajuntament sobre prevenció de violència de gènere i sobre promoció de la igualtat de dones i homes. En la Figura 1 següent es recullen els recursos preventius que han manifestat dones i homes, cal assenyalar que set dones i tres homes no coneixen cap d'aquests recursos:

Figura 1. Recursos sobre prevenció de la violència de gènere que coneixen dones i homes de l'ajuntament

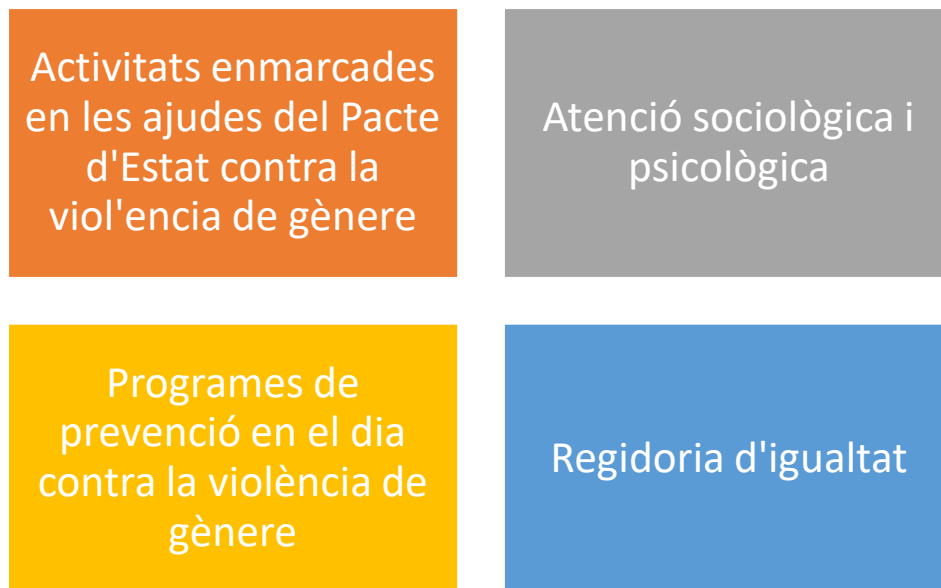


Font. Elaboració pròpia



Respecte als recursos que coneixen a l'Ajuntament per a la promoció de la igualtat de dones i homes, les dades mostren desconeixement d'aquests recursos, ja que el 22.2% dels homes i el 44% de les dones no en coneixen cap. El recurs al qual més al·lusió han fet tant homes com dones es reflecteix en la Figura 2.

Figura 2. Recursos sobre promoció de la igualtat de dones i homes



Font. Elaboració pròpia

El 55.6% dels homes i el 60% de les dones afirmen que establir un protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament és totalment necessari; cal destacar aquests percentatges tan elevats com dades molt significatives.

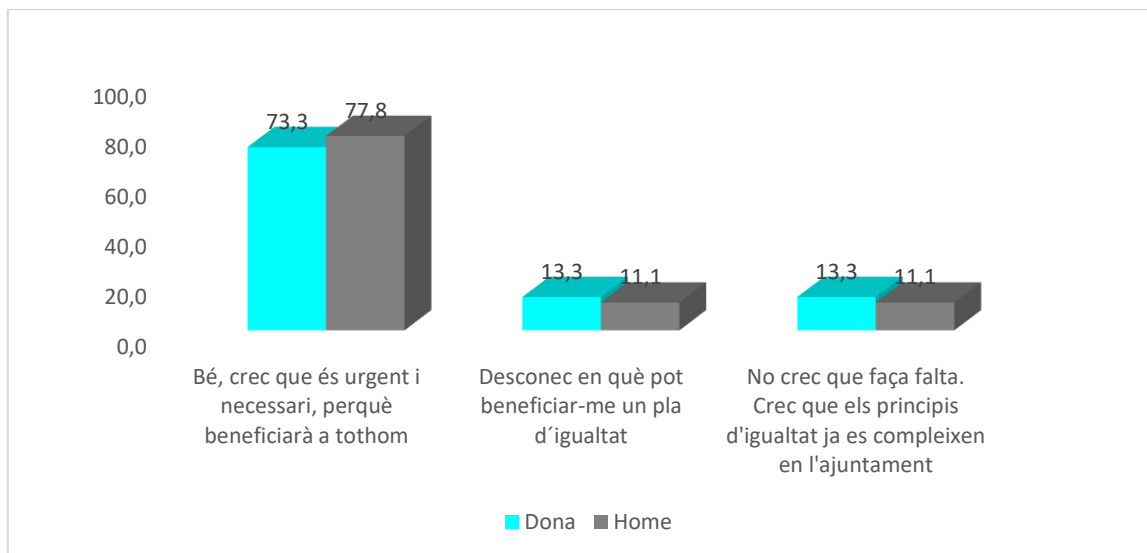
G. Comunicació e informàtica.

El 73.3% de les dones i el 88.9% dels homes són conscients que s'està realitzant un pla d'igualtat de la plantilla de l'Ajuntament. La valoració que realitzen de la iniciativa és positiva, encara que cal destacar que el 11.1% dels homes i el 13.3% de les dones afirmen que no creuen que faça falta l'elaboració d'aquest pla perquè estimen que els principis d'igualtat ja es contemplen a l'Ajuntament (Gràfic 32). Així mateix, són menys els homes que indiquen que desconeixen en



què els pot beneficiar la posada en marxa d'un pla d'igualtat a l'Ajuntament (11.1% els homes i 13.3 les dones).

Gràfic 32. Valoració de l'elaboració d'un pla d'igualtat



Font. Elaboració pròpia

Respecte a la utilització del llenguatge, cal ressaltar que el 88.9% dels homes i el 80% de les dones afirmen que s'utilitza llenguatge no sexista en l'elaboració i redacció de comunicació externa i interna de l'Ajuntament; mentre que en la valoració d'imatges no estereotipades sobre l'Ajuntament i el personal i el seu treball (publicitat, web, documents, etc.). En la Taula 4 se reflecteix com el 53.3% de dones i el 77.8% d'homes consideren que és totalment necessari l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista per part de l'ajuntament i el personal treballador; i el 60% de dones i el 77.8% de homes consideren que és totalment necessari l'ús d'imatges no estereotipades sobre l'ajuntament i el personal i el seu treball (publicitat, web, documents, etc.)

Taula 4. Valoració de l'ús de llenguatge i imatge inclusiva a l'ajuntament

	Dona			Home		
	No crec que siga necessari	Indiferent	Totalment necessària	No crec que siga necessari	Indiferent	Totalment necessària

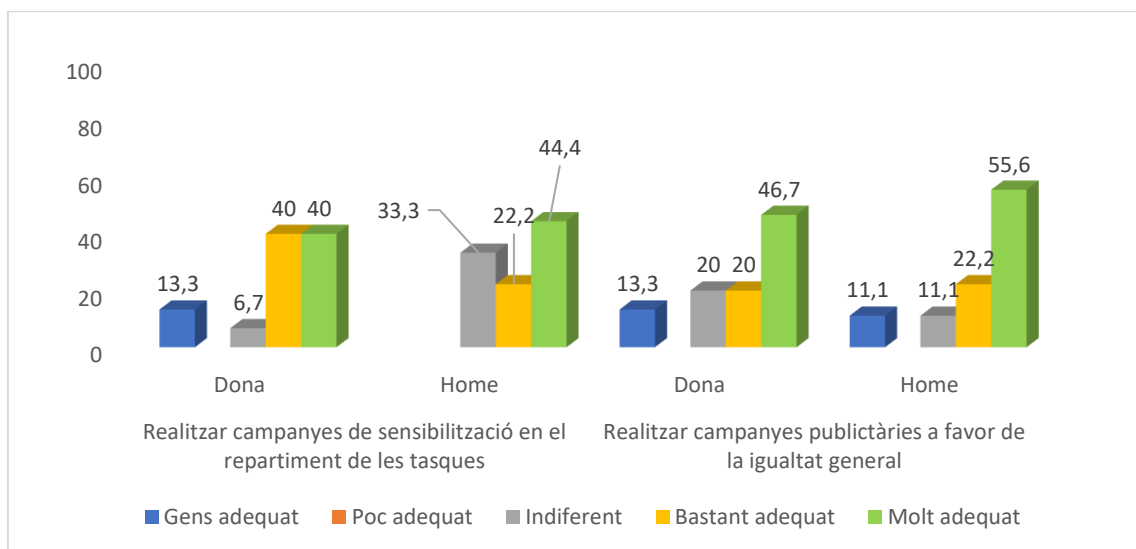


Ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista per part de l'ajuntament i el personal treballador	13.3	33.3	53.3		22.2	77.8
Ús d'imatges no estereotipades sobre l'ajuntament i el personal i el seu treball (publicitat, web, documents, etc.)	6.7	33.3	60		22.2	77.8

Font. Elaboració pròpia

Tant dones com homes consideren bastant i/o molt adequat realitzar campanyes de sensibilització sobre el repartiment de les tasques domèstiques com a mesura per a promoure la igualtat, encara que la dada més positiva es troba en les dones, ja que són el 80% les que han respost de manera afirmativa (Gràfic 33). En l'altre extrem destaca que el 13.3% de les dones que indiquen que aquesta mesura no és gens adequada. D'igual manera, el 66.7% de les dones i el 77.8% dels homes indiquen que és bastant adequat i/o molt adequat realitzar campanyes publicitàries a favor de la igualtat.

Gràfic 33. Nivell d'idoneïtat de les campanyes per a promoure la igualtat de gènere

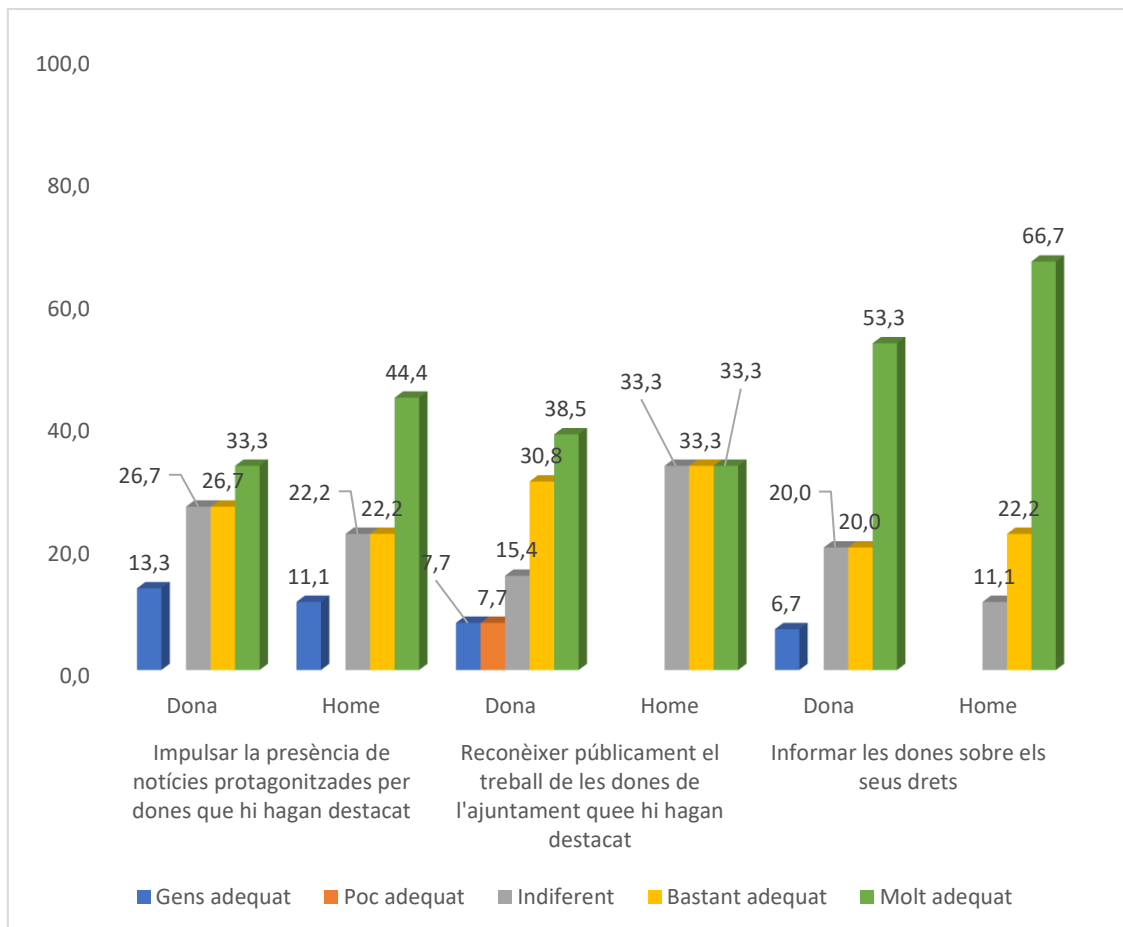


Font. Elaboració pròpia



Complementari a les qüestions anteriors, se'ls ha preguntat si consideraven adequat impulsar la presència de notícies on les dones foren protagonistes i si reconèixer públicament el treball de les dones de l'Ajuntament són mesures de promoció de la igualtat. En el Gràfic 34 es presenta com el 60% de les dones i el 66.6% dels homes sí que consideren que impulsar la presència de les dones en les notícies siga una mesura bastant i/o molt adequada; en el costat oposat s'observa que el 13.3% de les dones i el 11.1% dels homes que entenen que no és gens necessària aquesta mesura. Respecte a reconèixer públicament el treball de les dones de l'Ajuntament, el 69.3% d'elles i el 66.6% dels homes han assenyalat que és una acció bastant i/o molt adequada; en aquesta mesura també hi ha un 7.7% de les dones que estableixen que no és apropiada. Finalment, informar les dones sobre els seus drets és valorat com bastant i/o molt adequat pel 73.3% de les dones i pel 88.9% dels homes; existeix un 6.7% de les dones que indiquen que no és una mesura necessària.

Gràfic 34. Nivell d'adoneïtat d'impulsar la presència de les dones en les notícies



Font. Elaboració pròpia

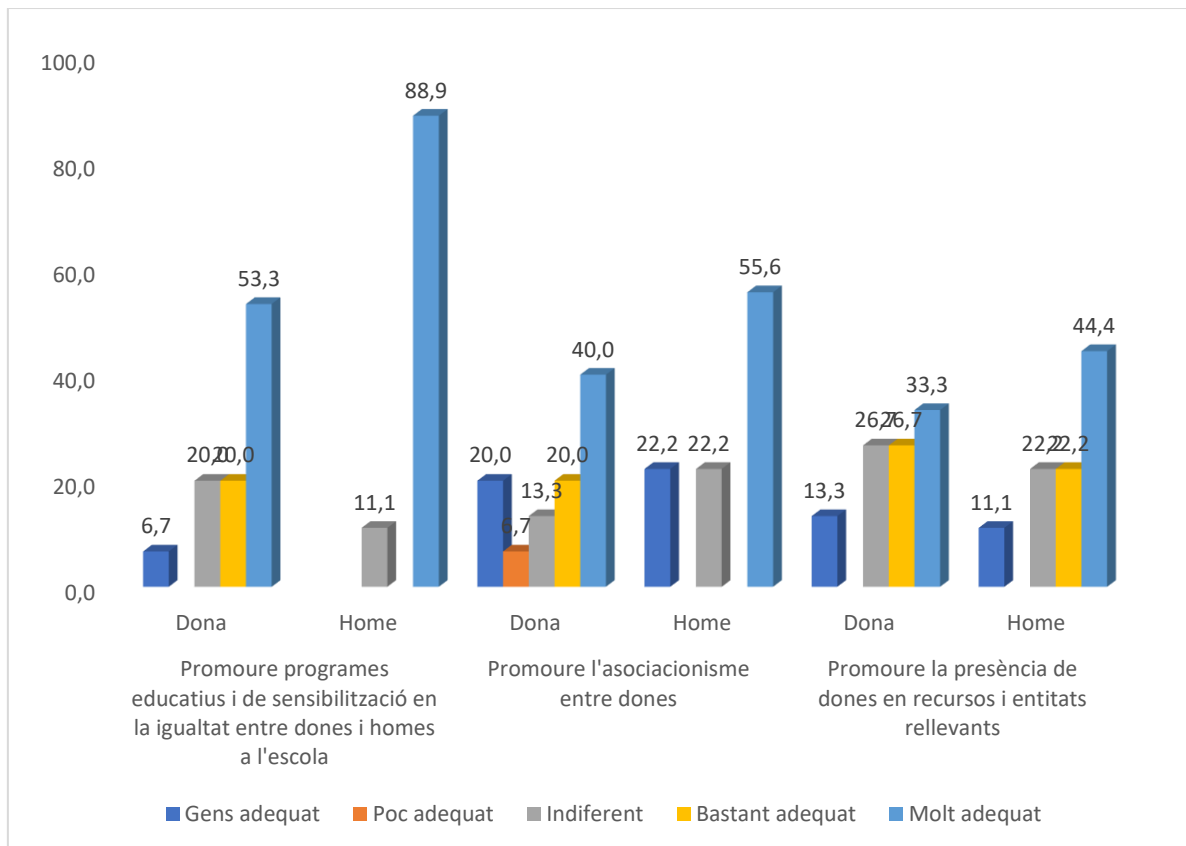


H. Transversalitat, contractacions i subvencions.

En aquest eix es recullen aquelles accions que, sense ser responsabilitat directa de l'Ajuntament, sí que tenen responsabilitat per a potenciar la seua posada en marxa, mitjançant accions transversals (Gràfic 35). En aquest sentit, el 73.3% de les dones i el 88.9% dels homes estimen que promoure programes educatius i de sensibilització entre homes i dones a l'escola és una mesura bastant i/o molt adequada; destaca que un 6.7% de les dones entenen que és una acció gens i/o poc adequada. D'altra banda, el 60% de les dones i el 55.6% dels homes entenen que promoure l'associacionisme entre les dones és una mesura positiva que promou la igualtat; existeix un 20% de les dones i un 22.2% dels homes que entenen que aquesta acció no és gens adequada. Finalment, promoure la presència de les dones en recursos i entitats rellevants, és valorat pel 60% de les dones i el 66.7% dels homes com una mesura bastant i/o molt adequada; en l'altre extrem es troba el 13.3% de les dones i el 11.1% dels homes que entenen que és una acció gens i/o poc adequada.



Gràfic 35. Valoració d'accions que promouen la igualtat per gènere



Font. Elaboració pròpia

Per a concloure l'anàlisi que les dones i els homes de la plantilla de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins han realitzat, s'han anotat les necessitats que han manifestat i les mesures que es podrien adoptar perquè l'Ajuntament promoga la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Respecte a les mesures que s'haurien d'adoptar dins del pla d'igualtat:

- Més formació en qualsevol àrea, especialment en igualtat.
- Igualtat d'oportunitats laborals.
- Reflectir les necessitats reals de cada empleat/a.
- Acordar un sistema de pagaments igualitari sense diferència de personal laboral o funcionariat.
- Conciliació familiar i flexibilitat horària.

Sobre les mesures que l'Ajuntament podria adoptar per a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, es destaca:

- Cursos de formació.



- Visibilitat de les dones en llocs de responsabilitat a l'Ajuntament i en la localitat.
- Flexibilitat horària, mesures de conciliació per a involucrar als pares en la cura de fills/es i majors.
- Regulació dels llocs de treball, llenguatge inclusiu, pressupostos amb una perspectiva de gènere.

Sobre altres mesures possibles han indicat:

- El més important és l'educació a casa i a l'escola, i la formació en igualtat.
- És important que cadascú aporte un xicotet gest que ens acoste a la igualtat real.
- Importància de les campanyes de sensibilització.
- Rebre més informació i formació sobre aquests temes.
- L'important és el valor i l'aptitud cap al lloc de treball, independentment de ser dona o home.



❖ QÜESTIONARI VISAT PLA D'IGUALTAT PER ÀREES

Els emprats/as de l'ajuntament de Fontanars dels Alforins també han emplenat, per a concretar el diagnòstic de la realitat del consistori, el qüestionari del visat del pla d'igualtat estructurat per àrees. En aquest qüestionari es troba dividit per les següents àrees: accés a l'ocupació, conciliació, classificació professional, promoció, formació, retribucions, salut laboral i l'àrea de comunicació i llenguatge no sexista.

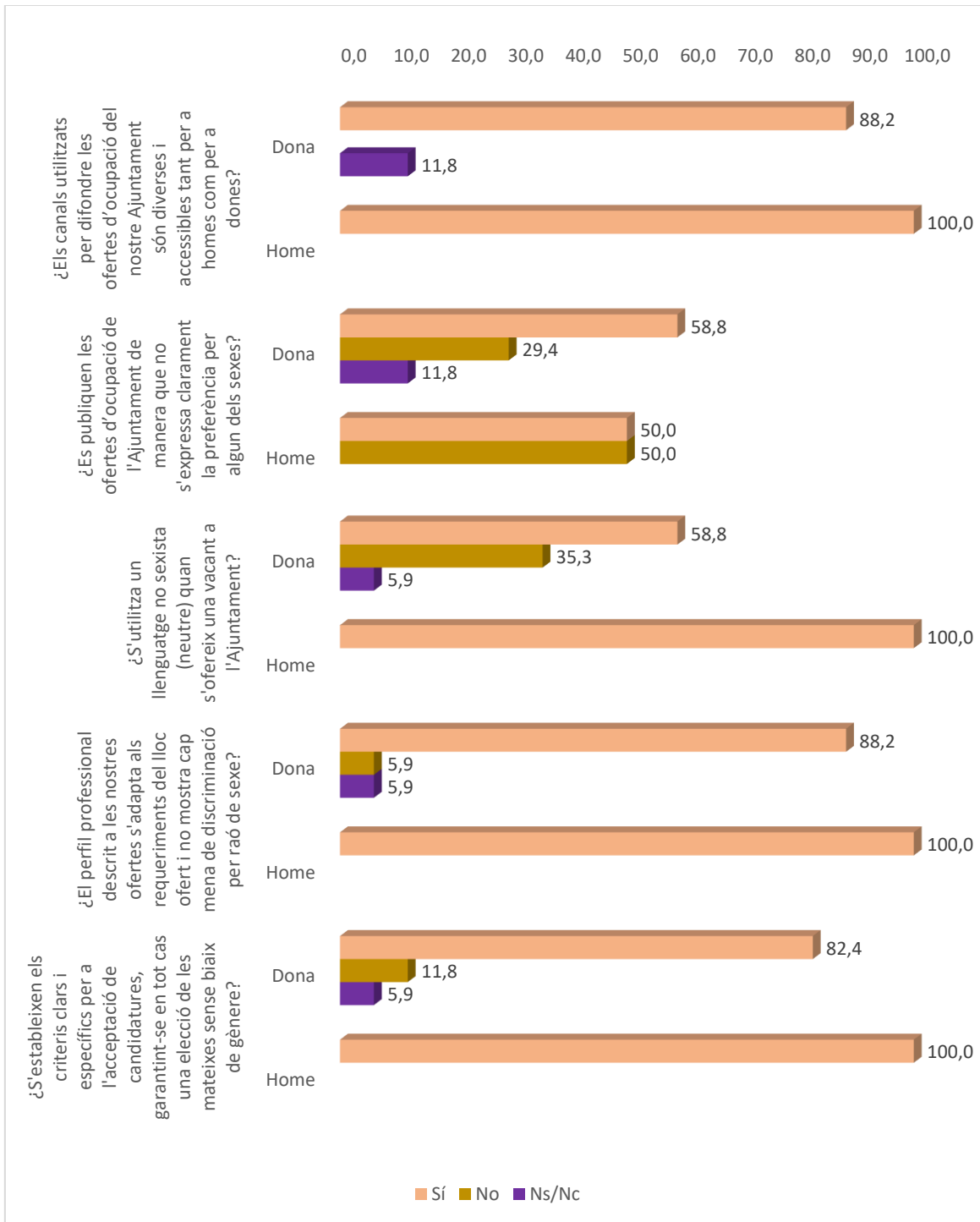
Dels 34 membres de la plantilla han emplenat el qüestionari 21 persones, 17 dones (80.9%) i 4 homes (19.1%).

A. Àrea d'accés a l'ocupació

Tal com s'observa en el Gràfic 36 tant en dones com en homes predominen les respostes afirmatives en tots els ítems relacionats amb la difusió de les ofertes laborals. Quan se'ls ha preguntat si els canals utilitzats per a difondre les ofertes d'ocupació de l'Ajuntament són diverses i accessibles tant per a dones com per a homes, han respost de manera afirmativa el 88.2% de les dones i la totalitat dels homes. Quan se'ls ha preguntat si es publiquen ofertes d'ocupació de manera que no s'expressa clarament la preferència per algun sexe, han respost de manera afirmativa el 58.8% de les dones i el 50% dels homes; destacar que en aquesta ocasió, hi ha un 50% dels homes que han donat una resposta negativa. En la pregunta sobre si s'utilitza un llenguatge no sexista (neutra), quan s'ofereix una vacant a l'Ajuntament, el 58.8% de les dones han dit que sí, enfront de la totalitat dels homes. Respecte al perfil professional, la totalitat dels homes i el 88.2% de les dones afirmen que sí que s'adapten als requeriments i posats oferta dues i no mostren cap discriminació per raó de sexe. Finalment, en preguntar-los si s'estableixen els criteris clars i específics per a l'acceptació de candidatures, sense tindre en compte el gènere, han respost de manera afirmativa el 82.4% de les dones i el 100% dels homes; havent-hi un 11.8% de dones que han respost de manera negativa i un 5.9% han indicat ns/nc.



Gràfic 36. Difusió d'ofertes laborals



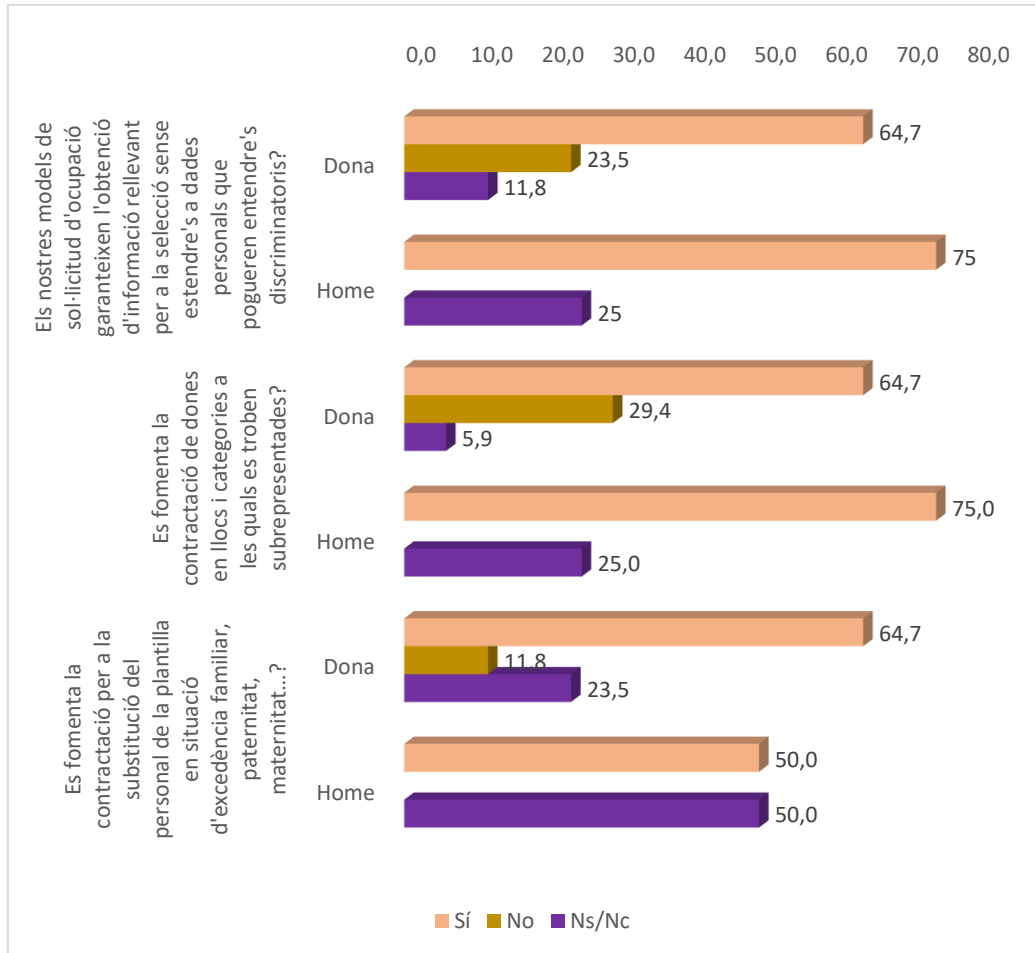
Font. Elaboració pròpia



Respecte a les condicions de la contractació (Gràfic 37), al voltant del 64.7% de dones i 50% homes sí que consideren que es fomenta la contractació per a la substitució del personal que es troba en excedència i/o baixa de maternitat-paternitat; destacar que un alt percentatge de dones i homes han respost Ns/Nc (23.5% i 50%, respectivament), la qual cosa indica que no tenen informació sobre aquestes qüestions. En preguntar-los si es fomenta la contractació de dones en llocs de treball on les dones es troben subrepresentades, el 64.7% de les dones i el 75% dels homes han respost de manera afirmativa; destacar que cap home a contestat de manera negativa, enfront del 29.4% de les dones; així mateix, torna a ser un percentatge elevat de dones i homes els que responen Ns/Nc (5.9% i 25%, respectivament). Finalment, afirmen que la documentació administrativa que s'utilitza a l'Ajuntament, els models de sol·licitud d'ocupació requereixen una informació objectiva, la qual cosa no discrimina per raó de gènere (64.7% dels homes i 75% de les dones).



Gràfic 37. Condicions de la contractació



Font. Elaboració pròpia

Sobre les qüestions que estan vinculades al procés de selecció (Taula 5), el 70.6% de les dones i el 75% dels homes assenyalen que les persones responsables d'aquesta àrea compten amb formació/informació i estan sensibilitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats; cal remarcar que, en el cas de les dones, el 25% han respost de manera negativa. Quan se'ls han preguntat si als processos de selecció es realitzen proves o exàmens que no afavoreixen a un gènere enfront d'un altre, destaca que el 35.35% de les dones i el 50% dels homes han indicat que sí, el que indica que les proves són objectives i mesura la qualificació de la persona contractada sense considerar si és dona o home.

Sobre la utilització d'un llenguatge no sexista a l'hora de realitzar les proves que configuren el procés de selecció del personal, el 70.6% de les dones i el 50% dels homes afirmen que sí s'utilitza llenguatge sexista.



Taula 5. Procés de selecció

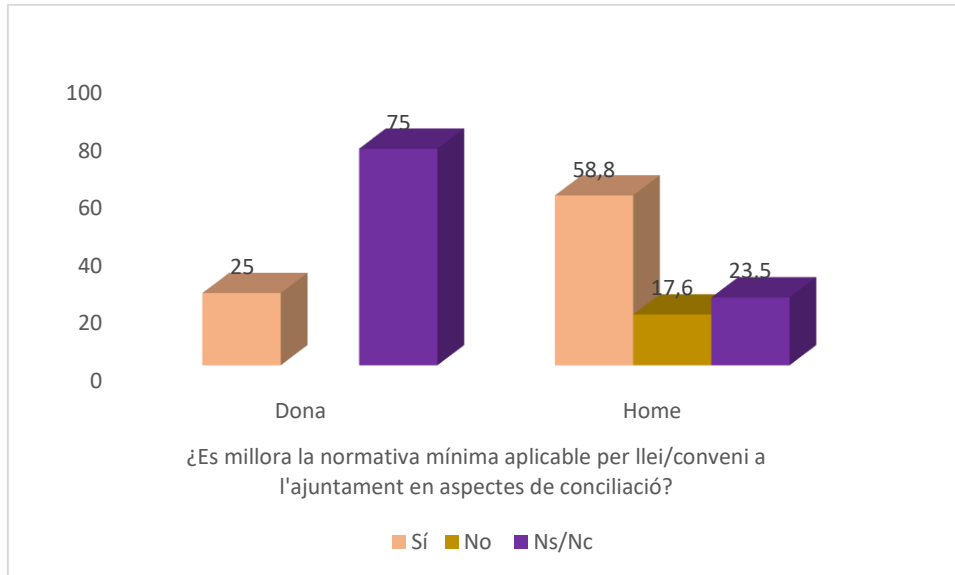
	Si		No		Ns/Nc	
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
Les persones responsables del procés de selecció han rebut formació/informació i/o estan sensibilitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	70.6	75	17.6	25	11.8	
En els casos en els quals es recorre a consultores externes per a la selecció, es garanteix la informació sobre les directrius a seguir en els processos, indicant expressament la necessitat que aquests siguin neutres i sense biaix de gènere?/	70.6	75	17.6	25	11.8	
Als processos de selecció es realitzen proves o exàmens que no afavoreixen a un sexe en detriment d'un altre (per exemple, proves físiques, antropomètriques...)?	35.3	50	58.8	50	5.9	
Els continguts de les proves de selecció són iguals per a homes i dones?	88.2	100	5.9		5.9	
A les entrevistes personals, s'utilitza un qüestionari o bateria de preguntes estandarditzades, evitant la formulació de preguntes personals que pogueren entendre's com a discriminatòries?	41.2	75	41.2	25	17.6	
A través de les proves selectives compreses en el procés de selecció, s'assegura que són ateses estrictament les especificacions del lloc de treball i les qualificacions requerides per a la seua cobertura detallades en la definició d'aquest lloc de treball?	88.2	100	5.9		5.9	
Utilitzem un llenguatge no sexista a l'hora de realitzar les diferents proves que configuren el procés de selecció del personal?	70.6	50	23.5		5.9	50
Queden recollits estadísticament i desagregats per sexes, els resultats de cadascuna de les fases del procés de reclutament i selecció?	23.5		58.8	50	17.6	50
El procés de reclutament i selecció és total de manera que es pugui detectar clarament si s'ha produït algun tipus de biaix de gènere en alguna de les seues fases?	52.9	75	29.4	25	17.6	

Font. Elaboració pròpia

B. Àrea de conciliació

Dins de l'àrea de conciliació de la vida familiar-laboral, només el 25% de les dones i el 58.8% dels homes indiquen que es millora la normativa mínima aplicable per llei/conveni a l'Ajuntament en temes de conciliació; destaca que el 75% de les dones han respost l'opció de no sap/no contesta, mostrant un gran desconeixement sobre aquest aspecte (Gràfic 38).



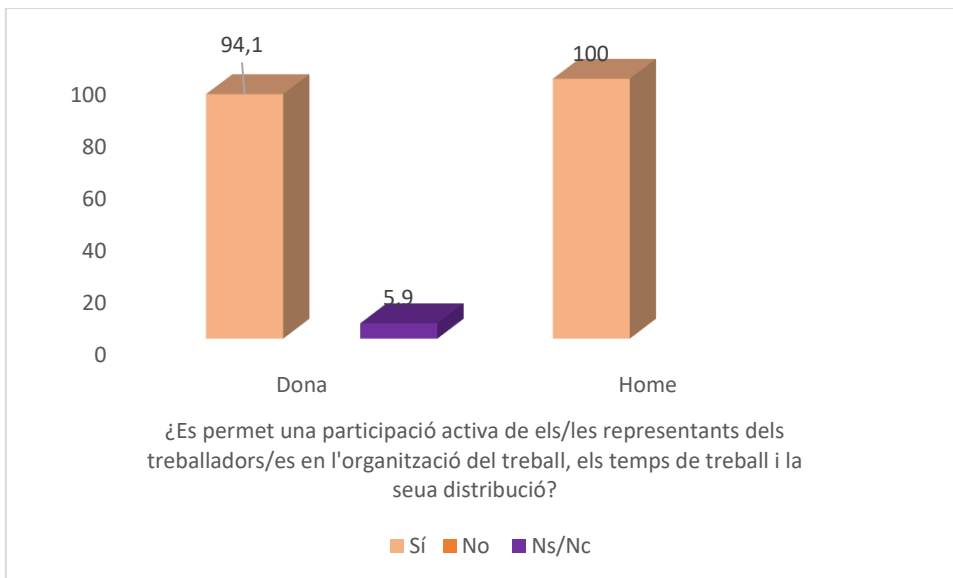
Gràfic 38. Normativa relacionada amb la conciliació

Font. Elaboració pròpia

Sobre la participació dels representants sindicals (Gràfic 39), el 94.1% de les dones i el 100% dels homes consideren que sí que es permet una participació activa dels representants de treball en l'organització del treball, en els temps de treball i en la seua distribució.



Gràfic 39. Participació dels representants sindicals

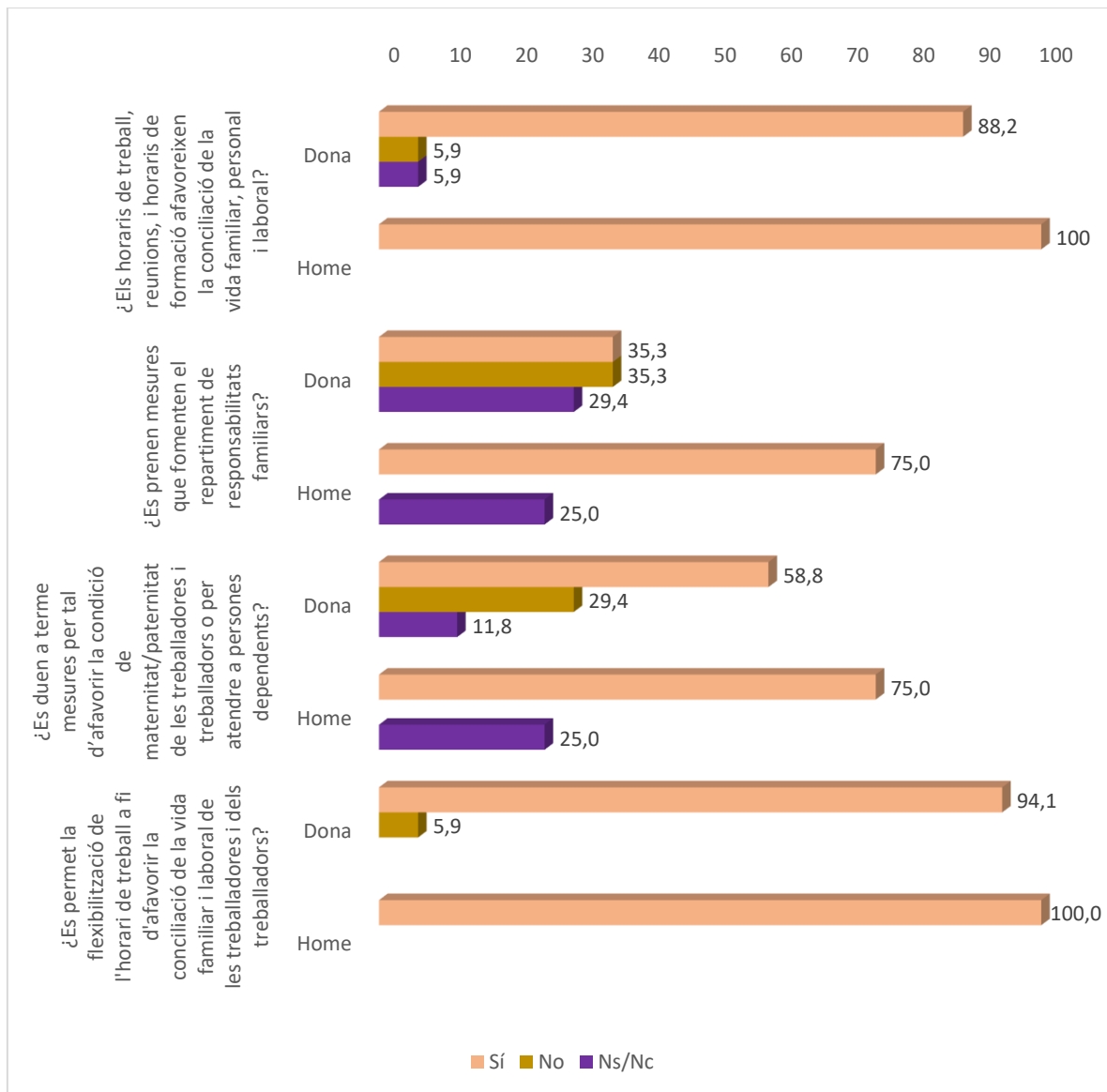


Font. Elaboració pròpia

Quan se'ls ha preguntat per les mesures de conciliació (Gràfic 40), tant dones com homes han respost de manera positiva, ja que el 88.2% de les dones i el 100% dels homes afirmen que l'horari de treball, les reunions i la formació afavoreix la conciliació de la vida personal i laboral; i només el 5.9% de la dones indiquen que no. Així mateix, només el 35.3% de les dones entenen que sí que es prenen mesures que fomenten el repartiment de les responsabilitats familiars; no obstant això, el percentatge d'homes és molt més elevat, ja que ascendeix al 75% els que han donat una resposta afirmativa; en aquest sentit 35.3% de les dones i han respost de manera negativa, i és una dada a tindre en consideració; igual que el 29.4% de les dones i el 25% dels homes que han indicat Ns/nc. El 58.8% de les dones i el 75% dels homes afirmen que sí que es duen a terme mesures per a afavorir la maternitat-paternitat i per a la cura de persones dependents, en l'altre extrem està el 29.4% de les dones que han indicat que no es duen a terme aquestes mesures; destacar que un 25% d'homes han indicat Ns/nc. Finalment, el 94.1% de les dones i el 100% dels homes assenyalen que sí que es permet flexibilitzar l'horari de treball per a afavorir la conciliació de vida familiar-laboral.



Gràfic 40. Mesures de conciliació

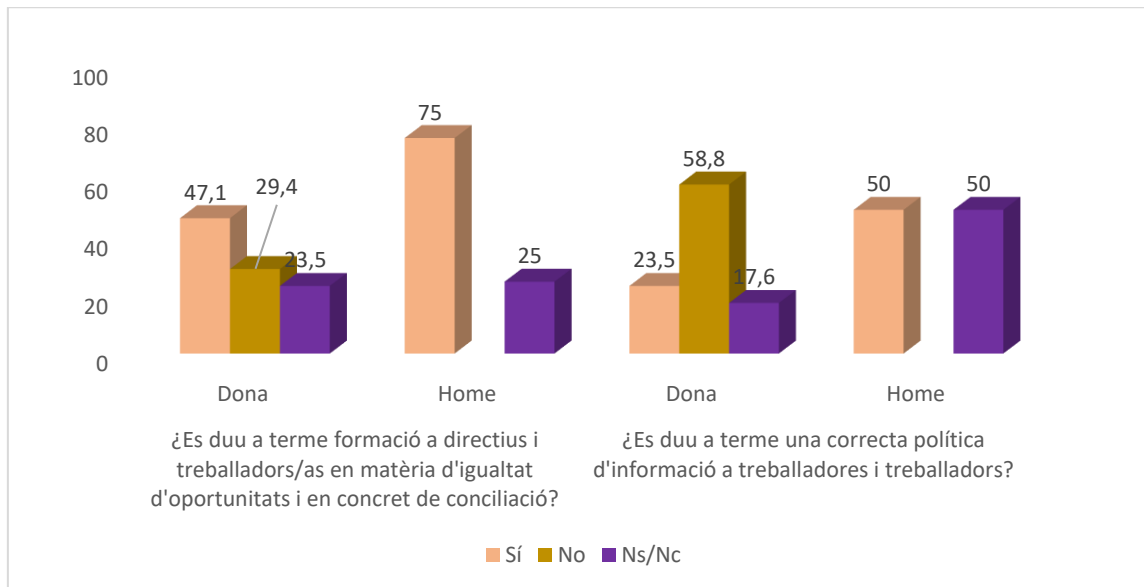


Font. Elaboració pròpia

Sobre la informació i/o formació en matèria de conciliació, només el 47.1% de les dones han comentat que sí que es realitza una formació a directius/ves i plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats i en concret en temes de conciliació; no obstant això, la dada aportada pels homes és molt més elevat, ja que ascendeix al 75% d'ells els que han respost de manera afirmativa. Així mateix, el 23.5% de les dones i el 50% dels homes apunten que es duu a terme una correcta política d'informació al personal treballador en aquests temes (Gràfic 41).



Gràfic 41. Informació i formació en matèria de conciliació



Font. Elaboració pròpia

C. Àrea de classificació professional

El 82.4% de les dones i el 100% dels homes apunten que les categories i/o grups professionals que engloben els diferents llocs de treball són neutres i es defensen independentment del gènere; d'igual manera el 88.2% de les dones i el 100% dels homes consideren que si que existeixen dones que ocupen càrrecs de responsabilitat a l'Ajuntament (Taula 6).

Quan se'ls ha preguntat si existeixen categories i/o grups professionals feminitzats i/o masculinitzats a l'Ajuntament, només el 29.4% de les dones i un 25% dels homes han respost de manera afirmativa. No obstant això, quan se'ls ha preguntat si dins de la mateixa categoria o grup professional existeixen departaments o seccions on el nombre d'homes siga superior al de dones o viceversa, el 23.5% de dones i el 25% dels homes han respost de manera afirmativa.



Taula 6. Classificació professional

	Sí		No		Ns/Nc	
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
Les categories i/o grups professionals que engloben els diferents llocs de treball, són neutres i es defensen independentment del gènere?	82.4	100	17.6			
Hi ha dones a l'ajuntament que ocupen càrrecs de responsabilitat o càrrecs directius?	88.2	100	5.9		5.9	
S'aprecia l'existència de categories i/o grups professionals feminitzats o masculinitzats?	29.4	25	58.8	50	11.8	25
En observar el personal adscrit a les diferents categories i/o grups professionals, podem apreciar la pertinença de les dones a categories/grups de menor jerarquia i la dels homes a categories/grups de major jerarquia?	5.9	25	82.4	75	11.8	
La relació entre nivell d'estudis i categoria professional, és la mateixa per a les treballadores que per als treballadors?	76.5	100	11.8		11.8	
S'ha realitzat una valoració dels llocs de treball a fi d'establir la classificació professional a l'ajuntament?	52.9	50	29.4	25	17.6	25
Dins de la mateixa categoria/grup professional, existeixen departaments o seccions on el nombre d'homes siga clarament superior al de les dones o viceversa?	23.5	25	64.7	50	11.8	25

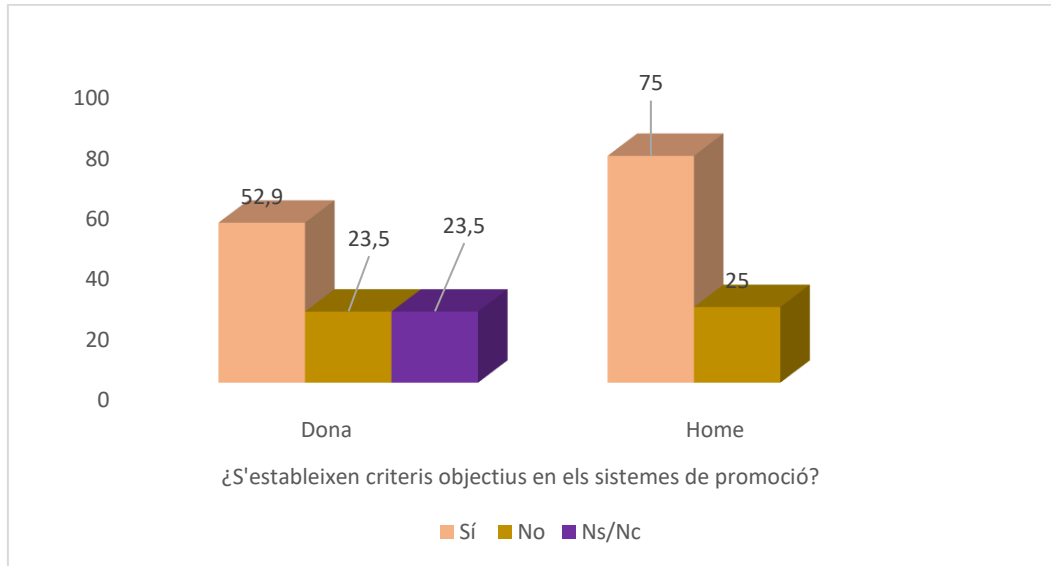
Font. Elaboració pròpia

D. Àrea de promoció

El Gràfic 42 mostra que el 52.9% de les dones i el 75% dels homes indiquen que sí que s'estableixen criteris objectius en els sistemes de promoció. Destaca que el 23.5% de les dones han assenyalat la resposta no sap/no contesta.



Gràfic 42. S'estableixen criteris objectius en els sistemes de promoció?

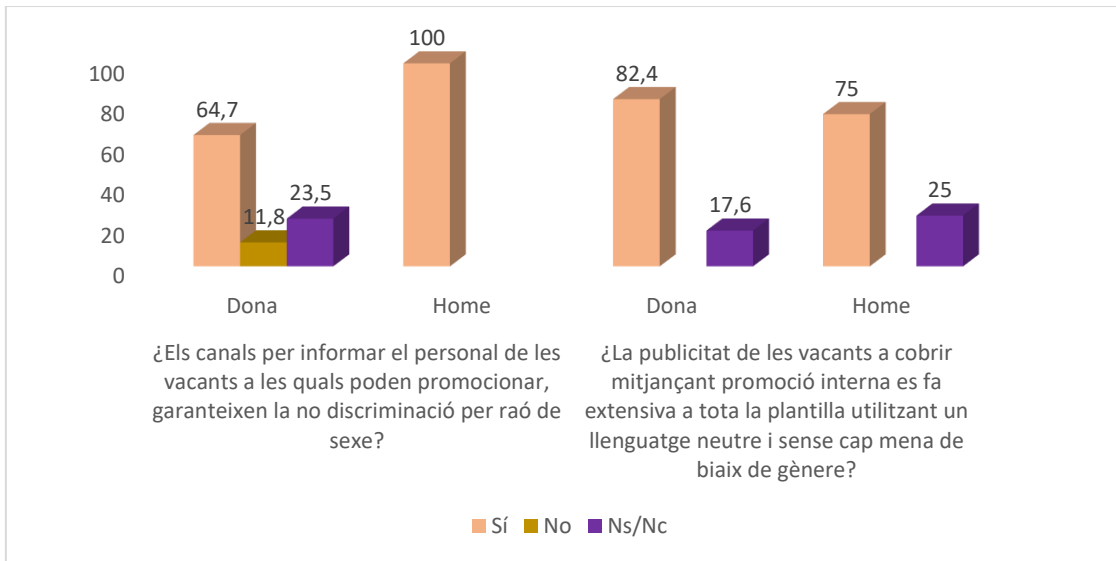


Font. Elaboració pròpia

El Gràfic 43 s'observa com pel 64.7% de les dones i pel 100% dels homes els canals informatius dels llocs de treball sí que garanteixen la no discriminació per raó de gènere i pel 82.4% de les dones i el 75% dels homes tampoc existeix un llenguatge sexista.



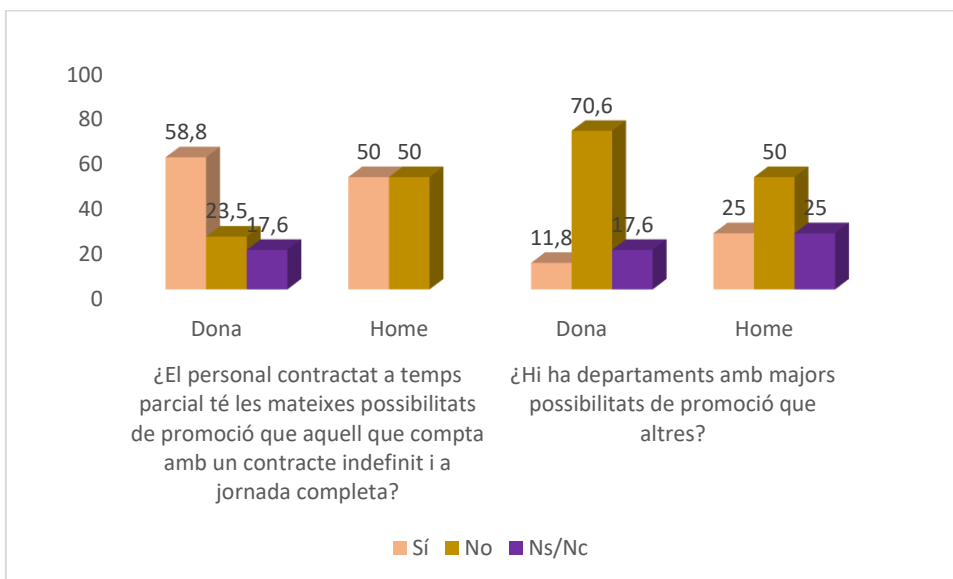
Gràfic 43. Difusió dels llocs vacants



Font. Elaboració pròpia

Respecte a les possibilitats de promoció (Gràfic 44), es presenta que el 58.8% de les dones i el 50% dels homes estimen que el personal contractat a temps parcial té les mateixes possibilitats de promoció que les persones que compten amb un contracte indefinit a jornada completa. D'altra banda, només el 11.8% de les dones i el 25% dels homes estimen que no hi ha departaments amb més possibilitats de promocionar que uns altres; destacar que en totes dues preguntes el percentatge de homes que han respost de manera negativa és molt elevat.

Gràfic 44. Possibilitats de promoció



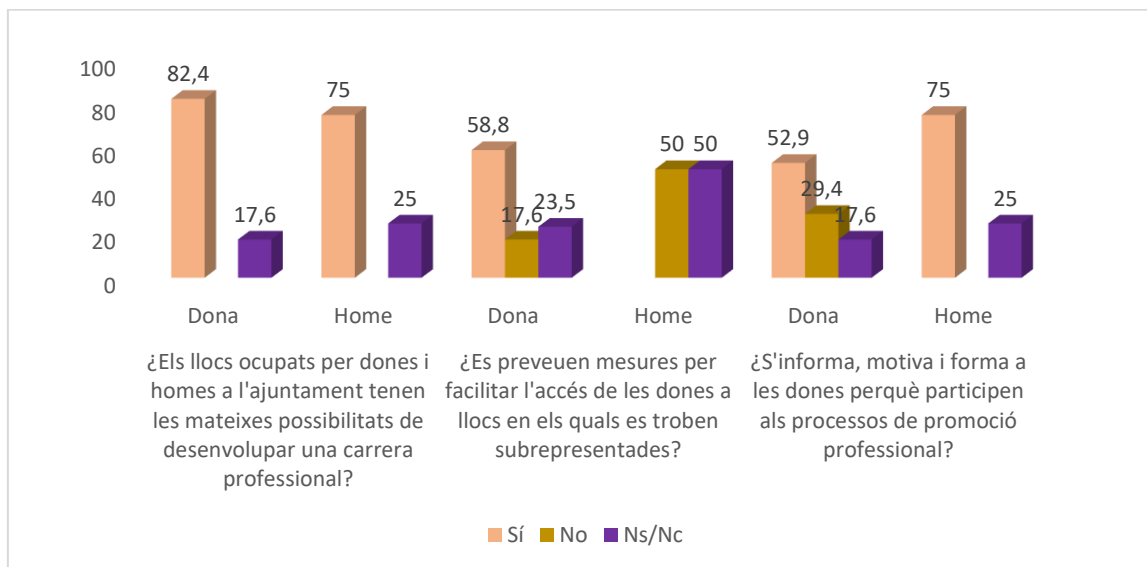
Font. Elaboració pròpia



En preguntar sobre l'accés de les dones als llocs de treball (Gràfic 45), el 82.4% de les dones i el 75% dels homes apunten que els llocs de treball ocupats per dones i homes a l'Ajuntament ofereixen les mateixes possibilitats de desenvolupar una carrera professional. Quan se'ls ha preguntat si es preveuen mesures per a facilitar l'accés de les dones en els llocs on es troben subrepresentades, el 58.8% de les dones han respost de manera afirmativa, enfront cap dels homes. Destaca que un alt percentatge de homes han respost a aquesta qüestió l'opció no sap/no contesta.

L'última qüestió d'aquest punt fa referència a si s'informa, motiva i forma les dones perquè participen en processos de promoció professional. En aquest sentit veiem que el 52.9% de dones i el 75% dels homes han contestat de manera afirmativa; mentre que el 17.6% de les dones i el 25% dels homes han respost de manera negativa. Són el 29.4% de les dones es que han indicat la tercera opció no sap/no contesta.

Gràfic 45. Accés de les dones als llocs de treball



Font. Elaboració pròpia

Respecte a si els llocs de major responsabilitat porten implícit una major dedicació de les persones promocionades a aquests llocs de treball, el 75% de les dones i el 47.1% dels homes han respost de manera afirmativa.

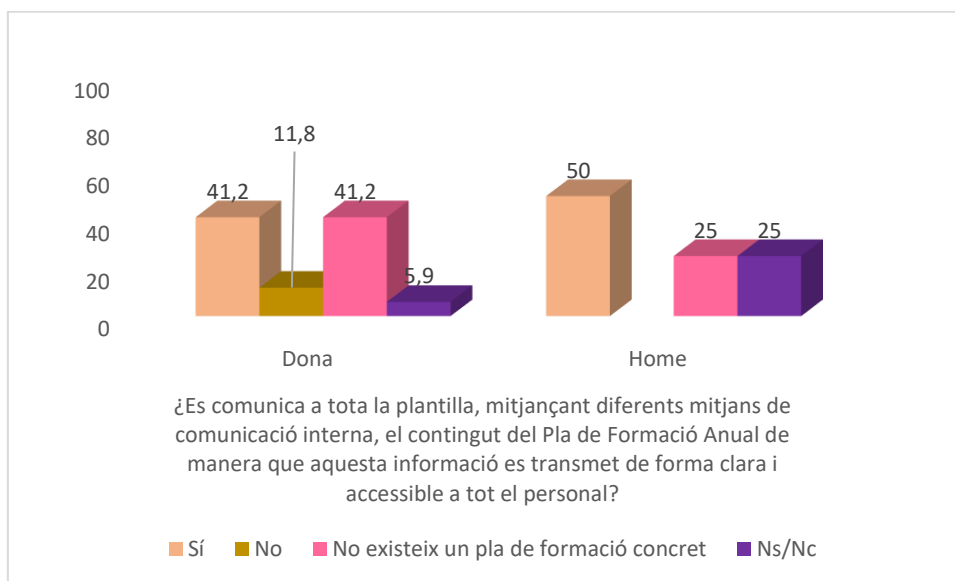


E. Àrea de formació

Quan se'ls ha preguntat si existeix un pla de formació que tinga en consideració totes les necessitats de la plantilla, només el 25% dels homes i el 29.4% de les dones han contestat de manera afirmativa; mentre que el 64.7% de les dones i el 25% dels homes indiquen que no existeix un pla de formació concret. En aquesta línia, se'ls ha preguntat si analitzen les necessitats de formació de cadascun dels llocs i en concret d'aquells que ocupen les dones, al que només el 29.4% de les dones i cap dels homes han respost que sí, mentre que continua sent elevat el percentatge d'homes que bé indiquen que no existeix un pla de formació concret (50%).

El Gràfic 46 presenta que el 41.2% de les dones i el 50% dels homes afirmen que sí que es comunica a tota la plantilla, mitjançant diferents tipus de comunicació interna, el contingut del Pla de Formació Anual de manera que puguen tindre un accés adequat a aquesta informació. Destaca que al voltant del 47.1% de les dones i del 50% dels homes han centrat les seues respostes entre els que han indicat que no existeix un pla de formació concret i/o han respost no sap/no contesta. Aquestes dades continuen en la línia de mostrar el desconeixement d'un alt percentatge de la plantilla sobre aquests aspectes.

Gràfic 46. Difusió del Pla de Formació

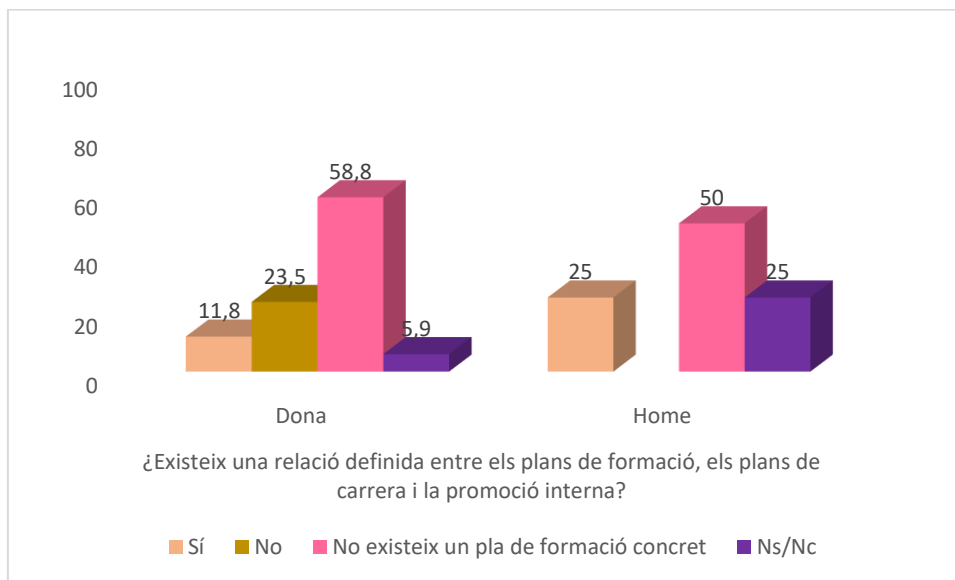


Font. Elaboració pròpia



El mateix desconeixement es mostra quan se'ls ha preguntat si existeix una relació definida entre els plans de formació i els plans de carrera i promoció interna (Gràfic 47), si tenim en compte que només el 11.8% de les dones i el 25% dels homes han respost de manera afirmativa, mentre que 58.8% de les dones i el 50% dels homes continuen en la línia que no existeix un pla de formació concret, i el 5.9 de les dones i el 25% dels homes han respost no sap/no contesta.

Gràfic 47. Relació entre pla de formació i plans de carrera i promoció interna

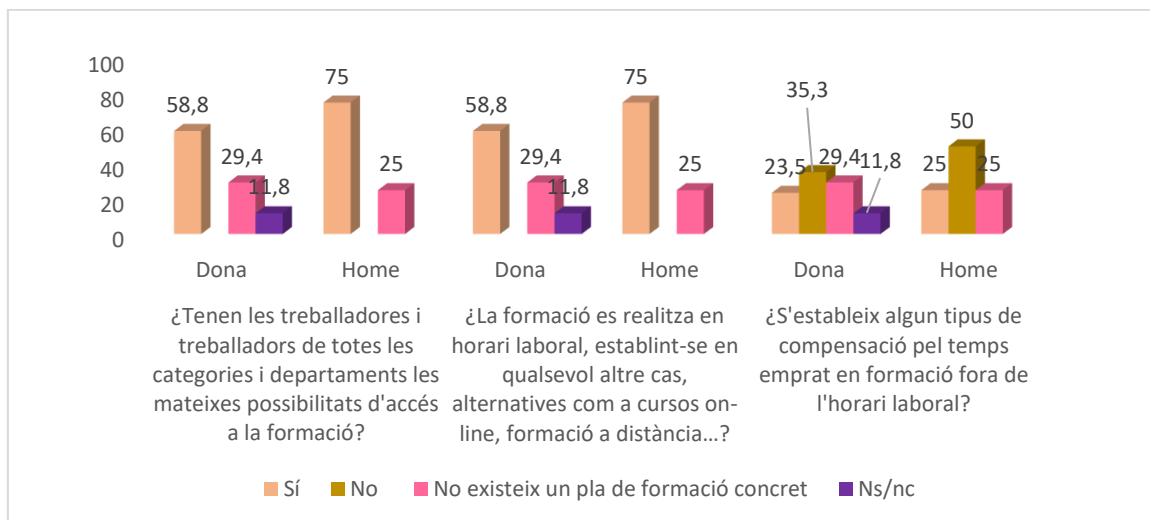


Font. Elaboració pròpia

Se'ls ha preguntat si l'Ajuntament comptava amb algun programa de mentoring, al que només el 23.5% de les dones han respost de manera afirmativa; cap dona ha respost de manera negativa; el percentatge de Ns/nc és de 11.8%. Respecte als homes, tots han respost de manera negativa, ja que el 25% han indicat que no, el 50% que no existeix un pla de formació i el 25% restant ha apuntat que no sap/no contesta. En preguntar-los sobre les condicions de les accions formatives (Gràfic 48), cal remarcar que el 58.8% de les dones i el 75% dels homes indiquen que sí que tenen els treballadors i treballadores de tots els departaments i categories les mateixes possibilitats d'accés a la formació. I el 58.8% de les dones i el 75% dels homes apunten que la formació es realitza en horari laboral, establint en qualsevol altre cas, alternatives com a cursos online o formació a distància. D'altra banda, el 23.5% de les dones i el 25% dels homes afirmen que s'ha establert algun tipus de compensació de temps quan s'ha realitzat la formació fora de l'horari laboral.



Gràfic 48. Condicions de les accions de formació



Font. Elaboració pròpia

En la Taula 7 es presenta que el 75% dels homes i el 52.9% de les dones consideren que el disseny dels programes formatius atén explícitament les necessitats del personal que es troben situats/es en dependències auxiliars al centre de formació. En una altra línia, el 94.1% de les dones i el 100% dels homes entenen que l'accés als programes de formació no comporta una especial dificultat per a les dones. A més, només el 52.9% de les dones i el 75% dels homes estimen que sí que es fomenta la participació de les dones en els cursos de formació.

Taula 7. Accés a la formació

	Sí		No		No existeix un pla de formació concret		Ns/Nc	
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
Al disseny dels programes de formació s'atén explícitament les necessitats del personal que es troba situat en dependències auxiliars geogràficament separades del centre/lloc de formació?	52.9	75	17.6	25			29.4	



L'accés als programes de formació comporta una especial dificultat per a les dones?			94.1	100			5.9	
Es fomenta la participació de les dones als cursos de formació?	52.9	75	17.6	25			29.4	

Font. Elaboració pròpia

Se'ls ha preguntat si el disseny dels programes de formació incorpora solucions que faciliten la conciliació de la vida personal i laboral, al que el 52.9% de les dones i el 75% dels homes han respost de manera afirmativa. Destaca que el 29.4% de les dones i el 25 dels homes han indicat l'opció de no sap/no contesta.

Respecte a si s'organitza formació específica per a les dones amb la finalitat de preparar-les per a promocionar en treballs o funcions on es troben subrepresentades o que tradicionalment han estat ocupats per homes, el 17.6% de les dones i cap home han contestat de manera afirmativa, mentre que el 70.6% de les dones i el 50% dels homes que han indicat que no es dona aquesta circumstància.

Així mateix, el 47.1% de les dones i el 25% dels homes, han indicat que se'ls ha facilitat informació sobre els processos formatius del pla anual de formació pel personal en situació d'excedència familiar, maternitat, paternitat... especialment amb motiu de la seua reincorporació al lloc de treball.

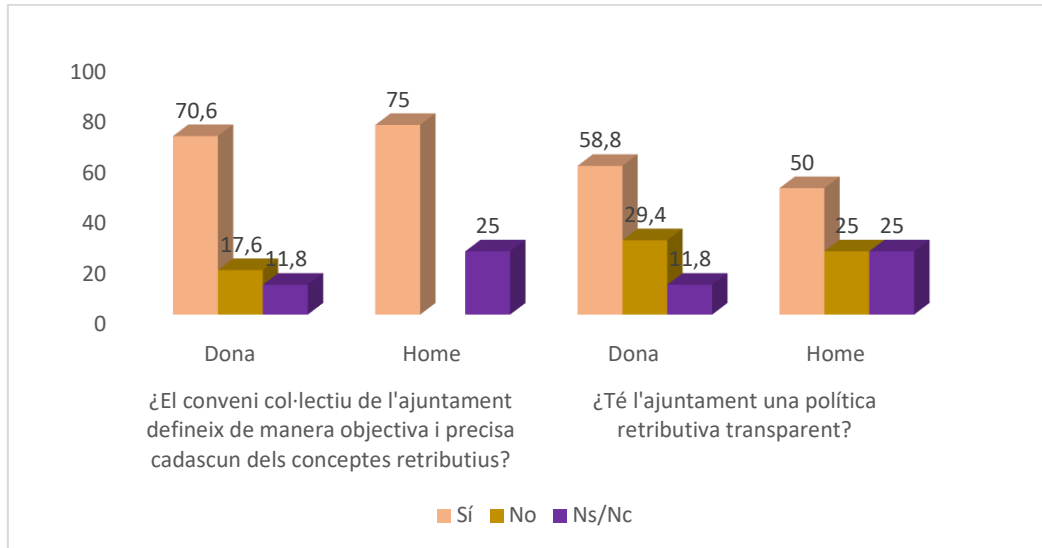
Finalment, dins de l'apartat de la formació, se'ls ha preguntat si tant l'equip de govern com l'equip de recursos humans reben algun tipus de formació en igualtat d'oportunitats. Al que el 47.1% de les dones i el 50% dels homes han assenyalat que sí, enfront d'un 17.6% de les dones i un 25% dels homes que han respost que no.

F. Àrea de retribucions

El 70.6% de les dones i el 75% dels homes afirmen que el conveni col·lectiu de l'Ajuntament defineix de manera objectiva i precisa cadascun dels conceptes retribuïts; així mateix, el 58.8% de les dones i el 50% dels homes entenen que l'Ajuntament té una política retributiva transparent; i és un 11.8% de les dones i un 25% dels homes els que han respost no sap/no contesta, mostrant desconeixement sobre les qüestions plantejades (Gràfic 49).



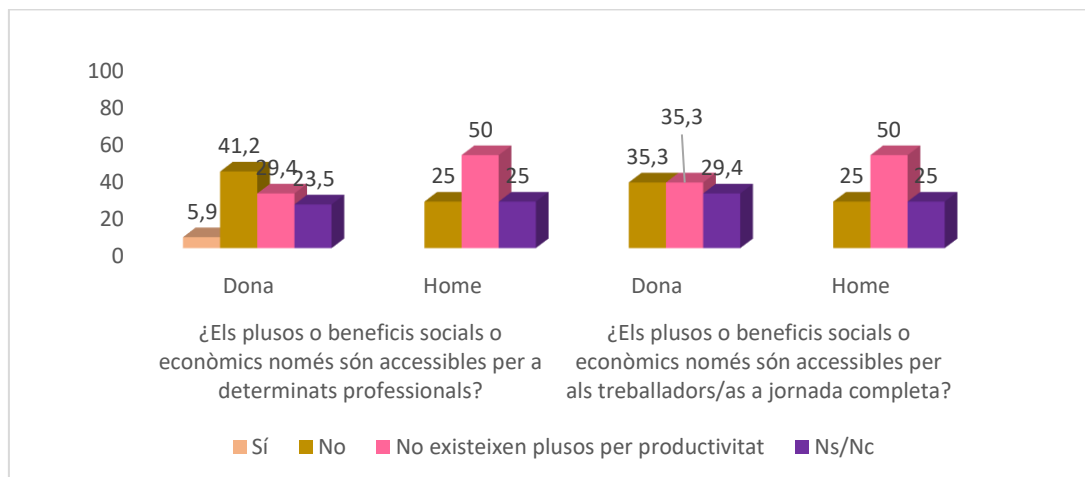
Gràfic 49. Transparència de les retribucions



Font. Elaboració pròpia

El Gràfic 50 mostra com per al 5.9% de les dones i cap home els plus o beneficis socials o econòmics només són accessibles per a determinats professionals. Destacar que el 41.2% de les dones no consideren que els plusos, beneficis socials o econòmics són accessibles per a determinades professionals; cam dona i home entenen que els beneficis socials són més accessibles per a les persones que treballen de jornada completa; torna a ser molt elevat el percentatge de dones i homes que han respost no sap/no contesta (29.4% i 25%, respectivament).

Gràfic 50. Plusos i beneficis socials i/o econòmics



Font. Elaboració pròpia

La percepció de dones i homes respecte al salari mitjà de les persones que treballen a l'Ajuntament es presenta desigual, ja que el 58.8% de les dones enfront del 100% dels homes, afirmen que el salari mitjà de les persones treballadores és igual en una mateixa categoria o grup professional. Són menys les dones les que consideren que hi ha categories professionals on es produeixen majors diferències salarials entre treballadors i treballadores, ja que el 17.6% de les dones han respost de manera afirmativa mentre que en els homes ascendeix a un 25%. D'altra banda, cap home entén que les categories més masculinitzades tenen accés als plus, complements primer que les categories feminitzades; el 5.9% de les dones han contestat a aquesta qüestió de manera afirmativa (Taula 8). Cal remarcar que és alt el percentatge de dones les que han respost no sap/no contesta (29.4%) quan se'ls han preguntat si les dones que treballen en categories professionals feminitzades cobren menys comparant-lo amb altres categories similars; mentre que un 58.8% dels homes neguen que es done aquesta circumstància, enfront d'un 11.8% de les dones que afirmen que sí que es dona aquesta desigualtat. Respecte als contractes a temps parcial o temporal, el 35.3% de les dones i cap home entenen que sí que existeix major nombre de dones amb aquest tipus de contractes menys estables.

Taula 8. Condicions laborals

	Sí		No		Ns/Nc	
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
El salari mitjà dels treballadors i treballadores és igual en una mateixa categoria o grup professional?	58.8	100	17.6		23.5	
Hi ha col·lectius o categories professionals als quals no els dona aplicació el conveni en matèria salarial?	17.6	25	52.9	25	29.4	50
Hi ha categories professionals on es produeixen majors diferències salarials entre treballadores i treballadors?	11.8		58.8	100	29.4	
Existeixen diferències importants al nucli d'hores setmanals treballades per homes i dones a les diferents categories professionals?	5.9		70.6	75	23.5	25
Les categories masculinitzades tenen més accessos als plusos, complements, primes o incentius que les feminitzades?	5.9		76.5	100	17.6	



Les dones que treballen en categories professionals feminitzades cobren menys comparades amb altres categories similars?	23.5		58.8	75	17.6	25
Existeix major nombre de dones als contractes a temps parcial o temporal (modalitats contractuals amb menys avantatges econòmics)?	35.3		52.9	75	11.8	25
Les dones perceben menys complements salarials que els homes?	11.8		70.6	100	17.6	

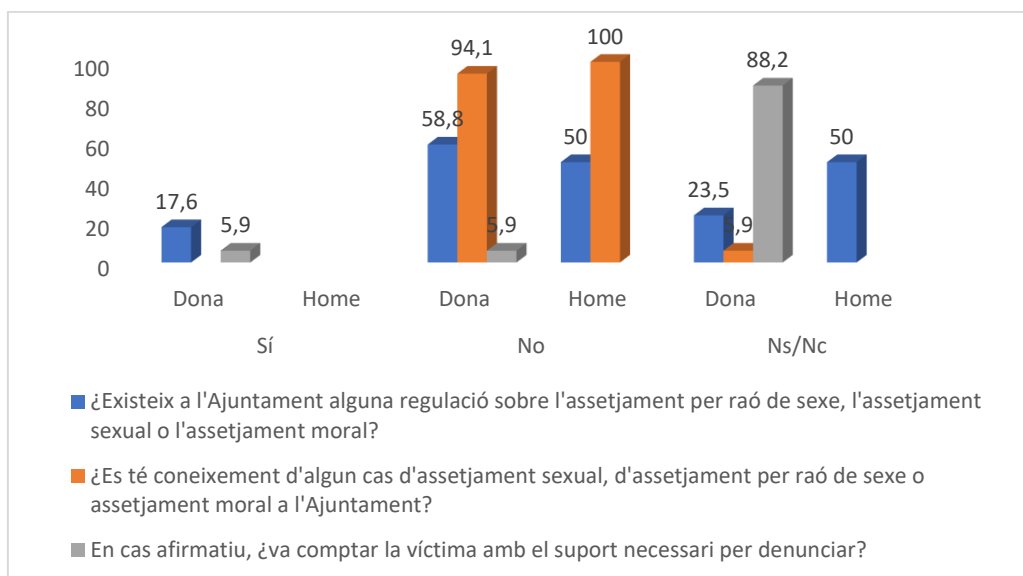
Font. Elaboració pròpia

G. Àrea de salut laboral

Quan se'ls ha preguntat per si existeix a l'Ajuntament alguna regulació sobre l'assetjament per raó de sexe, assetjament sexual o moral (Gràfic 51), el 17.6% de les dones i cap home han respost de manera afirmativa, mentre que un 58.8% de les dones i un 50% dels homes indiquen que no existeix una regulació sobre aquest tema; destaca que un 23.5% de les dones i el 50% dels homes han respost no sap/no contesta en aquest ítem.

En aquesta línia, cap dona i cap home han indicat que sí que tenen coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament moral a l'Ajuntament.

Gràfic 51. Aspectes relacionats amb l'assetjament laboral.



Font. Elaboració pròpia



Les dades presentades en la Taula 9 indiquen que el 88.2% de les dones i el 100% dels homes estimen que sí que s'adapten els seus horaris i condicions de treball a la seua situació personal; mentre que, si aquesta mateixa qüestió s'adapta a la situació durant l'embaràs, s'observa com la dada afirmativa és inferior tant en dones com en homes (64.7% i 50%, respectivament), especialment perquè un alt percentatge d'ells i elles han respost no sap / no contesta.

Aquesta diferència es torna a observar quan se'ls ha preguntat si són adequats el ritme de treball, volum i descans a la seua situació personal o quan estaven embarassades; i és en la primera situació un 94.1% de les dones i un 75% dels homes els que han respost de manera afirmativa, mentre que en la segona situació, només han respost que sí el 64.7% de dones i el 50% dels homes (torna a donar-se un alt percentatge de desconeixement d'aquesta situació pel nombre de dones i homes que han respost no sap / no contesta).

Taula 9. Adaptacions dels llocs de treball

	Sí		No		Ns/Nc	
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
Considera que s'adapten els horaris i condicions de treball a la seua situació personal?	88.2	100			11.8	
Considera que s'adapten els horaris i condicions de treball a la seua situació durant l'embaràs?	64.7	50			35.3	50
Són adequats els ritmes de treball, volum i descansos, a la seua situació personal?	94.1	75		25	5.9	
Són adequats els ritmes de treball, volum i descansos, a la seua situació durant l'embaràs?	64.7	50			35.3	50
S'assegura el canvi de llocs de treball de l'empleada, en el cas de que les funcions que desenvolupa habitualment comporten perill, tant per a la seua salut com per a la salut de la seua futura filla o fill, i mentre aquest persisteixi?	64.7	75			35.3	25
S'adapta el mobiliari i els utensilis a les categories corporals específiques de dones i homes? Si es treballa de peu o es roman massa temps assegut/a i especialment en situació d'embaràs	64.7	75			35.3	25

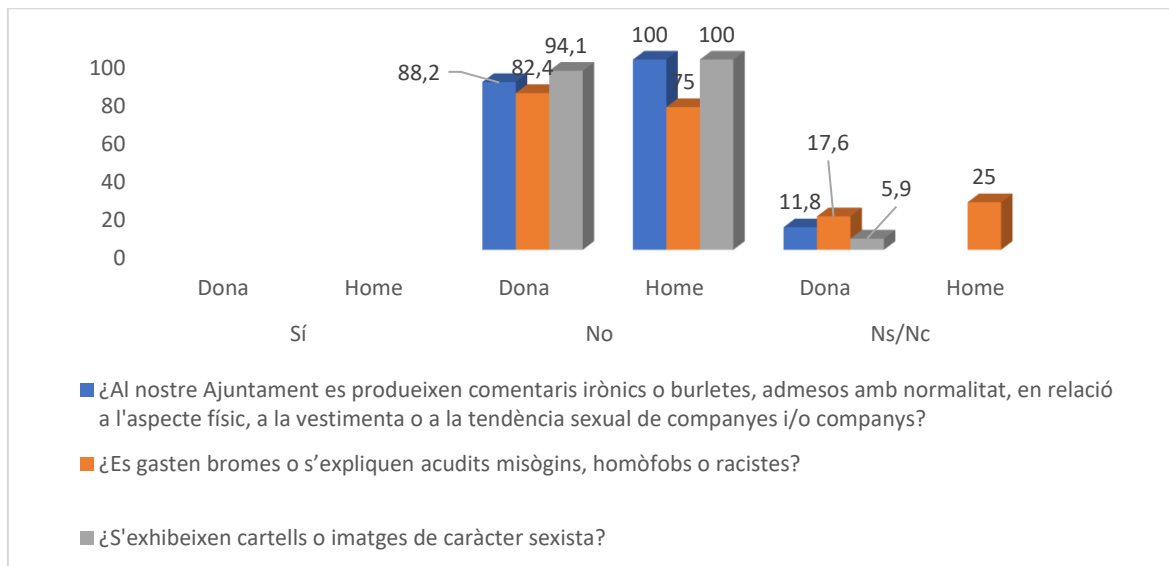
Font. Elaboració pròpia



H. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista

Quan se'ls ha preguntat si al seu Ajuntament es produeixen comentaris irònics o burles, en relació a l'aspecte físic, a la vestimenta o a la tendència sexual de companys/as, el 82.4% de les dones i el 100% dels homes han respost de manera negativa; ja que el 11.8% d'elles han indicat ns/nc. Respecte a si es gasten bromes o comentaris misògins, també han indicat que no el 82.4% de les dones i el 75% dels homes; sent el 17.6% d'elles i el 25% d'ells els que han respost ns/nc. I finalment, el 94.1% de la dones i el 100% dels homes indiquen que no s'exhibeixen cartells o imatges de caràcter sexista (Gràfic 52).

Gràfic 52. Llenguatge i/o publicitat sexista

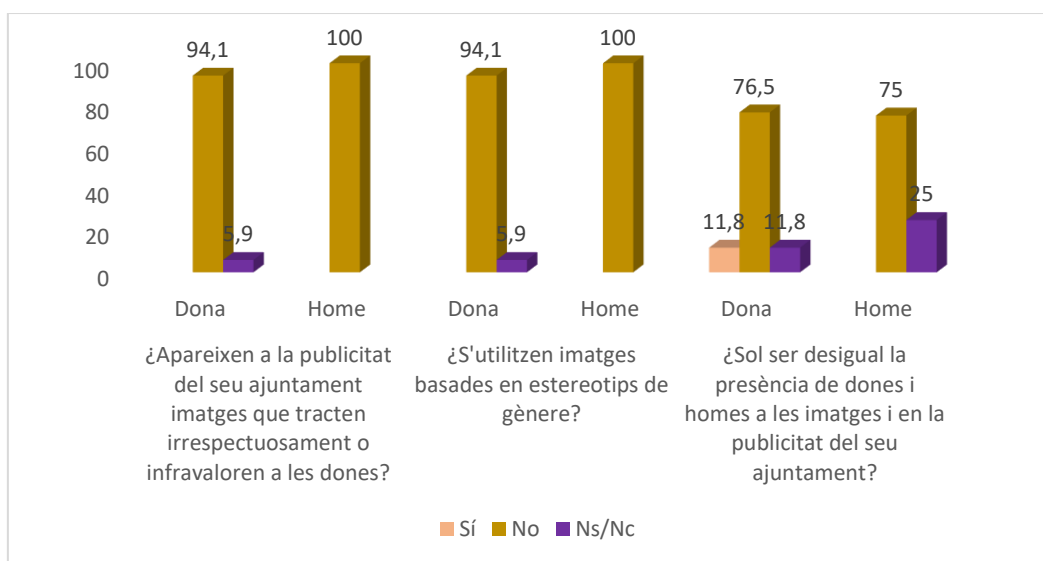


Font. Elaboració pròpia

El Gràfic 53 mostra que el 94.1% de les dones i el 100% dels homes assenyalen que no apareixen en la publicitat de l'Ajuntament imatges de tracte irrespectuós o que infravaloren a les dones; a més, el 94.1% d'elles enfront del 100% dels homes, indiquen que no s'utilitzen imatges basades en estereotips de gènere. I finalment, destacar que el 11.8% de les dones i cap home sí que estimen que és desigual la presència de les dones i homes en les imatges i en la publicitat de l'Ajuntament, enfront d'un 76.5% de les dones que afirmen que no es dona aquesta situació i el 75% dels homes.



Gràfic 53. Condicions de la publicitat



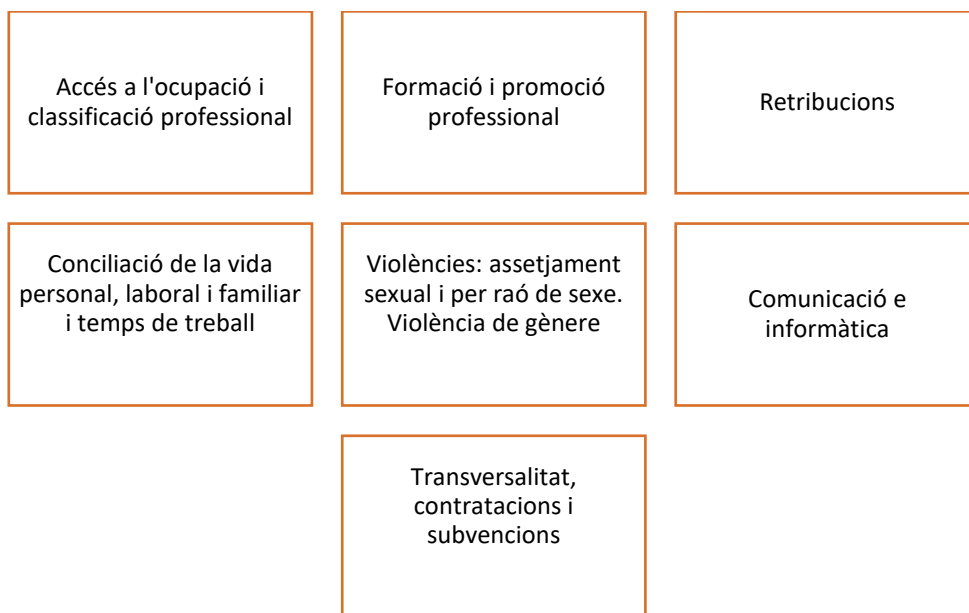
Font. Elaboració pròpia

Les últimes qüestions fan referència a l'ús del llenguatge, en aquest sentit el 41.2% de les dones i el 25% dels homes assenyalen que s'utilitza de manera genèrica l'ús del masculí quan es fa referència a dones i homes, mentre que el 41.2% de les dones i el 75% dels homes han respost de manera negativa. Així mateix, el 17.6% de les dones i cap home afirmen que sí que s'utilitza de manera genèrica l'ús del masculí quan es fa referència a dones i homes; en el costat contrari es troben el 64.7% de les dones i el 100% dels homes.

4.3. Informació de l'entrevista als agents clau

Com a últim punt del diagnòstic, s'han realitzat cinc entrevistes semiestructurades a la plantilla de l'ajuntament, incloent també a representants de l'equip de govern i membres de l'oposició. La seua selecció no s'ha realitzat de manera aleatòria, sinó pel seu coneixement i pel lloc de treball que exerceixen, considerant-se com a agents clau. Dels cinc entrevistes tres s'han realitzat a dones i dos a homes. Durant la redacció d'aquesta part es nomenaran als entrevistats com: E1, E2, E3, E4, E5. La informació es presentarà ajustada als següents eixos:





Percepción de necesidad del plan de igualdad por parte de la plantilla

Si, perquè com entenc que és una política per on va la societat en general, el fet de que l'ajuntament estiga compromès en que l'ajuntament ha fet un pla de igualtat això també li suposa un Compromís que s'ha de voler cara a directrius més altes de Conselleria o de l'Estat fan una sèrie de polítiques o activitats lògicament faran més participes o demanaran més col·laboració i participació. És com un lligam entre el estaments més alts i els més xicotets (E1)

Per a tots representa un Compromís de cara a la ciutadania que apostem per la igualtat, siga que siga qui siga, anem tots cap a la igualtat, no hi ha partits polítics, som una corporació amb eixe objectiu (E2)

Percepción de segregación de género horizontal y vertical por parte de la plantilla

Es complicat, vegem que per exemple en ajuda a domicili el perfil és clarament femení i ahí es necessitaria la incorporació masculina per a que estiguera en equilibri o en la brigada que passa la contrari. A nivell de plantilla encara ens queda un camí per recórrer. A mi és la sensació que em dona, cadascú és lliure



de presentar-se però hui en dia son clars sectors masculinitzats i feminitzats, i no crec o recorde que des de l'ajuntament es faça cap discriminació positiva al respecte que equilibrar això. (E2)

Ens falta un poc de treball, la plantilla no està equilibrada, les que van a les tendes, les del SAD, administratives son tot xiques (E2)

Este ajuntament és un poc peculiar perquè la majoria de gent que treballa son dones, si que és veritat que la part física la dels operaris, son homes i la part administrativa o de neteja son dones. Jo crec que en total més o menys el total de la plantilla serà del 80% de dones. (E4)

Als carrers granant son sempre homes, als edificis, dones, no crec jo que això estiga molt...(E5)

a) Accés a l'ocupació i classificació professional

Per exemple quan se fan borses de treball no és discrimina ni per edat ni per gènere, i si hi ha fet programes de ajudes per contractació de personal exactament igual, han entrat tant homes com dones encara que es prioritzen dones que tenen nivells de renda més baixets, que tenen fills, no a soles a nivell de poble perquè de vegades les borses s'han ampliat a pobles del voltant perquè ací no hi ha prou personal. (E1)

b) Formació i promoció professional.

Si és que no tenen temps perquè jo ho veig, no tenen temps de promocionar l'expedient reglamentari que duria tot això, de fer la RPT (relació de puestos de treball) (E1)

Jo crec que se va fer una de llenguatge no sexista. És una cosa que anualment hauríem d'anar recordant i refrescant, poquet a poquet és com se queda, te molta importància.(E3)

Per part de la plantilla pel que fa a la formació hi ha pros i contres, per exemple si és de riscos laborals, o veuen com un tràmit que han de passar, com tenen adquirits uns usos i costums, és el que s'ha fet sempre, no ho veuen com algo satisfactori si no com una rèmor, " si vaig a la formació no adelante faena", diuen. (E5)



c) Retribucions

A nivell d'ajuntament és complicat que existisca discriminació salarial per raó de gènere perquè va tot més lligat a nivell públic, està tot molt regularitzat i articulat. A nivell general, pressupost que existeix, a nivell de tota la població (E2)

Si algú no ve, tu has de fer la teua faena i la de l'altra però no rebem cap compensació.

Si ten tens que anar a un puesto no et diuen que no te'n vages. Que la que es queda te que fer un poquitu més, un altre día pot ser al revés (E5)

d) Conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i temps de Treball

Si tens que atendre situacions personal no hi ha cap problema, perquè després la faena se fa igual, ells confien totalment amb nosaltres i més encara, ara per ara amb el teletreball, més fàcil encara (E1)

Som les dones les que se'n anem quan tenim que conciliar (E1)

Des de l'experiència jo he vist treballadors que se'ls han facilitat tots els mitjans per a poder conciliar, des de poder acudir a escola amb els fills o atendre als majors si tenen cap necessitat, en tot moment s'ha facilitat la conciliació en la vida laboral (E2)

Per exemple, reduir les jornades laborals perquè tal d'adaptar els horaris en el cas que tingues xiquets als del treball, si els xiquets van 6 hores a escola jo puc treballar 6 hores, no més, a més a més les dos hores que faltarien a casa amb els xiquets son difícils de complir. Entenc que molta gent se demane la mitja jornada perquè hi ha molta gent que necessita temps per a la casa i la família (E3)

En eixe aspecte la cosa continua estan mal, inevitablement és la dona la que continua demanant-la. El funcionari home no la demana tampoc per a cuidar al fill malalt per exemple, al final sempre se queda la mare, sempre, no sé com s'ho muntem. Encara hi ha faena així, no tal sols en la cura dels xiquets sinò també en la dels majors o dependents.(E3)



Ací el fet de ser un ajuntament xicotet diga'm que hi ha molta confiança en el contacte directe, en eixe tipus de coses, que demà he de anar per el xiquet o a acompanyar als meus pares a fer una analítica, etc, no seguim els protocols d'omplir una instància per escrit, si que es demana i ja, hi ha eixe acte de confiança. El tema del COVID ens ha fet descobrir el teletreball en el bo sentit de la paraula, son llocs de feina que si que poden fer-se en teletreball, a lo millor no tota la jornada laboral però gran part, si. Al principi eren reacis però ara estem veient que es pot treballar quasi igual, estan connectats (E4)

e) Violències: assetjament sexual i per raó de sexe. Violència de gènere.

“Deuria d’haver un protocol de assetjament sexual perquè son de eixes coses que esperes que mai tinga que fer falta però en cas que passe està molt be tindre-lo per a saber com actuar o saber on has d’anar, com un desfibrilador, no vull que passe ningú cas però en el cas que ho necessite en cas de... (E4)

f) Comunicació e informàtica.

El llenguatge inclusiu és necessari perquè quan vam fer la formació al respecte si que s’adonaren de tots els errors alhora de parlar, quan fas els escrit anem capa alo que s’ha fet tota la vida, el gènere masculí predomina (E1)

Insistir molt, fer moltes activitats. Una activitat d’una volta no més no fa res, es com si u per a comprar una Coca-Cola haguera de vorer moltes vegades el anunci de Coca-Cola, pues el mateix. Fer campanyes, cursos per a que la gent cada vegada es veja i es participe.(E1)

g) Transversalitat, contractacions i subvencions.

Perquè pot ser un reflexe per a la societat del poble que veja que la seua administració més propera que en aquest cas és l’ajuntament, te clar quins son els seus deures com a representant del seu poble. I que no és cosa de subvencions, moltes vegades la gent te la sensació que certes coses es fan per la subvenció però es creure en el camí que tenim que assolir com a societat i



l'ajuntament sempre ha de ser el que marque el pas o per lo menos el primer pas

(E4)

Jo pensé que distincions no deurien n'hi haure ja, perquè per exemple si agarren un esbroçadora la pot agarrar i una dona però també hi ha dones que diuen que això és faena de homes, com la màquina pesa més jo m'excuse que és de risc. Les dones també tenim que canviar també som molt llestes, molt cuques (E5)



4.3. Valoració de llocs de treball i auditoria salarial

INTRODUCCIÓ

La present auditoria salarial pretén analitzar les dades del registre retributiu de la plantilla funcional i laboral de l'ajuntament de Fontanars dels Alforins (959 habitants, segons l'INE) amb la finalitat d'aplicar de manera efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

La igualtat de retribució entre dones i homes per la realització del mateix treball, o d'un treball d'igual valor, és un dret reconegut per l'ordenament jurídic espanyol i de la UE.

En resposta a l'art. 8 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes es realitza la present auditoria de la plantilla laboral de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins, que ha de contindre la "avaluació de llocs de treball", així com constatar els factors desencadenants de les diferències retributives reflectides en el registre retributiu realitzat.

Ja la Constitució Espanyola com a norma suprema del nostre ordenament jurídic, en els seus articles 14 i 35.1, estableix la prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe i, de manera particular, en el treball i la seua retribució.

Per altre costat, L'art. 51 f) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, on s'estableix que:

"Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seues respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, deuran: "Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe".

Estatut dels Treballadors, en el seu article 28, recull l'obligació de la igualtat de remuneració per raó de sexe, precepte que ha sigut reformat pel RDL 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació. Aquesta regulació, al seu torn, ha sigut desenvolupada en l'RDL 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes que obliga a realitzar un registre salarial obligatori en totes les empreses, l'entrada en vigor de les quals va tindre lloc el 14 d'abril de 2021.

Tornant al RD 902/2020 la seua Disp. Adic. 4a assenyalava que "al personal laboral al servei de les administracions públiques li resultarà d'aplicació el que es preveu en el present reglament, d'acord amb les peculiaritats establides en la seua legislació específica". Aquest precepte cal entendre-ho en el marc de la normativa sobre retribucions de les Administracions Públiques, aplicable punt per al personal funcionari o laboral.



En un sentit integrador de l'ordenament ens porta a entendre que si resulta aplicable al personal laboral, el raonable és estendre la seua aplicació al personal funcionari per un motiu clar: tant la LOIEMH com la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refundició), igual que els arts. 9 i 14 de la Constitució -CE-, tenen efectes generals en tots els ciutadans, amb independència de la mena de relació jurídica que mantinguen amb la seua empresa.

L'RD 902/2020 resulta d'aplicació directa al personal laboral de les Administracions Públiques, d'acord amb la seua legislació específica, considerant que, donant compliment a les exigències de publicitat dels instruments de classificació i ordenació del personal, tant de funcionari i laboral, està prou complit el mateix.

A més, l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible adoptada per l'Assemblea General de l'ONU, advoca en el seu objectiu 5 per: "Aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar a totes les dones i les xiquetes" i concretament la meta 5.1 proposa: "Posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones i les xiquetes a tot el món.

La Disposició addicional quarta RD 902/2020 fa indica que: el personal laboral al servei de les administracions públiques li resultarà d'aplicació aquest reglament, d'acord amb les peculiaritats establides en la seua legislació específica. No obstant això, i mancant una concreció sobre aquest tema pel que fa a les administracions públiques on existeix d'una banda un personal funcionari que es regeix pel EBEP i un altre pel ET, el personal laboral, s'ha optat per considerar a tots dos en aquesta auditoria.

Des del punt de vista salarial, és sabut que la retribució dels llocs de treball de personal funcionari, segons es determina en el Capítol III de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, es divideix en retribucions bàsiques i complementàries, les quals venen determinades, així mateix, sobre la base d'un Grup, un Complement de Destí i un Complement Específic.

D'altra banda, la retribució dels llocs ocupats per personal laboral es regeix per la normativa laboral i el seu salari està constituït, únicament, per una dotació anual que engloba la totalitat dels conceptes.

Per tant, el cas particular dels ajuntaments i entitats públiques fa que coexistisquen dos marcs legals diferencials un per a personal funcionari i un altre per a personal laboral, amb referència al EBEP i al ET, existint senyals d'identitat pròpies.

Aquesta dualitat de sistemes salarials convivint dins d'una mateixa organització podria portar a proposar dos sistemes de valoració de llocs diferenciat que, per si mateixos, ja constituïrien una incongruència en la seua pròpia definició, atés que podrien presentar resultats finals diferents per a un mateix lloc en funció que el seu ocupant anara funcionari o laboral, quan es tracta de valorar l'activitat, responsabilitats i funcions d'un lloc de treball, no de la seua manera de dotació per l'organització.



No obstant això, si ens detenim a analitzar la lògica de la distribució salarial d'un lloc de treball de funcionari, comprovarem que cadascun dels conceptes en què es descompon es correspon a determinades característiques del lloc que poden ser valorades d'una manera objectiva per un sistema idèntic, independentment que el lloc es reserve a funcionari/a o laboral.

Això permet, com s'ha vist, l'equiparació del sistema de valoració de llocs en tots dos casos, la qual cosa ofereix clars avantatges quant a gestió de personal, com són les següents:

- Es valora el lloc de treball en si mateix; això és, la qual cosa es pagarà a “algú” per fer “alguna cosa”, amb el que es manté el principi bàsic de justícia que tasques idèntiques han de ser idènticament retribuïdes i elimina l'habitual problema que llocs equivalents, en funció que siguin exercits per un funcionari o un contractat laboral, tinguen diferents valoracions.
- Permet l'evolució de l'estructura municipal cap a la funcionarització dels seus llocs, atés que no serà necessari repetir la valoració d'un lloc de treball si aquest es reconverteix de laboral a funcionari.

COM S'HAN REGISTRAT LES DADES

A. Eines utilitzades per a l'anàlisi

A.1.- Eina sistema de valoració de llocs de treball en les organitzacions amb perspectiva de gènere

S'ha utilitzat l'eina dissenyada per l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats per a la Valoració de Llocs de treball (d'ara en avant SVPT) que proporcione un valor a cada lloc, i permeta relacionar-lo amb les retribucions concorde a aquest valor.

A.2.- Eina de registre retributiu

Per a l'anàlisi de les dades s'ha optat per utilitzar l'eina de registre retributiu realitzat conjuntament pel Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat. L'Eina consisteix en un fitxer Microsoft Excel en el qual cal incorporar les dades. A partir d'ells, i de manera automatitzada, l'aplicació realitzarà els càlculs necessaris per a les anàlisis. Concretament a partir de la informació detallada de cadascuna de les persones de la plantilla, que ha sigut inclosa en la Fulla “Dades”, l'eina realitza una sèrie d'anàlisis predeterminades de diferències salarials entre dones i homes, atenent diferents criteris.



Aquests criteris es corresponen amb els diferents camps en els quals es desglossa la informació de cada persona, com ara lloc, departament, antiguitat, etc. (Veure annex 1)

L'eina "normalitza" les quantitats de manera que resulten comparables atés el criteri de percentatge de jornada. Les quantitats a considerar seran per al cas de jornada completa. En el cas que s'estiguen incloent persones que no tinguen jornada completa (per contracte, i/o per reducció de jornada), les retribucions s'augmenten proporcionalment fins a jornada completa.

PERÍODE D'ESTUDI

L'anàlisi realitzada pel diagnòstic de situació se centra en l'any 2020. Les dades s'han extret a data 31 de desembre de 2020. Les anàlisis comparades prenen com a referència els períodes del 01 de gener al 31 de desembre del respectiu any.

CONDICIONS GENERALS

L'any 2020, a l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins es van donar 29 situacions contractuals (SC), de les quals 9 van ser homes i 18 dones.

DONES	HOMES	TOTAL
18	11	29
62 %	38 %	100%

Aquests percentatges reflecteixen que a priori i de manera general l'ajuntament de Fontanars dels Alforins compta amb una plantilla quasi EQUILIBRADA (60%-40%) on el 62% de la plantilla està composta per dones i el 38 per homes.

Per a realitzar l'anàlisi han considerat la següent classificació segons siguin personal funcionari o laboral, i equip de govern amb nòmina.

PERSONAL FUNCIONARI	PERSONAL LABORAL	EQUIP DE GOVERN
A1	I	EG
A2	II	EG
C1	III	EG
C2	IV	EG
E	V	EG



ANÀLISI PER VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Aquesta valoració s'ha realitzat amb l'eina que compleix amb compliment al mandat previst en la disposició final primera del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, aplica un mètode quantitatiu i ponderat, ja que l'avaluació dels llocs de treball es realitza mitjançant l'assignació d'un valor numèric a cadascun d'ells, garantint així la comparabilitat entre els mateixos i que pretén evitar els biaixos de gènere o l'estimació estereotipada dels factors de valoració. Els factors són objectius i neutres respecte al gènere.

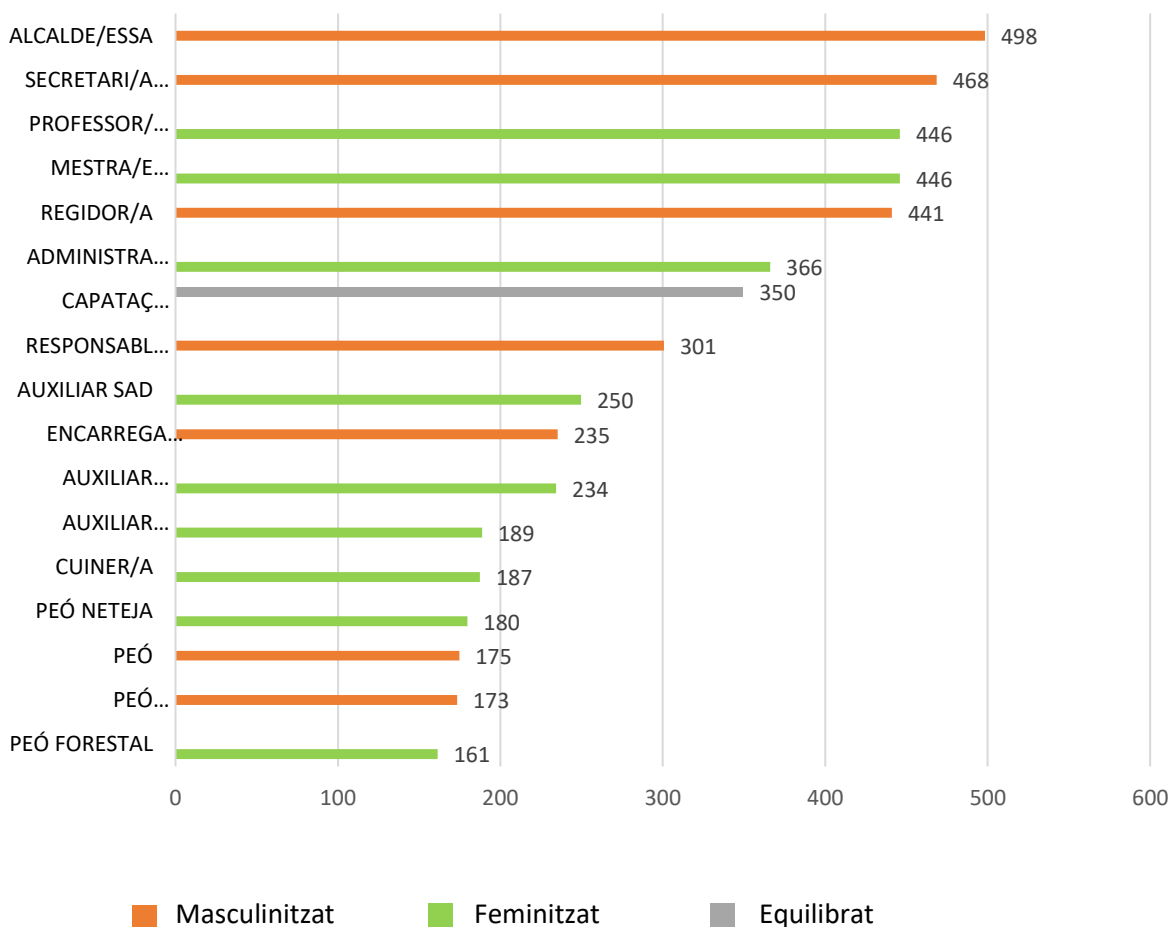
Sent així les puntuacions per als llocs de treball obtinguts de la plantilla de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins són els següents:

CLAU	LLOC DE TREBALL	DPTO	G.PROF	ESCALA	PUNTUACIÓ	HOMES	DONES
1	SECRETARI/A -INTERVENTOR/A	Dpto 2	5	1	468	1	
2	ADMINISTRATIU/A	Dpto 2	4	4	366		2
3	AUXILIAR ADMINISTRATIU/A	Dpto 2	2	5	234		1
4	RESPONSABLE SERV MULTIPLES	Dpto 3	4	3	301	1	
5	PEÓ MANTENIMENT	Dpto 3	1	7	173	1	
6	PEÓ FORESTAL	Dpto 3	1	7	161	3	5
7	PEÓ NETEJA	Dpto 3	1	7	180		3
8	PEÓ	Dpto 3	1	7	175	1	
9	ENCARREGAT/ENCARREGADA BIBLIOTECA	Dpto 3	2	3	235	1	
10	PROFESSOR/A ESCOLA DE ADULTS	Dpto 3	5	4	446		1
11	MESTRA/E EDUCACIÓ INFATIL	Dpto 3	5	4	446		1
12	AUXILIAR CENTRE CÍVIC	Dpto 3	1	7	189		1
13	AUXILIAR SAD	Dpto 3	2	7	250		2
14	CAPATAÇ FORESTAL	Dpto 3	4	4	350	1	1
15	CUINER/A	Dpto 3	1	7	187		1
16	REGIDOR/A	Dpto 1	5	4	441	1	
17	ALCALDE/ESSA	Dpto 1	5	1	498	1	
TOTAL						11	18



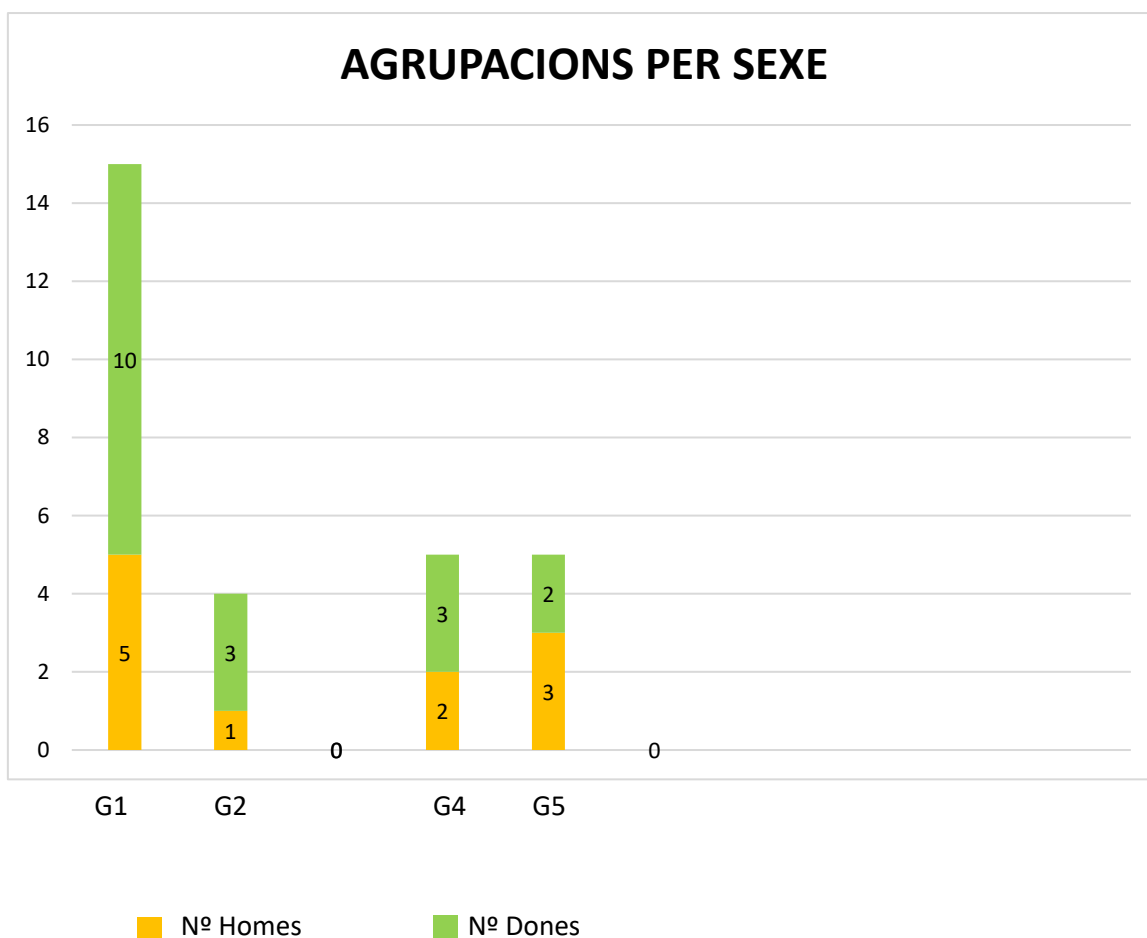
La valoració de llocs de treball s'ha realitzat lloc per lloc, analitzant per a tots ells, en atenció a les seues característiques pròpies en l'organització, la concurrència de cadascun dels factors i subfactores amb acord a la definició que s'ofereix d'aquests. En tractar-se d'un municipi xicotet no compta amb una RPT (relació de llocs de treballs) on conste la totalitat dels llocs de treball reservats al personal funcionari, al personal laboral i al personal eventual, així com aquells llocs que han de ser ocupats pel personal directiu professional. La relació de càrrecs o llocs de confiança de l'Ajuntament (personal eventual) així com l'import de les seues retribucions. L'estudi s'ha realitzat sobre la base dels llocs de treball ocupats l'any 2020.

PUNTUACIÓ PER LOC DE TREBALL I SEXE



Segons l'agrupació de classificació professional, que contempen els treballs d'igual valor en l'empresa.

GRUPS	HOMES	DONES	
GRUP 1	5	10	Feminitzada
GRUP 2	1	3	Feminitzada
GRUP 3	0	0	
GRUP 4	2	3	Equilibrada
GRUP 5	3	2	Equilibrada
TOTAL	11	18	



Les agrupacions 1 i 2 clarament feminitzades estan formades per: peons, cuiners/as, auxiliars. I la 4 i 5 per llocs de Treball on es requereix més formació acadèmica o major responsabilitats.

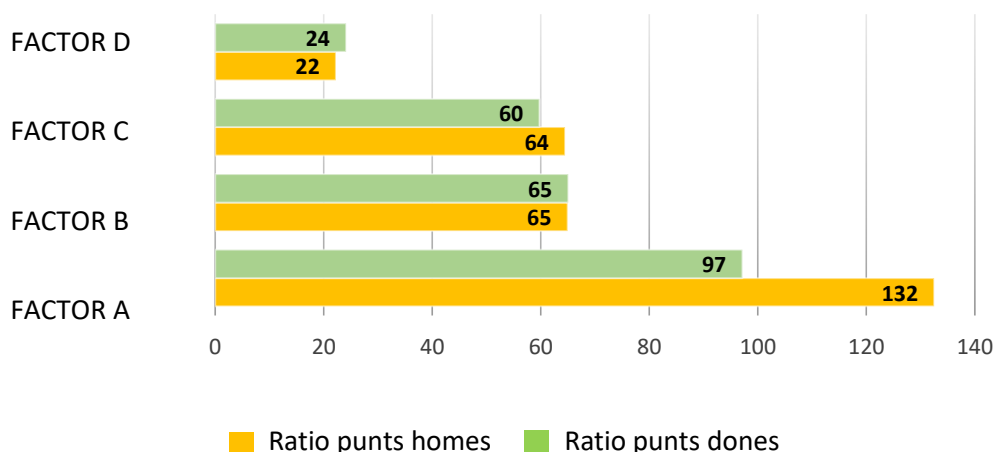


Els factors i subfactors que s'han tingut en compte alhora de fer la valoració ens permetran identificar, corregir i evitar biaixos de gènere que són causa de discriminació indirecta i que provoquen.

Els factors (subfactors) que s'han tingut en compte a l'hora de valorar són els següents:

- A) Naturalesa de les funcions o tasques.
- B) Condicions educatives.
- C) Condicions professionals i de formació.
- D) Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'acompliment.

CATEGORIES DE FACTORS PER SEXE



LLOC DE TREBALL	% dones	PUNTS FACTOR A	PUNTS FACTOR B	PUNTS FACTOR C	PUNTS FACTOR D	TOTAL
ALCALDE/ESSA	0%	294	57	101	46	498
SECRETARI/A INTERVENTOR/A	0%	208	143	118	0	468
PROFESSOR/A ESCOLA D'ADULTS	100%	148	171	109	18	446
MESTRA/E EUC INFANTIL	100%	148	171	109	18	446
REGIDOR/A	0%	240	57	104	41	441
ADMINISTRATIU/VA	100%	142	114	86	23	366
CAPATAÇ FORESTAL	50%	110	143	83	14	350
RESPONSABLE SERV. MULTIPLES	0%	139	57	74	30	301
AUXILAR SAD	100%	131	29	76	14	250



ENCARREGAT/DA BIBLIOTECA	0%	70	114	51	0	235
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	100%	69	86	65	14	234
AUXILIAR CENTRE CÍVIC	100%	80	57	37	14	189
CUINER/	100%	92	29	58	9	187
PEÓ NETEJA	100%	66	29	33	52	180
PEÓ	0%	96	29	30	20	175
PEÓ MANTENIMENT	0%	87	29	33	25	173
PEÓ FORESTAL	63%	71	29	38	23	161

En la valoració d'aquest factor s'ha tingut en compte el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que s'estableix en la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.

REGISTRE SALARIAL AJUNTAMENT DE FONTANARS DELS ALFORINS

La distribució total de dones i homes a l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins segons escales és la següent:

	DONES	HOMES
ESCALA 1	0	2
ESCALA 2	0	0
ESCALA 3	0	2
ESCALA 4	5	2
ESCALA 5	1	0
ESCALA 6	0	0
ESCALA 7	12	5
	18	11

Les escales, determinen l'especialització de les funcions que es desenvolupen en el lloc de treball d'acord amb la càrrega de responsabilitat.

Distribució total de dones i homes a l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins segons relació laboral i vinculació jurídica

Cal destacar que l'ajuntament com a entitat contractadora, compta amb una plantilla de personal fix i indefinit de 6 persones, 3 dones i tres homes, la resta, 21, dels quals 15 són dones i 6 homes, són personal laboral subscrit a subvencions que no consoliden llocs ni antiguitat. Veient-se que el primer grup està equilibrat, mentre que el segon està clarament feminitzat.



Analitzats els tipus de relacions laborals i la vinculació jurídica de la plantilla municipal desagregada per sexe, els resultats són els següents:

TIPOLOGIA	TOTAL		DONES		HOMES	
P. funcionari-interí	3	100 %	2	66,6%	1	33,3%
P. indefinit temps complet	2	100 %	1	50%	1	50%
P. indefinit temps parcial	1	100 %	0	0%	1	100 %
P. duració determinada obra i servei	17	100 %	11	64,7%	6	35,3%
P. duració determinada obra parcial	4	100 %	4	100 %	0	0 %
Equip de govern ²	2	100%	0	0 %	2	100 %
TOTAL	29	100%	18		11	

L'anàlisi de l'estructura salarial del municipi és la recollida en la legislació (EBEP, ET) estant conformada per:

- Salari base
- Complement de destí
- Complement específic
- Complement productivitat
- Antiguitat
- Gratificacions

Aquesta circumstància és una garantia de l'aplicació del principi d'igualtat en les retribucions, tal com estableix l'article 51 de la LOI: Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seues respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, deuran: "Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe".

La quantia del salari que correspon a cadascun dels grups es fixa en les lleis de pressupostos. El salari base està determinat bàsicament en els requisits d'accés referent a la titulació sol·licitada.

El complement de destí, lligat al nivell, i el complement específic, lligat al lloc, són complements objectius, i preexisteixen a l'ocupació d'aquests llocs. És a dir, no estan lligats a la persona que els ocupa.

² S'han tingut en compte en l'anàlisi a les persones integrants de l'equip de govern municipal amb nòmina durant l'any 2020.



La present auditoria retributiva ha valorat les mitjanes i medianes de les retribucions de les agrupacions que han resultat del procés de valoració de llocs de treball —posats d'igual valor— convenientment desglossats per sexe, i incloent totes les retribucions efectivament satisfetes desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

El registre salarial ha contemplat la desagregació per sexe de les mitjanes i de les medianes de tots i cadascun dels conceptes retributius que afecten a la plantilla de l'ajuntament.

Sent els resultats dels imports equiparats el salari base mensual de la plantilla de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins (normalitzats i anualitzats) els següents:

SALARI BASE	HOMES	DONES	DIFERÈNCIA
MITJANA DE LES RETRIBUCIONS	1.091 €	877 €	20 %
MEDIANA DE LES RETRIBUCIONS	900 €	871€	3 %

Observem amb les dades dels salaris base mensual que no s'aprecia una diferència percentual de més del 25% pel que no en principi no hi hauria desequilibri retributiu per qüestió de gènere. La mitjana de les retribucions reflecteix una diferència del 20% a favor dels homes. D'altra banda, la mediana que indica el valor central de les retribucions, amb el que estadísticament les dades obtingudes són molt més sòlids i de confiança per a mesurar les diferències desiguals i biaix, reflectint una diferència del 3% en favor dels homes. més que les dones a l'any.

TOTAL SALARI (BASE+COMPL)	HOMES	DONES	DIFERÈNCIA
MITJANA DE LES RETRIBUCIONS	1.422 €	1.129 €	21 %
MEDIANA DE LES RETRIBUCIONS	1120 €	1048 €	6 %

Davant aquests resultats no cabria cap acció general per a equilibrar les diferències salarials obtingudes, ara bé, si l'anàlisi ho fem per les escales (veure annex amb classificació), s'han obtingut resultats que sí que mereixen una anàlisi més concreta a les quals aplicar les posteriors accions. A més, cal tindre en compte que sent major el volum de dones que treballa a l'ajuntament són els homes els qui cobren més. Els resultats són els següent:



	MITJANES IMPORTS EQUIPARATS		%	MEDIANA IMPORTS EQUIPARATS		%
	Home	Dona		Hoe	Dona	
ESCALA 1	1.985 €	0€	100%	1.985 €	0€	100 %
ESCALA 2	0€	0€	0 %	0 €	0€	0 %
ESCALA 3	1.217€	0€	100%	1.217 €	0€	100 %
ESCALA 4	1.255€	1.547€	-23%	1.255 €	1.563 €	-25%
ESCALA 5	0€	1.421€	100%	0€	1.421€	0%
ESCALA 6	0€	904 €	100%	€	904€	0 %
ESCALA 7	1.345€	945€	30%	1.025 €	1.025 €	0 %

1. ESCALA 1

	DONES	HOMES
ESCALA 1	0	2

	MITJANES IMPORTS EQUIPARATS		%	MEDIANA IMPORTS EQUIPARATS		%
	Home	Dona		Home	Dona	
ESCALA 1	1.985€	0€	%	1.985€	0€	%

L'escala 1 inclou llocs de treball la naturalesa de funcions dels quals amb un alt grau de responsabilitat com són les de direcció, gerència, alcaldia, que requereix en principi una formació concorde. Aquest nivell està ocupat per dos homes, no existeixen indicadors ni en l'estudi s'ha detectat que això es dega a una discriminació per qüestió de gènere concreta (deficients processos de selecció, favoritismes) sinó que es perpètua un origen multifactorial i uns obstacles amb els quals les dones es troben, incloent a vegades la pròpia autoexclusió que les mateixes s'imposen davant no poder conciliar la seua vida personal amb la familiar.

2. ESCALA 3

	DONES	HOMES
ESCALA 3	0	2

	MITJANES IMPORTS EQUIPARATS		%	MEDIANA IMPORTS EQUIPARATS		%
	Home	Dona		Home	Dona	
ESCALA 3	1.217€	0€	100%	1.217 €	0€	100 %



La escala 3 en la que se engloba los cargos de coordinación de los diferentes servicios donde se reconoce este cargo, en concreto son puestos indefinidos y ocupados por hombres, uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial, ambos con nivel de estudios primarios. Lo que no se corresponde con el nivel específico que requiere el puesto de trabajo.

3. ESCALA 4

	DONES	HOMES
ESCALA 4	5	2

	MITJANES IMPORTS EQUIPARATS		%	MEDIANA IMPORTS EQUIPARATS		%
	Home	Dona		Home	Dona	
ESCALA 4	1.255€	1.584 €	-26%	1.255 €	1.617 €	-29%

En l'escala 4, si observem la mitjana com la mediana, percebem un salari total superior per a les dones, si bé quan analitzem els llocs concrets veiem que dos dels llocs 4 ocupats per dones té la relació contractual de funcionariat i tenen una antiguitat superior a 30 anys, així doncs, compten amb complements que són el reflex d'aquesta diferència.

Aquesta escala estaria formada per personal tècnic i d'administració, amb la característica d'atenció directa. Com hem apuntat, s'observa que el grup format per funcionariat posseeix uns complements que marquen la diferència amb el grup del personal laboral. Si observem les dades de l'agrupació de les persones que no ocupen llocs de funcionariat, aquests contempen el complement de gratificacions.

Tots els llocs d'aquesta escala tenen un horari complet, excepte l'ocupat per un càrrec polític i els lloc de mestre/mestra d'infantil, mestre/a escola d'adults per obra i servei, finalitzant el contracte en l'estiu i reiniciant-se amb l'inici de curs, amb el que es van encadenant contractes quan en la pràctica és un lloc que requereix una continuïtat i per tant ser fix, més en una professió feminitzada, relacionada amb les cures i per tant percebuda com alguna cosa que les dones realitzen de manera connatural.



4. ESCALA 7

	DONES	HOMES
ESCALA 7	12	5

	MITJANES IMPORTS EQUIPARATS		%	MEDIANA IMPORTS EQUIPARATS		%
	Home	Dona		Home	Dona	
ESCALA 7	1.345€	942€	30%	1.025 €	1.025 €	0 %

En l'escala 7, està formada per llocs de treball de neteja, auxiliars sad, peons/as, on es percep un perfil clarament feminitzat i on només un lloc de treball té antiguitat i la resta són de contractes per subvencions amb la particularitat que van ser realitzats a final de l'any el que dificulta la comparació en el pla econòmic però no en la mena de llocs que majoritàriament ocupen les dones: cuina, neteja, atenció a la dependència i que estan subscrits a una subvenció.

D'altra banda, destacar que del posat "Peó forestal" que en un altre moment tradicionalment haguera estat ocupat majoritàriament per homes en aquest municipi està ocupat a raó de 5 dones i 3 homes.

Destaca la diferència retributiva del 30% en els imports mitjanes equiparades a favor dels homes quan és una escala clarament feminitzada. I que es deu al fet que aquest perfil va percebre un plus per activitat que la resta dels llocs de treball no va obtenir. No obstant això, torna a ser un lloc de treball que no està en plantilla i ni té antiguitat suficient com per a ser analitzat a la recerca d'un problema de desigualtat retributiva per qüestió de gènere.



CONCLUSIONS

Observant les dades concretes de la plantilla laboral de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins, De manera general a l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins no hi ha un biaix discriminatori, però en la mirada de detall s'aprecien uns certs biaixos que han de corregir-se.

S'observa que segregació horitzontal que es continua produint en relació amb la preferent ocupació per part de dones de llocs en Departaments, Serveis i ocupacions tradicionalment feminitzats. Així com, la segregació vertical que persisteix, malgrat els grans avanços aconseguits en els últims anys, que es concreta en la menor presència de les dones en llocs de direcció i decisió dins d'aquest organisme.

No obstant això, continua percebent-se una bretxa de gènere en relació amb les condicions del treball on les dones es veuen més afectades pel caràcter temporal dels seus contractes (subvencions), degut entre altres raons a la seua presència majoritària en els sectors feminitzats com a salut i educació, on al seu torn és més freqüent la contractació temporal.

En tot cas, l'Administració pública apareix com el millor context en el qual les dones accedeixen en igualtat de condicions respecte als homes, amb proves objectives de selecció i on es donen possibilitats clares de conciliar. Això explica la sobrerrepresentació numèrica d'aquestes en els llocs funcionaris i a l'hora d'establir els criteris selectius que venen daus per entitats superiors (Generalitat Valenciana, Unió Europea). L'ajuntament de Fontanars dels Alforins no compta amb una Relació de Llocs de treball (RPT), basada en criteris objectius i quantificables que permeta la valoració tècnica i econòmica de cada lloc el que reflecteix una falta d'organització i definició de responsabilitats i requisits per a cada lloc, per la qual cosa s'ha fet l'anàlisi amb la plantilla existent.

No hi ha cap persona que ocupe l'escala 2, la qual cosa vol dir que no existeixen els comandaments o llocs intermedis. Encara que existeixen, concretament en llocs d'auxiliar d'administració persones que ocupen el lloc però assumeixen responsabilitats que es compensen amb complements però que haurien de promocionar i consolidar la plaça, per la qual cosa de nou s'assenyala la importància que l'ajuntament aprobe una RPT en un termini mig-curt.



Sent el salari base igualitària i no presentant diferències significatives, els complements són els que marquen les diferències en el resultat final, sent que poques persones tenen complements, principalment la plantilla funcionarial. No reflectint-se aquesta diferència per qüestió del sexe sinó per tipus de contracte.

També concloem que, sí que hi ha un biaix que les dones amb major formació no es tradueixen en millors condicions laborals, reflectint-se això en les escales superiors on el perfil masculí desenvolupa tasques de prefectura o coordinació amb una titulació inferior i per criteris de productivitat, gratificacions i hores extres.

Que en la realització de l'anàlisi ens hem trobat amb la insuficient classificació professional, element fonamental d'ordenació de la posició laboral en les organitzacions, que determina no solament les funcions a desenvolupar sinó també les retribucions a percebre, i que pot ser una font de possibles discriminacions entre treballadores i treballadors. Una de les causes de la bretxa salarial entre dones i homes es troba precisament en l'existència de biaixos en les classificacions professionals, de tal forma que les categories o llocs tradicionalment feminitzats es troben en posicions inferiors als masculinitzats, a pesar que la titulació exigida o el contingut de les tasques a desenvolupar no siguin factors explicatius d'aquestes diferències. Malgrat això s'ha realitzat un "Valoració de llocs de treball externa" per a poder obtindre dades aproximades a una realitat que done ha de ser revisada.

Tenim una plantilla de personal amb una estructura molt horitzontal amb poca jerarquització i per tant amb pocs càrrecs de coordinació i amb un repartiment de responsabilitats sense definir.



5. Mesures internes a adoptar

1- Accés a l'ocupació, promoció i classificació professional

Mesura 1	
Objectiu específic: Proporcionar la introducció de dones en tots els nivells de responsabilitat.	
Descripció: En les convocatòries d'accés a l'ocupació i promoció interna, incloure una clàusula perquè, en cas d'empat, es done prioritat a la persona de sexe femení en els nivells de classificació professional on hi ha menys dones.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Modificació de les bases generals per a accés a l'ocupació en aquest sentit - Memòria anual d'accés a l'ocupació

Mesura 2
Objectiu específic: Consolidar la formació en igualtat d'oportunitats per a l'accés i promoció a l'ocupació.
Descripció: Introduir en el temari d'examen d'accés a la funció pública o de promoció interna per qualsevol via i a qualsevol lloc de treball la legislació vigent d'igualtat d'oportunitats i violència de gènere, de la manera següent: - Categoria A1: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, plans d'igualtat intern i extern de l'ajuntament i Protocol contra la Violència de Gènere de l'ajuntament. - Categoria A2: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere,



<p>plans d'Igualtat intern i extern de l'ajuntament i Protocol contra la Violència de Gènere de l'ajuntament.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Categoria B: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, plans d'Igualtat intern i extern de l'ajuntament i Protocol contra la Violència de Gènere de l'ajuntament. - Categoria C1: Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, Pla d'Igualtat intern de l'ajuntament i Protocol contra la Violència de Gènere de l'ajuntament. - Categoria C2: Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament i Protocol contra la Violència de Gènere de l'Ajuntament - Categoria AGRP: Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de la Fontanars dels Alforins 	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
<p>Departaments responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal - Igualtat 	<p>Indicadors d'avaluació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modificació de les bases generals per a accés a l'ocupació en aquest sentit - Preguntes d'examen supervisades per personal tècnic en igualtat d'oportunitats - Memòria anual d'accés a l'ocupació amb perspectiva de gènere



Mesura 3	
Objectiu específic: Reconéixer la formació en igualtat d'oportunitats per a l'accés i promoció a l'ocupació.	
Descripció: Que els cursos realitzats en igualtat d'oportunitats es puntuen posteriorment en els mèrits per a accedir a la funció pública o per a promocionar internament, i se'ls assigne un valor específic per a cada nivell de classificació professional.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Modificació de les bases generals per a accés a l'ocupació en aquest sentit - Memòria anual d'accés a l'ocupació

Mesura 4	
Objectiu específic: Adquirir un compromís institucional contra la violència de gènere	
Descripció: Valorar, amb el 5 % de la puntuació total, a les dones víctimes de violència de gènere en la baremació de punts de les convocatòries d'accés i promoció interna a llocs de treball municipals.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: -Personal	Indicadors d'avaluació: - Modificació de les bases generals per a accés a l'ocupació en aquest sentit Memòria anual d'accés a l'ocupació



Mesura 5	
Objectiu específic: consolidar l'ocupació femenina.	
Descripció: prioritzar les consolidacions de les categories laborals que aglutinen a més dones entre el personal laboral	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: semestral
Departaments responsables: -Personal	Indicadors d'avaluació: - Evolució del núm. d'homes i dones funcionàries - Evolució del núm. d'homes i dones contractades laborals Memòria anual d'accés a l'ocupació.

2- Formació i promoció professional

Mesura 6	
Objectiu específic: Potenciar la formació i sensibilització en igualtat de gènere.	
Descripció: Garantir la formació en igualtat d'oportunitats als responsables polítics i a les persones encarregades de recursos humans, membres de la Comissió d'Igualtat i personal de direcció. S'atendrà les necessitats de conciliació de les persones interessades i assistents.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Igualtat - Comitè de formació - Comissió de igualtat	Indicadors d'avaluació: - Document amb propostes pressupostades de formació - Núm. de dones i homes assistents als cursos - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació



Mesura 7	
Objectiu específic: Propiciar la formació en igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla.	
Descripció: Programar cursos de formació des dels sindicats integrants de la Comissió d'Igualtat per a sensibilitzar en matèria d'igualtat per a tota la plantilla. Els cursos seran mínim de 20h de duració i s'acreditarà posteriorment la seua realització. S'atendrà les necessitats de conciliació de les persones interessades i assistents.	
Temporalització: 2023 d'ara endavant	Seguiment: semestral
Departaments responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Personal - Comitè de formació - Taula de negociació - Igualtat 	Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Propostes de formació - Núm. de dones i homes assistents als cursos - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació

Mesura 8	
Objectiu específic: Propiciar la formació en igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla.	
Descripció: L'ajuntament s'adherirà a les subvencions convocades per altres administracions públiques per a oferir formació en matèria d'igualtat transversal per a tota la plantilla, amb atenció a necessitats de conciliació.	
Temporalització: 2023 d'ara endavant	Seguiment: semestral
Departaments responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Igualtat - Personal - Comitè de formació 	Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Núm. de subvencions convocades anualment a les quals l'Aj. s'adhereix - Núm. de dones i homes assistents. - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació



Mesura 9	
Objectiu específic: garantir la comunicació efectiva a tota la plantilla del pla de formació en igualtat d'oportunitats.	
Descripció: l'ajuntament difondrà entre tota la plantilla, sense biaixos de gènere, tots els cursos d'igualtat que s'oferisquen des d'altres administracions públiques.	
Temporalització: 2023 d'ara endavant	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Igualtat - Personal - ADL - Informàtica	Indicadors d'avaluació: - Creació i posada en marxa d'una intranet o eina de difusió no esbiaixada - Habilitació del servei d'Igualtat per a publicar cursos disponibles sobre la matèria, en ser un tema transversal - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació

Mesura 10	
Objectiu específic: Garantir la comunicació efectiva a tota la plantilla del pla de formació en igualtat d'oportunitats	
Descripció: Difusió dels cursos de formació de qualsevol matèria organitzats des de l'ajuntament i sindicats entre tota la plantilla, sense biaixos de gènere, incloent-hi personal temporal i personal de baixa, de permís, llicència o excedència.	
Temporalització: 2023 d'ara endavant	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - ADL - Igualtat - Informàtica	Indicadors d'avaluació: - Creació i posada en marxa d'una intranet o eina de difusió no esbiaixada - Habilitació del servei d'Igualtat per a publicar cursos disponibles sobre la matèria, en ser un tema transversal - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació



Mesura 11	
Objectiu específic: Facilitar la conciliació en el pla de formació.	
Descripció: Realitzar els cursos de formació en horari laboral, en diverses convocatòries o per mitjans electrònics, per a facilitar les necessitats de conciliació.	
Temporalització: 2023 d'ara endavant	Seguiment: semestral
Departaments responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Personal - Comitè de Formació. - Informàtica 	Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Núm. de dones i homes assistents als cursos - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació

Mesura 12	
Objectiu específic: Garantir pressupost econòmic per a la formació de la plantilla en igualtat d'oportunitats.	
Descripció: Consignar una partida pressupostària destinada a finançar la formació en igualtat necessària per a tota la plantilla, independent de la partida destinada a la formació en termes generals.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Intervenció - Equip de govern - Personal - Secretaria 	Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Evolució de la partida. - Desglossament de la despesa per sexe i concepte de despesa - Memòria anual de formació



3- Retribucions

Mesura 13	
Objectiu específic: Avançar en l'erradicació de la bretxa salarial	
Descripció: Realitzar un seguiment periòdic que les noves convocatòries d'accés i consolidació d'ocupació, compleixen amb l'objectiu de l'eliminació de les diferències salarials entre dones i homes adequant el salari segons el que es preveu en aquesta.	
Temporalització: 2023-2024	Seguiment: semestral
Departaments responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Personal - Intervenció - Taula de negociació 	Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Evolució del complement específic en homes i dones en totes les categories laborals - Eliminació del complement personal temporal en les noves convocatòries - Memòria anual sobre bretxa salarial

Mesura 14	
Objectiu específic: Igualar les condicions de treball del personal pertanyent a la mateixa categoria laboral	
Descripció: Es proposa suplir les diferències salarials de les persones treballadores subjectes a programes de subvenció respecte del salari que els correspondria segons la seua plaça. En defecte d'això, estudiar la possible consideració com a plantilla i la conseqüent consolidació dels llocs de treball, almenys, de dues persones cada any, començant pel personal amb més antiguitat.	
Temporalització: 2023-2024	Seguiment: semestral
Departaments responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Personal - Intervenció - Taula de negociació 	Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Evolució del salari, justificació i anàlisi d'aquest; Consideració d'aquests llocs de treball dins de la plantilla - Convocatòries dels processos de



	consolidació; Memòria anual sobre bretxa salarial
--	---

4- Conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i de temps de treball

Mesura 15	
Objectiu específic: Flexibilitzar els temps de treball.	
Descripció: Establir una borsa d'hores del 5 % anual segons el II Acord per a la millora de l'ocupació pública i de condicions de treball (març 2018): "cada Administració Pública, prèvia negociació col·lectiva, podrà regular una borsa d'hores de lliure disposició acumulables entre si, de fins a un 5 % de la jornada anual, amb caràcter recuperable en el període de temps que així es determine, i dirigida de forma justificada a l'atenció a mesures de conciliació per a la cura i atenció de majors, persones amb discapacitat i fills/es menors, en els termes que en cada cas es determinen".	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Taula de negociació	Indicadors d'avaluació: - Evolució de la borsa d'hores i de la seua utilització - Memòria anual de conciliació

Mesura 16	
Objectiu específic: Facilitar la conciliació en el període vacacional escolar.	
Descripció: Per a afavorir la conciliació, les persones amb menors de 12 anys a càrrec i famílies monoparentals tindran dret a sol·licitar les vacances dins del període vacacional escolar.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Taula de negociació	Indicadors d'avaluació: - Formalització del procediment d'acreditació de la situació: amb llibre de família; Evolució, desagregada per sexe, de les vacances sol·licitades i concedides, assenyanat els casos corresponents a aquest perfil; Memòria anual de conciliació



Mesura 17	
Objectiu específic: Facilitar la conciliació en el període vacacional escolar.	
Descripció: Facilitar i formalitzar el procés per a la concessió de llicències no retribuïdes per raons de conciliació, especialment durant el període de vacances escolars, prioritzant a les persones amb menors de 12 anys a càrrec i a les famílies monoparentals.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Taula de negociació	Indicators d'avaluació: - Formalització del procediment d'acreditació de la situació: amb llibre de família - Evolució, desagregada per sexe, dels permisos i llicències sol·licitades i concedides al personal, assenyalant els casos corresponents a aquest perfil - Memòria anual de conciliació

Mesura 18	
Objectiu específic: Fomentar la corresponsabilitat.	
Descripció: Realitzar formacions, jornades o campanyes internes per a sensibilitzar en la corresponsabilitat familiar.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Igualtat - Comitè de formació	Indicators d'avaluació: - Evolució, desagregada per sexe, dels permisos i llicències sol·licitades i concedides al personal; Llistat d'assistència, desagregat per sexe, a les jornades i formacions; Memòria anual de formació i conciliació



Mesura 19	
Objectiu específic: Ficar en marxa una canal de recollida de suggerències sobre les mesures de conciliació per part del personal per tal de tindre-les en compte en un futur de noves mesures o per a readaptar les existents	
Descripció: Elaborar un formulari per a què les persones que treballen a l'ajuntament donen la seua opinió al respecte	
Temporització: 2023 en avant	Seguiment:
Departaments responsables: - Igualtat - Personal	Indicadors de evaluació: - Recull propostes rebudes

5- Salut i prevenció de riscos laborals

Mesura 20	
Objectiu específic: Eliminar biaixos de gènere en la comunicació interna.	
Descripció: Publicar tots els protocols d'assetjament i violència en la Intranet del personal.	
Temporalització: 2023 en avant	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Comitè de Salut laboral - Informàtica - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Creació i posada en marxa d'una intranet o eina de difusió no esbiaixada - Habilitació del servei d'Igualtat per a publicar protocols i guies disponibles sobre la matèria - Memòria anual de Salut laboral



Mesura 21	
Objectiu específic: Atendre les necessitats específiques de les dones en matèria de riscos laborals.	
Descripció: Exigir que l'empresa subcontractada en matèria de salut laboral introduïska la perspectiva de gènere en les seues formacions i plans d'emergència.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Personal - Igualtat - Comitè de Salut laboral 	Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Informe de l'agent d'Igualtat - Llenguatge no sexista - Assistències desagregades per sexe i enquestes de satisfacció en les formacions - Memòria anual de Salut laboral

Mesura 22	
Objectiu específic: Atendre les necessitats específiques de les dones en matèria de riscos laborals.	
Descripció: Que el Comitè de Salut laboral de l'ajuntament es forme en perspectiva de gènere.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Personal - Comitè de Formació - Igualtat - Comitè de Salut laboral 	Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Llistat d'assistència als cursos desagregada per sexe - Enquesta final de satisfacció - Memòria final anual de formació i de salut laboral



Mesura 23	
Objectiu específic: Introduir la perspectiva de gènere en les revisions sanitàries anuals	
Descripció: En les revisions anuals, realitzar anàlisis específiques de malalties musculoesquelètiques a les persones treballadores amb persones majors i discapacitades en Serveis Socials, per a valorar esforços i postures mal adoptades.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Comitè de Salut laboral	Indicadors d'avaluació: - Estadístiques dels resultats desagregats per sexe - Seguiment dels casos - Estudiar i adoptar possibles solucions - Memòria final de salut laboral

Mesura 24	
Objectiu específic: Introduir la perspectiva de gènere en les revisions sanitàries anuals.	
Descripció: En les revisions anuals, realitzar densitometries òssies a totes les dones treballadores majors de 45 anys per a previndre malalties.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Comitè de Salut laboral	Indicadors d'avaluació: - Estadístiques dels resultats - Seguiment dels casos - Estudiar i adoptar possibles solucions - Memòria final de Salut laboral



6- Violències: assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere

Mesura 25	
Objectiu específic: Donar a conèixer els drets de les dones personal de l'ajuntament víctimes de violència de gènere a tota la plantilla.	
Descripció: Publicar en la Intranet del personal un quadre resum de tots els drets de les dones víctimes de violència de gènere.	
Temporalització: 2023 en avant	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Personal - Informàtica - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Creació i posada en marxa d'una intranet o eina de difusió no esbiaixada - Habilitació del Servei d'Igualtat per a publicar en ella sobre la matèria - Quadre de drets i com/on sol·licitar-los - Memòria anual

Mesura 26	
Objectiu específic: Adquirir un compromís institucional per la igualtat i en contra de la violència de gènere, i facilitar els drets de les dones funcionàries víctimes de violència de gènere.	
Descripció: Adhesió al Conveni per a la mobilitat de funcionàries víctimes de violència de gènere de la Generalitat Valenciana.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Igualtat - Secretaria - Personal - Informàtica	Indicadors d'avaluació: - Adhesió aprovada en ple - Difusió a la plantilla per canals no esbiaixats - Seguiment de l'efectivitat del



	<p>compromís</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memòria anual
Mesura 27	
<p>Objectiu específic: Adquirir un compromís institucional per la igualtat i en contra de la violència de gènere, i facilitar els drets de les treballadores de l'ajuntament víctimes de violència de gènere.</p>	
<p>Descripció: Adhesió a la Xarxa de municipis protegits contra la violència de gènere de la Diputació de València, i dur a terme totes les mesures exigides per a romandre-hi al llarg dels anys.</p>	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
<p>Departaments responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualtat - Personal - Secretaria - Informàtica - Premsa i comunicació - Altres departaments encarregats d'executar les mesures exigides 	<p>Indicadors d'avaluació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adhesió aprovada en ple - Difusió general per canals no esbiaixats - Seguiment de l'efectivitat del compromís - Execució de les mesures exigides dins del termini i en la forma escaient - Memòria anual

Mesura 28	
<p>Objectiu específic: Previure i actuar enfront de tota mena de violència.</p>	
<p>Descripció: Elaborar un Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere i discriminació per identitat de gènere.</p>	
Temporalització: 2023 en avant	Seguiment: semestral
<p>Departaments responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualtat - Comitè de Salut laboral - Comissió d'Igualtat - Informàtica - Premsa i comunicació 	<p>Indicadors d'avaluació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Document redactat amb llenguatge no sexista - Aprovació en ple - Distribució en plantilla per canals no esbiaixats - Posada en marxa i seguiment - Memòria anual



7- Comunicació i informàtica.

Mesura 29	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista de l'Administració pública.	
Descripció: Dotar a l'ajuntament d'una guia de llenguatge no sexista: escrit, oral i gràfic. Donar-li adequada publicitat i formació a la plantilla.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Igualtat - Informàtica - Premsa i comunicació - Comité de Formació	Indicadors d'avaluació: - Redacció, publicació i distribució per canals no esbiaixats - Presentació pública en plantilla, especialment als departaments i persones encarregades de la comunicació i xarxes socials - Difusió general per canals no esbiaixats - Memòria anual

Mesura 30	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista de l'Administració pública.	
Descripció: Instal·lar un programa informàtic en tots els ordinadors de l'ajuntament que permeti revisar el llenguatge no sexista dels processadors de text.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Igualtat. - Informàtica.	Indicadors d'avaluació: - Instal·lació efectiva en tots els ordinadors de l'ajuntament i explicació del seu ús. - Memòria anual.



Mesura 31	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista de l'Administració pública.	
Descripció: A partir de la publicació de la guia de llenguatge, revisar el llenguatge utilitzat en els documents públics, discursos orals i comunicacions internes perquè s'adeqüen al llenguatge no sexista, incloent-hi el nom dels llocs de treball de la RPT.	
Temporalització: 2023 en avant	Seguiment: semestral
Departaments responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Igualtat - Tots els departaments 	Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Revisió efectiva per personal tècnic en igualtat - Logotip de text amb llenguatge no sexista en documents revisats - Memòria anual

Mesura 32	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista de l'Administració pública.	
Descripció: Dissenyar un logotip que identifique els documents i imatges concordes amb el llenguatge no sexista, i implementar-lo en aquests.	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Disseny gràfic - Igualtat 	Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Disseny i utilització del logotip - Memòria anual



Mesura 33	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista del municipi.	
Descripció: Introduir una prohibició de publicitat i llenguatge sexista en l'ordenança pertinent, respecte a la població i a la publicitat que emet l'ajuntament, en compliment de l'article 3 de la Llei general de publicitat	
Temporalització: 2023-2024	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Igualtat - Equip de govern - Secretaria	Indicators d'avaluació: - Aprovació en ple municipal de l'ordenança modificada - Revisió de la publicitat municipal pel personal tècnic en igualtat - Sancions a la publicitat que incomplisca l'ordenança, i la seua denúncia, a través de l'agent d'Igualtat, a l'Observatori de publicitat no sexista - Memòria anual

Mesura 34	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista del municipi.	
Descripció: Introduir en el llibre d'estil que adopte l'ajuntament la perspectiva de gènere.	
Temporalització: 2024	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Premsa i Comunicació - Igualtat - Informàtica	Indicators d'avaluació: - Elaboració, publicació i aplicació - Presentació en públic per al personal - Difusió a tota la plantilla mitjançant canals no esbiaixats - Memòria anual



Mesura 35	
Objectiu específic: Facilitar la comunicació no esbiaixada a tota la plantilla.	
Descripció: Crear una intranet per al personal de l'ajuntament, a la qual es puga accedir amb usuari i contrasenya des de qualsevol ordinador, sense necessitat d'utilitzar el correu electrònic institucional, per a garantir la comunicació no esbiaixada a tota la plantilla.	
Temporalització: 2023-2024	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Informàtica - Personal - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Creació i posada en marxa de la Intranet - Adaptació segons necessitats - Llenguatge no sexista - Habilitació de l'accés al servei d'Igualtat per a publicar sobre la matèria - Memòria anual

Mesura 36	
Objectiu específic: Recopilar dades desagregades per sexe.	
Descripció: Implementar un programari que permeti recollir dades desagregades per sexe en el departament de Personal	
Temporalització: 2023	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Informàtica - Personal - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Creació o adquisició, i posada en marxa - Utilització per a informació estadística - Informe de l'agent d'Igualtat - Memòria anual



8- Transversalitat, contractacions i subvencions

Mesura 37	
Objectiu específic: donar a conèixer el Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'ajuntament als empleats i empleades municipals	
Descripció: Elaborar una estratègia de comunicació interna a través de: Intranet, tauler d'anuncis, pla d'acollida, circular informativa, correu electrònic, presentació, etc.	
Temporalització: 2023 en avant	Seguiment:
Departaments responsables: - Igualtat - Personal	Indicadores d'avaluació: - Document signat per par de la plantilla de què han rebut el pla de igualtat. - Memòria anual de identificació de a qui se li proporciona el pla de igualtat (plantilla, noves incorporacions).

Mesura 38	
Objectiu específic: donar a conèixer el Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'ajuntament	
Descripció: Elaborar una estratègia de comunicació externa a través de: presentació pública, difusió Mitjans de comunicació, etc.	
Temporalització: 2023 en avant	Seguiment:
Departaments responsables: - Igualtat - Serveis Centrals. - Premsa i comunicació	Indicadors d'avaluació: - Recull de premsa amb notícies de la presentació del pla.



Mesura 39	
Objectiu específic: Creació de la unitat d'igualtat de gènere.	
Descripció: Estudi de la creació de la unitat d'igualtat de gènere, i el consegüent reconeixement de la categoria professional d'agent d'igualtat amb plaça fixa per a impulsar la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla.	
Temporalització: 2023-2024	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Personal - Taula de negociació	Indicadors d'avaluació: - Convocatòria i cobertura de la plaça - Informes favorables o desfavorables - Acords adoptats - Memòria anual

Mesura 40	
Objectiu específic: Transversalitzar el principi d'igualtat a les polítiques normatives de l'Ajuntament.	
Descripció: Adjuntar un informe d'avaluació de l'impacte de gènere a cada mesura normativa o urbanística que es duga a terme des de l'ajuntament, segons el Dictamen 752/2017 del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, pàg. 18 i 19 (Exp. 400/2017).	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Igualtat - Tots els departaments	Indicadors d'avaluació: - Informe d'impacte de gènere signat per personal tècnic en igualtat d'oportunitats - Memòria anual



Mesura 41	
Objectiu específic: Compromís institucional per la igualtat i contra la violència de gènere.	
Descripció: Adhesió a la Carta Europea per a la Igualtat.	
Temporalització: 2024	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Igualtat - Equip de govern - Secretaria	Indicators d'avaluació: - Aprovació de l'adhesió en ple municipal - Seguiment del seu compliment - Memòria anual

Mesura 42	
Objectiu específic: Fer extensiu el principi d'igualtat al totes les entitats, organismes i empreses amb les quals es relaciona l'ajuntament.	
Descripció: Fer efectiva la nova Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del Sector Públic, en matèria d'igualtat d'oportunitats.	
Temporalització: 2024 en avant	Seguiment: semestral
Departaments responsables: - Secretaria i Contractació - Igualtat - Equip de govern	Indicators d'avaluació: - Document subjecte a modificacions segons necessitats - Revisió per personal tècnic en igualtat d'oportunitats - Formació en la matèria per al personal tècnic que redactarà el document (curs FVMP)



Mesura 43	
Objectiu específic: incorporar els mitjans necessaris pel desenvolupament efectiu del Pla d'Igualtat entre dones i homes a l'ajuntament	
Descripció: Destinar recursos econòmics pel desenvolupament del pla d'igualtat, a través de l'existència de partides pressupostàries concretes.	
Temporalització: 2023 en avant	Seguiment:
Departaments responsables: - Serveis Centrals.	Indicadores d'avaluació: - La existència de partida pressupostària específica i execució de la mateixa.

9.- Mesures a prendre segons el resultat de l'auditoria salarial

Mesura 44	
Objectiu específic: realitzar d'un correcta relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere	
Descripció: Destinar recursos econòmics per a la realització de la RPT de l'ajuntament.	
Temporalització: 2024-2025	Seguiment:
Departaments responsables: - Personal - Taula de negociació - Equip de govern	Indicadores d'avaluació: - La existència de partida pressupostària específica i execució de la mateixa.



Mesura 45	
Objectiu específic: revisar des de la perspectiva de gènere el sistema de classificació professional garantint que no existeixen biaixos de gènere	
Descripció: Redacció de la denominació dels llocs de treball en un llenguatge neutre que visibilitze que poden ser ocupats tant per homes com per dones.	
Temporalització: 2023	Seguiment:
Departaments responsables: - Personal - Igualtat	Indicadores d'avaluació: - Revisió material documental relacionada amb els RR.HH.

Mesura 46	
Objectiu específic: revisar el sistema retributiu i de complements, garantint que es retribueixen igual els treballs d'igual valor.	
Descripció: Posada en marxa de criteris que incrementen la transparència i reduïsquen l'arbitrarietat i discrecionalitat en l'assignació dels complements.	
Temporalització: 2023 en avant	Seguiment:
Departaments responsables: - Personal - Igualtat - Taula de negociació - Equip de govern	Indicadores d'avaluació: - Revisió material documental relacionada amb els RR.HH.

Mesura 47	
Objectiu específic: Vigilància de la política retributiva.	
Descripció: Anàlisi periòdica de la política retributiva de l'empresa per la Comissió d'Igualtat	
Temporalització: 2023 en avant	Seguiment:
Departaments responsables: - Personal - Igualtat	Indicadores d'avaluació: Fulles de control



6. Cronograma i període de vigència

Taula 10. Calendarització de les mesures per any

MEDIDAS	2023	2024	2025	2026
N.º 1				
N.º 2				
N.º 3				
N.º 4				
N.º 5				
N.º 6				
N.º 7				
N.º 8				
N.º 9				
N.º 10				
N.º 11				
N.º 12				
N.º 13				
N.º 14				
N.º 15				
N.º 16				
N.º 17				
N.º 18				
N.º 19				
N.º 20				
N.º 21				
N.º 22				
N.º 23				
N.º 24				



N.º 25				
N.º 26				
N.º 27				
N.º 28				
N.º 29				
N.º 30				
N.º 31				
N.º 32				
N.º 33				
N.º 34				
N.º 35				
N.º 36				
N.º 37				
N.º 38				
N.º 39				
N.º 40				
N.º 41				
N.º 42				
N.º 43				
N.º 44				
N.º 45				
N.º 46				
N.º 47				

7. Recursos

El present Pla d'Igualtat anirà acompanyat de la creació de partides econòmiques específiques per al Servei d'Igualtat i de la resta de partides d'altres serveis per a les accions transversals, a més dels recursos humans disponibles de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins i, concretament, en els departaments responsables de cada mesura.



8. Sistema de seguiment i avaluació: Comissió d'Igualtat

El cronograma presentat en la Taula 10 mostra cadascuna de les mesures que es duran a terme en els pròxims quatre anys segons es vagen implantant.

El seguiment i avaluació del Pla de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins cerca ser un procés apreciatiu que permeta examinar els seus progressos, establir la viabilitat dels eixos plantejats, i identificar i anticipar les possibles millores, que permeta dur-les a terme o no, sinó és possible, i millora les diferències.

Per a garantir el bon funcionament del Pla d'Igualtat és necessari definir i establir un mecanisme de control que possibiliti l'autocrítica i la reflexió sobre l'abast de la seua implantació, desenvolupament i impacte. Per a això es realitzarà el seguiment anual de cada mesura i la seua posterior avaluació.

A través del seguiment podrem verificar el que s'està realitzant, assegurar el seu compliment efectiu i els objectius previstos i detectar possibles problemes. L'avaluació per part seua ha d'estar més sistematitzada i objectiva, des del seu inici fins als resultats que obtinguem. S'haurà de determinar la pertinència dels objectius, el seu grau de realització, l'eficiència, l'eficàcia, les repercussions i la viabilitat del Pla d'Igualtat de l'ajuntament. Aquesta avaluació ha de permetre integrar la informació obtinguda en els futurs mecanismes d'adopció de decisions de l'ajuntament.

Al final de cada any, la Comissió d'Igualtat es reunirà per a realitzar una avaluació de cadascuna d'elles, de manera que amb aquesta avaluació contínua se'ns brinde informació que contribueixca a la seua millora i s'obtinguen dades del seu acompliment, buscant així impulsar la millora contínua. D'aquesta manera, es podrà reajustar cara al següent any, la implantació d'aquestes mesures de forma realista a la situació de l'ajuntament.

El seguiment i l'avaluació permet identificar i reflexionar sobre les mesures adoptades i els efectes de la seua aplicació en l'ajuntament, per a això serà necessari la participació de la Comissió d'Igualtat, la col·laboració de la qual serà garantia de la pertinència de les



conclusions extretes, de tal forma que s'obtinga un coneixement rigorós de la situació que permeta corregir possibles deficiències i de fer propostes de millora.

En el 2026 es realitzarà una avaluació final del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins que es presentarà al gener de 2027.

Les funcions de la Comissió d'Igualtat han de ser:

- Dinamització i control de la posada en marxa de les accions
- Supervisió de l'execució del Pla
- Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors
- Valoració de l'impacte de les accions implantades
- Proposició d'accions de millora, que corregisquen possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribuïsquen a consolidar el compromís empresarial amb la igualtat d'oportunitats

A continuació, es presenta un decàleg per al seguiment i l'avaluació:

- 1- El sistema de seguiment i avaluació ha de dissenyar-se alhora que es dissenya el Pla d'Igualtat.
- 2- Cadascuna de les mesures del Pla d'Igualtat haurà de tindre definits indicadors per al seu seguiment i que s'ajusten als seus objectius.
- 3- El seguiment es realitza paral·lelament a l'execució de les accions.
- 4- És fonamental documentar totes les actuacions realitzades.
- 5- Es recomana realitzar, almenys, un informe de seguiment anual que reculla les conclusions de l'anàlisi de la informació recopilada.
- 6- És aconsellable difondre els principals resultats del seguiment entre la plantilla.
- 7- En el seguiment i l'avaluació es requereix la participació de tota l'empresa.
- 8- És convenient que en l'equip de treball participen persones que van estar presents en el disseny del Pla d'Igualtat vinent 2025-2029



- 9- És fonamental disposar de tota la documentació generada des de l'elaboració del diagnòstic d'igualtat fins a la implantació i seguiment de cadascuna de les mesures per a una correcta avaluació del Pla.
- 10- L'avaluació ha de comptar amb la percepció de la plantilla, la direcció i la representació legal de treballadores i treballadors, si escau, sobre l'execució i resultats del Pla.
- 11- Establir la comissió d'igualtat formada per la direcció, el/la representant dels treballadors i les treballadores i el personal d'igualtat.



9. Bibliografia

- Alfonso, C.L. y Fabregat, G. (2007). *Los Planes de igualdad en la Administración Pública*. Bomarzo. Albacete
- Cáceres, J.I., Escot, L., Fernández, J.A. y Saiz Briones, J. (2004). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documento de trabajo. U. Complutense de Madrid. Fac. CC.EE.EE.
- Carnicer, P., Garrido, A., Urquizu, P. y Vicente, S. (s.f). *La oferta de trabajo como fuente de la segregación por sexo: el caso de España*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2510508.pdf>
- Conselleria de Benestar Social. Generalitat Valenciana (2008). *Guia per a l'elaboració i obtenció del visat de plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana*. <http://www.inclusio.gva.es/documents/610706/162187124/Gu%C3%ADa+visado+planes+empresa/7581a1f6-15b1-4913-b4fc-422d573396d1>
- Cook, R. J., y Cusack, S. (2010). *Estereotipos de género: perspectivas legales transnacionales*. Profamilia.
- De La Rica Goiricelaya, S. (2010). *Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España. 1995-2006. Mujeres y Mercado Laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. Ed. Fundación BBVA.
- Eurostat (7 de enero de 2021): *Salarios y costes laborales*. <https://eige.europa.eu/es/in-brief>
- García Lastra, M. (2005). Género y Trabajo, en JC. Prior Ruiz y S. Pérez Guzmán. *El trabajo en el siglo XXI*. (Ed.) Comares. Granada
- Klasen, S. y Lamanna, F. (2009). *The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries*, *Feminist Economics*, 15: 3, pp. 91-132
- Maruani, M. et alt. (2008). *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria Antrazyt.



- Maté, J.J., Nava, L.A. y Rodríguez Caballero, J.C. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, pp. 79-94.
- Mora, R. y Ruiz-Castillo, J. (2004). Gender Segregation by Occupations in the Public and the Private Sector. The Case of Spain. *Investigaciones Económicas*, 28, 3, pp. 399-428.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (20 de diciembre de 2020). *Hechos y cifras: empoderamiento económico*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#notes>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2012). *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>
- Otero, M. y Gradín, C. (2001). *Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial*. Hacienda Pública Española, 159, pp. 163-189.
- Prieto, C. y Pérez de Guzman, S (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. Gender Labour Inequalities, Temporal Availability and Social Regulation. *Reis. Revista Española de Investigación Sociológica*, 141, pp. 113-132.
- Silvera, R. (2008). Los salarios: cuando todas las demás circunstancias se mantienen iguales. En Margaret Maruani et alt.: *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria Antrazyt, pp. 189-206.
- Unión General de Trabajadores (2020). *La brecha de género en la administración pública 2020. Informe de la Secretaria de mujer y políticas sociales de la Federación de empleadas y empelados de los Servicios públicos de UGT*. https://www.fespugt.es/images/INFORME_BRECHA_SALARIAL1.pdf



10. Annexos

Annex 1. Enquesta del diagnòstic del Pla d'Igualtat a la plantilla dels treballadors de l'Ajuntament de la Fontanars dels Alforins

Questionari del diagnòstic del Pla d'Igualtat a l'ajuntament de Fontanars dels Alforins Cuestionario del diagnóstico del Plan de Igualdad de l'ajuntament de la Fontanars dels Alforins

Adreça de correu electrònic/ Dirección correo electrónico *

Sexe /Sexo

- Dona/Mujer
- Home/Hombre

Estat Civil/ Estado Civil

- Persona soltera
- Persona casada
- Persona viuda
- Persona separada o divorciada

Edat/Edad *

Nivell d'estudis/ Nivel de estudios *

- Doctorats, llicenciatures, enginyeries, arquitectures/ Doctorado, licenciatura, ingeniería, arquitectura
- Enginyeries tècniques, diplomatures, arquitectures tècniques, FP de tercer grau/ Ingeniería técnica, diplomatura, arquitectura técnica, FP tercer grau
- Batxillerats, FP de segon grau/ Bachillerato, FP de segundo grado
- Graduat Escolar, FP de primer grau/Graduado Escolar, FP de primer grado
- Certificat d'escolaritat/ Certificado de escolaridad
- Altres/ Otros

Categories laborals i escala funcional/ Categorías laborales y escala funcional *

- Grup A1/Grupo A1
- Grup A2/Grupo A2
- Grup C1/Grupo C1
- Grup C2/Grupo C2
- Grup E/Grupo E
- Personal de neteja/Personal de limpieza



- Altres categories/Otras categorías

Quants anys fa que treballes a l'ajuntament? /¿Cuántos años hace que trabajas en el ayuntamiento) *

- Menys d'1 any/ Menos de 1 año
- Entre 1 i 5 anys/ Entre 1 y 5 años
- Entre 5 i 10 anys/Entre 5 y 10 años
- Més de 10 anys/Más de 10 años

¿El teu nivell d'estudis és superior per a l'exigit per al lloc que ocupes en l'empresa?/ ¿Tu nivel de estudios es superior al exigido para el puesto que ocupas en la empresa? *

- Sí
- No

Tipus de relació contractual/ Tipo de relación contractual *

- Personal becari/Personal becario
- Funcionariat interí/Funcionario interino
- Funcionariat de carrera/Funcionario de carrera
- Personal laboral fix/ Personal laboral fijo
- Personal laboral indefinit/Personal laboral indefinido
- Personal laboral temporal/ Personal laboral temporal
- Altres/Otros

¿Tens fills?/¿Tiene hijos? *

- Sí
- No

¿Tens fills o filles menors de 13 anys de qui t'has de fer responsable? Indica el nombre total de fills i/o filles en esta situació./ ¿Tienes hijos o hijas menores de 13 años de que se tenga que hacer responsable? Indica el número total de hijos o hijas en esta situación. *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

¿Tens persones dependents a casa, amb grau de dependència, de les quals t'has de fer responsable? (persones malaltes, majors que necessiten assistència, etc.) /¿Tienes personas dependientes en casa, con grado de dependencia, de las cuales has de hacerte responsable? (personas enfermas, mayores que necesiten asistencia, etc.) *

- Sí
- No



Si convius en parella i cuides o cuidaves a terceres persones, ¿la teua parella participa/participava de la mateixa manera de les atencions?/ Si convives en pareja y cuidas o cuidabas a terceras personas, ¿tu pareja participa/participaba de la misma manera en las atenciones? *

- La meua parella més/ Mi pareja más
- Jo més/ Yo más
- De manera igualitària/ De manera igualitaria
- No tinc parella/ No tengo pareja

Qui fa les tasques domèstiques a casa?/¿Quién hace las tareas domésticas en casa? *

- Ma mare/ Mi madre
- Mon pare/ Mi padre
- Ma mare i mon pare de manera igualitària/ Mi madre y mi padre de manera igualitaria
- Jo/ Yo
- La meua parella i jo de manera igualitària/ Mi pareja y yo de manera igualitaria
- La meua parella més/ Mi pareja más
- La meua filla/ Mi hija
- El meu fill/ Mi hermano
- La meua germana/ Mi hermana
- El meu germà/ Mi hermano
- Altre/ Otros

Quantes hores a la setmana dediques a les tasques domèstiques?/ ¿Cuántas horas a la semana dedicas a las tareas domésticas? *

- 0 hores/ 0 horas
- 1 hora/ 1 hora
- 2 hores/ 2 horas
- 3 hores/ 3 horas
- 4 hores/ 4 horas
- 5 hores/ 5 horas
- Més de 5 hores/ Más de 5 horas

Quin tipus de tasques domèstiques realitzes? (pots seleccionar més d'una resposta)/ Qué tipo de tareas domésticas realizas? *

- Cuina/ Cocina
- Reparacions a casa/ Reparaciones en casa
- Fer la compra/ Hacer la compra
- Fer la bugada/ Poner la lavadora y tender



- Netejar la casa/Limpiar la casa
- Gestió i administració de l'economia de la casa/Gestión y administración de la economía
- Altres/Otros

Temps dedicat per la parella a les tasques domèstiques/ Tiempo dedicado por la pareja a las tareas domésticas

- Més temps que jo/Más tiempo que yo
- Menys temps que jo/ Menos tiempo que yo
- Un temps semblant/ Un tiempo parecido
- NS/NC

Durant els últims tres anys, ¿has canviat el teu lloc de treball per altre millor en un procés de promoció interna?/ Durante los últimos tres años, ¿Has cambiado tu puesto de trabajo por uno mejor en un proceso de promoción interna? *

- Sí
- No

¿Recordes si durant els últims tres anys has realitzat cap curs de formació que haja estat facilitat o promocionat per l'ajuntament mitjançant els plans de formació als quals està adherit? / ¿Recuerdas si durante los últimos tres años has realizado algún curso de formación que haya estado facilitado o promocionado por el ayuntamiento a través de los planes de formación en los que está adherido? *

- Sí
- No

En cas que hages marcat SI en la pregunta anterior, ¿podries especificar quants cursos i quin tipus de formació has cursat (contingut i modalitat en línia, presencial i mixt). Indica el contingut de cada curs, si l'has realitzat presencial, en línia o semipresencial. En caso de que hayas marcado SI en la pregunta anterior, ¿podrías especificar cuantos cursos i qué tipo de formación has cursado (contenido, si ha sido online, presencial o mixto). Indica el contenido de cada curso, si lo has realizado presencial, online o semipresencial. *

Quantes hores del dia dediques o has dedicat a activitats de treball remunerat?/ ¿Cuántas horas del día dedicas o has dedicado a actividades de trabajo remunerado?

- 2 hores/2 horas
- 4 hores/4 horas
- 6 hores/6 horas
- 8 hores/8 horas
- Altres/Otros

¿Has realitzat alguna activitat laboral, tipus "hores extra", que no haja estat remunerada en alguna ocasió?/¿Has realizado alguna actividad laboral, tipo "horas extra" que no haya estado remunerada en alguna ocasión? *

- Sí
- No



¿Creus que coneixes bé els teus drets laborals i de conciliació? ¿Crees que conoces bien tus derechos laborales y de conciliación? *

- Sí
- No

¿Alguna vegada has tingut problemes a l'hora de sol·licitar o de negociar els drets que t'ofereix la legislació actual per a conciliar la vida personal-familiar i laboral? ¿Alguna vez has tenido problemas a la hora de solicitar o de negociar los derechos que te ofrece la legislación actual para conciliar la vida personal-familiar y laboral? *

- Sí
- No

En cas que la teua resposta anterior siga afirmativa, ¿podries indicar quin ha estat el teu cas?/ En caso de que tu respuesta sea afirmativa, ¿podrías indicar cuál es tu caso? *

¿Fas o has fet ús d'alguna mesura de conciliació de la vida laboral, familiar i personal. /¿Haces o has hecho uso de alguna medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal? *

- Flexibilitat d'horaris laborals d'entrada i eixida en el treball/ Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida en el trabajo.
- Adequació dels horaris laborals als horaris de transport, de les escoles, dels comerços, etc./ Adecuación de los horarios laborales a los horarios de transporte, de los colegios, de los comercios, etc
- Suport econòmic per a sufragar despeses d'escoles infantils i d'altres centres d'atenció a persones depenents/ Apoyo económico para hacer frente a los gastos de escuelas infantiles y otros centros de atención a personas dependientes.
- Realització de la formació interna de l'organització laboral en horari laboral/Realización de formación interna de la organización laboral en horario laboral.
- Establir reunions de treball en horari laboral/ Establecer reuniones de trabajo en horario laboral
- Otro:

En base a la conciliació, ¿creus que el permís de maternitat és suficient?/En base a la conciliación, ¿Crees que el permiso de maternidad es suficiente? *

- Sí
- No

En base a la conciliació, ¿creus que el permís de paternitat és suficient?/ En base a la conciliación, ¿crees que el permiso de paternidad es suficiente? *

- Sí
- No

¿Eres conscient que se'està elaborant un pla d'igualtat per a la plantilla de l'ajuntament?/¿Eres consciente que se está elaborando un plan de igualdad para la plantilla del ayuntamiento? *

- Sí
- No



En qualsevol cas, ¿què et sembla?/ En cualquier caso, ¿Qué te parece? *

- Bé, crec que és urgent i necessari, perquè beneficiarà a tota la plantilla /Bien, creo que es urgente y necesario, porque beneficiará a toda la plantilla
- No crec que faça falta. Crec que els principis d'igualtat ja es compleixen en l'ajuntament/ No creo que haga falta. Creo que los principios de igualdad ya se cumplen en el ayuntamiento
- Desconec en què pot beneficiar-me un pla d'igualtat/Desconozco en qué puede beneficiarme un plan de igualdad

Quines necessitats contemples en l'ajuntament que hauria de recollir este pla d'igualtat?/ ¿Qué necesidades en el ayuntamiento crees que tendría que contemplar el plan de igualdad? *

Quines mesures podria adoptar l'ajuntament per a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens?/ ¿Qué medidas podría adoptar el ayuntamiento para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *

¿S'utilitza llenguatge no sexista en l'elaboració i la redacció de comunicació externa i interna de l'ajuntament (documents interns, pàgina web, fullets informatius, correus electrònics...)/ ¿Se utiliza un lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de la comunicación externa e interna del ayuntamiento (documentos internos, página web, folletos informativos, correos electrónicos...)? *

- Sí
- No

Percepció sobre: ¿es té compte la igualtat entre hòmes i dones al lloc on treballes? / Percepción sobre: ¿se tiene en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres en el sitio de trabajo? *

- Sí
- No

Percepció sobre: ¿creus que dones i hòmes tenen les mateixes possibilitats de promocionar?/Percepción sobre: ¿crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar? *

- Sí
- No

Percepció sobre: respecte a l'accés a la formació, ¿creus que és igual d'accessible per als dos sexes?/ Percepción sobre: respecto al acceso a la formación, ¿crees que es igual de accesible para los dos sexos? *

- Sí
- No

Percepció sobre: ¿creus que es facilita la conciliació de la vida laboral i personal-familiar per part de l'ajuntament?/ Percepción sobre: ¿crees que se facilita la conciliación de la vida laboral y personal-familiar por parte de el ayuntamiento? *

- Sí
- No



¿Coneixes cap mesura concreta de conciliació?/¿Conoces alguna medida concreta de conciliación? *

- Sí
- No

Percepció sobre: ¿t'has beneficiat en alguna ocasió d'alguna d'estes mesures?/ Percepción sobre: ¿te has beneficiado en alguna ocasión de alguna de estas medidas? *

- Sí
- No

Percepció sobre: ¿coneixes cap cas de discriminació per raó de sexe en l'ajuntament?/ Percepción sobre: ¿conoces algún caso de discriminación por razón de sexo en el ayuntamiento? *

- Sí
- No

Percepció sobre: ¿coneixes cap cas d'assetjament sexual en l'ajuntament?/ Percepción sobre: ¿conoces algún caso de acoso sexual en el ayuntamiento? *

- Sí
- No

Percepció sobre: ¿sabries què fer o on dirigir-te si patires algun tipus d'assetjament sexual ?/ Percepción sobre: ¿sabrías qué hacer o donde dirigirte si padeces algún tipo de acoso sexual? *

- Sí
- No

¿Has conegut algun cas violència masclista en el teu entorn?/¿Has conocido algún caso de violencia machista en tu entorno? *

- Sí
- No
- No ho sé/ No lo sé

Quins recursos coneixes en el teu ajuntament per a la prevenció de la violència de gènere?/ ¿Qué recursos conoces en tu ayuntamiento para la prevención de la violencia de género? *

Quins recursos coneixes en el teu ajuntament per a la promoció de la igualtat d'hòmens i dones?/ ¿Qué recursos conoces en tu ayuntamiento para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres? *

¿En el teu lloc de treball t'has sentit alguna vegada qüestionat/da exclusivament per ser home o dona?/ ¿En tu lugar de trabajo te has sentido alguna vez cuestionada/do exclusivamente por ser hombre o mujer? *

- Sí
- No



¿T'has sentit molest/a per expressions de caràcter sexista en el teu lloc de treball?/¿Te has sentido molesto/ta por expresiones de carácter sexista en tu puesto de trabajo? *

- Sí
- No

La major part de la formació en l'ajuntament es realitza:/ La mayor parte de la formación del ayuntamiento se realiza:

- De caràcter voluntari i fora de la jornada laboral/De carácter voluntario y fuera de la jornada laboral
- De caràcter voluntari i dins de la jornada laboral/De carácter voluntario y dentro del horario laboral
- Obligatòria i fora de la jornada laboral/Obligatoria y fuera de la jornada laboral
- Obligatòria i dins de la jornada laboral/Obligatoria y dentro de la jornada laboral
- Mixta: meitat dins de la jornada laboral, meitat fora de la jornada labora/Mixta: mitad dentro de la jornada laboral y mitad fuera de la misma

¿T'agradaria tenir major formació sobre igualtat de dones i hòmens?/ ¿Te gustaría tener mayor formación sobre igualdad de mujeres y hombres? *

- Sí
- No
- No ho sé/ No lo sé

Quantes hores a la setmana dediques a activitats d'oci i temps lliure (culturals, esportives...)?/ ¿Cuántas horas a la semana dedicas a actividades de ocio y tiempo libre (culturales, deportivas...)? *

- 0 hores/horas
- 1 hora
- 2 hores/horas
- 3 hores/horas
- 4 hores/horas
- 5 hores/horas
- Més de 5 hores/Más de 5 horas

Quin % del dia t'agradaria dedicar a cadascuna d'elles?/¿Qué % del día te gustaría dedicar a cada una de ellas? *



A continuació es mostraran 15 preguntes. Cadascuna d'elles l'has de valorar de l'1 al 3, tenint en compte que 1 és "no crec que la mesura siga necessària" i 3 "em sembla totalment necessària la mesura". / A continuación se mostrarán 15 preguntas. Cada una de ellas la tienes que valorar del 1 al 3, teniendo en cuenta que 1 es: "no creo que la medida sea necesaria" y 3: "me parece totalmente necesaria la medida".

Ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista per part de l'ajuntament i el personal treballador / El uso de un lenguaje inclusivo y no sexista por parte del ayuntamiento y del personal trabajador.

1 2 3

Ús d'imatges no estereotipades sobre l'ajuntament i el personal i el seu treball (publicitat, web, documents, etc.)/ El uso de imágenes no estereotipadas sobre el ayuntamiento y el personal y su trabajo (publicidad, web, documentos, etc) *

1 2 3

Formació: en modalitat en línia/Formación: modalidad on line *

1 2 3

Formació: en horari laboral/Formación: en horario laboral *

1 2 3

Formació: cursos específics sobre el llenguatge inclusiu i no sexista en l'Administració / Formación: cursos específicos sobre lenguaje inclusivo y no sexista en la Administración *

1 2 3

Formació: sensibilització en igualtat i gènere/ Formación: sensibilización en igualdad y género *

1 2 3

Conciliació: teletreball/ Conciliación: Teletrabajo *

1 2 3

Conciliació: flexibilització hores entrada i eixida treball/ Conciliación: flexibilización de horas de entrada y salida del trabajo *

1 2 3

Conciliació: escoles bressol (escoleta, guarderia) al centre de treball o en les proximitats / Conciliación: escuela infantil en el centro de trabajo o en las proximidades *

1 2 3

Conciliació: ampliació, redistribució, flexibilització dels permisos de parentalitat (maternitat/paternitat) o altres/ Conciliación: ampliación, redistribución, flexibilización de los permisos de parentalidad (maternidad/paternidad) u otros *

1 2 3



Accés al treball i promoció: garantir processos de selecció i promoció igualitaris, sense biaixos de gènere/ Acceso al trabajo y promoción: garantizar procesos de selección y promoción igualitarios sin sesgos de género. *

1 2 3

Retribucions: revisar el funcionament d'aquelles retribucions que van més enllà del sou base per tal d'evitar possibles desigualtats/Retribuciones: revisar el funcionamiento de aquellas retribuciones que van más allá del sueldo base con el fin de evitar posibles desigualdades *

1 2 3

Salut laboral: incloure la perspectiva de gènere en les revisions mèdiques/Salud laboral: incluir la perspectiva de género en las revisiones médicas *

1 2 3

Establir un protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'ajuntament/ Establecer un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el ayuntamiento *

1 2 3

Promocionar la paritat de sexes en els diferents departaments/àrees per a trencar amb estereotips/Promocionar la paridad de sexos en los diferentes departamentos/áreas para romper estereotipos *

1 2 3

A continuació es presenten 15 accions i has d'indicar en quina mesura aquestes accions són adequades per a aconseguir una major igualtat entre hòmens i dones. Valora de l'1 al 5: 1 = a gens adequat i 5 = molta adequat/ A continuación se presentan 15 acciones y tienes que indicar en que medida estas acciones son adecuadas para conseguir una mayor igualdad entre hombres y mujeres. Valora del 1 al 5: 1=nada adecuado i 5=muy adecuado.

Ofertar cursos de tasques domèstiques per a hòmens/ Oferta de cursos de tareas domésticas para hombres *

1 2 3 4 5

Realitzar campanyes de sensibilització en el repartiment de les tasques domèstiques/Realizar campañas de sensibilización en el reparto de las tareas domésticas

1 2 3 4 5

Realitzar campanyes publicitàries a favor de la igualtat en general/Realizar campañas publicitarias a favor de la igualdad en general

1 2 3 4 5

Promoure programes educatius i de sensibilització en la igualtat entre dones i homes a l'escola/ Promover programas educativos y de sensibilización en la igualdad entre mujeres y hombres en la escuela



1 2 3 4 5

Promoure l'associacionisme entre dones/Promover el asociacionismo entre mujeres

1 2 3 4 5

Promoure la presència de dones en recursos i entitats rellevants/Promover la presencia de mujeres en recursos y entidades relevantes

1 2 3 4 5

Impulsar la presència de notícies protagonitzades per dones que hi hagen destacat/Impulsar la presencia de noticias protagonizadas por mujeres que hayan destacado

1 2 3 4 5

Reconèixer públicament el treball de les dones de l'ajuntament que hi hagen destacat/ Reconocer públicamente el trabajo de las mujeres del ayuntamiento que hayan destacado

1 2 3 4 5

Informar les dones sobre els seus drets/Informar a las mujeres de sus derechos

1 2 3 4 5

Li agradaria afegir alguna reflexió final? Altres mesures possibles per al pla d'igualtat, alguna idea sobre desigualtats no esmentada, dubtes, etc.?/ Le gustaría añadir alguna reflexión final? Otras medidas posibles para el plan de igualdad, alguna idea sobre desigualdades no nombrada, dudas, etc.? *



Annex 2. Qüestionari Visat Pla d'Igualtat per àrees

Adreça de correu electrònic *

Sexe/Sexo

- Home/Hombre
- Dona/Mujer

Edat/Edad

ÀREA D'ACCÉS A L'Ocupació/ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Els canals utilitzats per difondre les ofertes d'ocupació del nostre ajuntament són diverses i accessibles tant per a homes com per a dones?/¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de nuestro ayuntamiento son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es publiquen les ofertes d'ocupació de l'ajuntament de manera que no s'expressa clarament la preferència per algun dels sexes?/¿Se publican las ofertas de empleo del ayuntamiento de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?

- Sí
- No
- Ns/Nc

S'utilitza un llenguatge no sexista (neutre) quan s'ofereix una vacant a l'ajuntament?/¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en el ayuntamiento ?

- Sí
- No
- Ns/Nc

El perfil professional descrit a les nostres ofertes s'adapta als requeriments del lloc ofert i no mostra cap mena de discriminació per raó de sexe?/¿El perfil profesional descrito en nuestras ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo?

- Sí
- No
- Ns/Nc

S'estableixen els criteris clars i específics per a l'acceptació de candidatures, garantint-se en tot cas una elecció de les mateixes sense biaix de gènere?/¿Se establecen los criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?

- Sí



- No
- Ns/Nc

Els nostres models de sol·licitud d'ocupació garanteixen l'obtenció d'informació rellevant per a la selecció sense estendre's a dades personals que pogueren entendre's discriminatoris?/¿Nuestros modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es fomenta la contractació de dones en llocs i categories a les quals es troben subrepresentades?/¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es fomenta la contractació per a la substitució del personal de la plantilla en situació d'excedència familiar, paternitat, maternitat...?/¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad...?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Les persones responsables del procés de selecció han rebut formació/informació i/o estan sensibilitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?/¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- Sí
- No

En els casos en els quals es recorre a consultores externes per a la selecció, es garanteix la informació sobre les directrius a seguir en els processos, indicant expressament la necessitat que aquests siguin neutres i sense biaix de gènere?/¿En los casos en los que se recurre a consultoras externas para la selección, se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos, indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sesgo de género?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Als processos de selecció es realitzen proves o exàmens que no afavoreixen a un sexe en detriment d'un altre (per exemple, proves físiques, antropomètriques...)?/¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo, pruebas físicas, antropométricas...)?



- Sí
- No
- Ns/Nc

Els continguts de les proves de selecció són iguals per a homes i dones?/¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?

- Sí
- No
- Ns/Nc

A les entrevistes personals, s'utilitza un qüestionari o bateria de preguntes estandarditzades, evitant la formulació de preguntes personals que pogueren entendre's com a discriminatòries?/¿En las entrevistas personales, se utilizan un cuestionario o batería de preguntas estandarizadas, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?

- Sí
- No
- Ns/Nc

A través de les proves selectives compreses en el procés de selecció, s'assegura que són ateses estrictament les especificacions del lloc de treball i les qualificacions requerides per a la seua cobertura detallades en la definició d'aquest lloc de treball?/¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo?

- Sí
- No

A través de les proves selectives compreses al procés de selecció, s'assegura que s'atén estrictament les especificacions del lloc de treball i les qualificacions requerides per a la seua cobertura detallades a la definició d'aquest lloc de treball?/¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Utilitzem un llenguatge no sexista a l'hora de realitzar les diferents proves que configuren el procés de selecció del personal?/¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?

- Sí
- No
- Ns/Nc



Queden recollits estadísticament i desagregats per sexes, els resultats de cadascuna de les fases del procés de reclutament i selecció?/¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección?

- Sí
- No
- Ns/Nc

El procés de reclutament i selecció és total de manera que es pugua detectar clarament si s'ha produït algun tipus de biaix de gènere en alguna de les seues fases?/El proceso de reclutamiento y selección es totalmente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases.

- Sí
- No
- Ns/Nc

ÀREA DE CONCILIACIÓ

Es millora la normativa mínima aplicable per llei/conveni a l'ajuntament en aspectes de conciliació?/¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio al ayuntamiento en aspectos de conciliación?

- Sí
- No
- Ns/Nc
- Opción 4

Els horaris de treball, reunions, i horaris de formació afavoreixen la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?/¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es permet la flexibilització de l'horari de treball a fi d'afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors?/¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadoras y trabajadores?

- Sí
- No
- Ns/Nc



Es permet una participació activa de els/les representants dels treballadors/es en l'organització del treball, els temps de treball i la seua distribució? ¿Se permite una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución? ¿Se permite una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es prenen mesures que fomenten el repartiment de responsabilitats familiars?/¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es duen a terme mesures per tal d'afavorir la condició de maternitat/paternitat de les treballadores i treballadors o per atendre a persones dependents? (mesures econòmiques, jurídiques o d'oci)./¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es duen a terme mesures per afavorir la condició de maternitat/paternitat de les treballadores i dels treballadors o per a atendre persones dependents? (mesures econòmiques, jurídiques o d'oci)/¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es duu a terme formació a directius i treballadors/as en matèria d'igualtat d'oportunitats i en concret de conciliació?/¿Se lleva a cabo formación a directivos/as y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es duu a terme una correcta política d'informació a treballadores i treballadors? Se'ls informa sobre la normativa legal de conciliació i de les accions dutes a terme per l'ajuntament?/ Se lleva a termino una correcta política de información para los trabajadores y trabajadoreas? Se les informa sobre la normativa legal de conciliación i de las acciones llevadas a cabo en el ayuntamiento.



- Sí
- No
- Ns/Nc

ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Les categories i/o grups professionals que engloben els diferents llocs de treball, són neutres i es defensen independentment del gènere?/¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se defienden independientemente del género?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Hi ha dones a l'ajuntament que ocupen càrrecs de responsabilitat o càrrecs directius?/¿Hay mujeres en el ayuntamiento que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?

- Sí
- No
- Ns/Nc

S'aprecia l'existència de categories i/o grups professionals feminitzats o masculinitzats?/¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?

- Sí
- No
- Ns/Nc

En observar el personal adscrit a les diferents categories i/o grups professionals, podem apreciar la pertinença de les dones a categories/grups de menor jerarquia i la dels homes a categories/grups de major jerarquia?/Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?

- Sí
- No
- Ns/Nc

La relació entre nivell d'estudis i categoria professional, és la mateixa per a les treballadores que per als treballadors?/¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?

- Sí
- Ns/Nc

S'ha realitzat una valoració dels llocs de treball a fi d'establir la classificació professional a l'ajuntament?/¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional en el ayuntamiento?



- Sí
- No
- Ns/Nc

Dins de la mateixa categoria/grup professional, existeixen departaments o seccions on el nombre d'homes siga clarament superior al de les dones o viceversa?/Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?

- Sí
- No
- Ns/Nc

ÀREA DE PROMOCIÓ/ÁREA DE PROMOCIÓN

S'estableixen criteris objectius en els sistemes de promoció?/¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Els canals per informar el personal de les vacants a les quals poden promocionar, garanteixen la no discriminació per raó de sexe?/¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?

- Sí
- No
- Ns/Nc

La publicitat de les vacants a cobrir mitjançant promoció interna es fa extensiva a tota la plantilla utilitzant un llenguatge neutre i sense cap mena de biaix de gènere?/¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?

- Sí
- No
- Ns/Nc

El personal contractat a temps parcial té les mateixes possibilitats de promoció que aquell que compta amb un contracte indefinit i a jornada completa?/¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción de aquél que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa?

- Sí
- No
- Ns/Nc



Hi ha departaments amb majors possibilitats de promoció que altres?/¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Els llocs ocupats per dones i homes a l'ajuntament tenen les mateixes possibilitats de desenvolupar una carrera professional?/¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en el ayuntamiento tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es preveuen mesures per facilitar l'accés de les dones a llocs en els quals es troben subrepresentades?/¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas?

- Sí
- No
- Ns/Nc

S'informa, motiva i forma a les dones perquè participen als processos de promoció professional?/¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?

- Sí
- No
- Ns/Nc

La promoció a llocs de major responsabilitat porta implícita una major dedicació de les persones promocionades a d'aquest lloc de treball?/¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?

- Sí
- No
- Ns/Nc

ÀREA DE FORMACIÓ/ÁREA DE FORMACIÓN

Existeix un pla de formació a l'ajuntament que té en compte les necessitats de tota la plantilla?/¿Existe un plan de formación en el ayuntamiento que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?

- Sí
- No
- No existeix un pla de formació concret/No existe un plan de formación concreto



- Ns/Nc

S'analitzen les necessitats de formació de cadascun dels llocs, i en particular, les d'aquells ocupats per dones?/¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?

- Sí
- No
- No existeix un pla de formació concret/No existe un plan de formación concreto
- Ns/Nc

Es comunica a tota la plantilla, mitjançant diferents mitjans de comunicació interna, el contingut del Pla de Formació Anual de manera que aquesta informació es transmet de forma clara i accessible a tot el personal?/ ¿Se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual de forma que dicha información se transmite clara y accesible a todo el personal?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Existeix una relació definida entre els plans de formació, els plans de carrera i la promoció interna?/¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?

- Sí
- No
- No existeix un pla de formació concret/No existe un plan de formación concreto
- Ns/Nc

L'ajuntament compta amb algun programa mentoring? (metodologia i pràctica destinada a desenvolupar el potencial de les persones, basada en la transferència de coneixements i en l'aprenentatge a través de l'experiència, tot això dins d'un procés estructurat en el qual s'estableix una relació personal i de confiança entre un mentor/a que guia, ...)/¿El ayuntamiento cuenta con algún programa mentoring?(metodología y práctica destinada a desarrollar el potencial de las personas, basada en la transferencia de conocimientos y en el aprendizaje a través de la experiencia, todo ello dentro de un proceso estructurado en el que se establece una relación personal y de confianza entre un mentor/a que guía, ...)

- Sí
- No
- No existeix un pla de formació concret/No existe un plan de formación concreto
- Ns/Nc

Tenen les treballadores i treballadors de totes les categories i departaments les mateixes possibilitats d'accés a la formació?/¿Tiene las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?

- Sí



- No
- No existeix un pla de formació concret/No existe un plan de formación concreto
- Ns/Nc

La formació es realitza en horari laboral, establint-se en qualsevol altre cas, alternatives com a cursos on-line, formació a distància...?/¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...?

- Sí
- No
- No existeix un pla de formació concret/No existe un plan de formación concreto
- Ns/Nc

S'estableix algun tipus de compensació pel temps emprat en formació fora de l'horari laboral?/¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?

- Sí
- No
- No existeix un pla de formació concret/No existe un plan de formación concreto
- Ns/Nc

Al disseny dels programes de formació s'atén explícitament les necessitats del personal que es troba situat en dependències auxiliars geogràficament separades del centre/lloc de formació?/¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?

- Sí
- No
- No existeix un pla de formació concret/No existe un plan de formación concreto
- Ns/Nc

L'accés als programes de formació comporta una especial dificultat per a les dones?/¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es fomenta la participació de les dones als cursos de formació?/¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?

- Sí
- No
- Ns/Nc



El disseny dels programes de formació incorpora solucions que faciliten la conciliació de la vida personal i familiar de les treballadores i treballadors que assisteixen als cursos?/¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de las vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos?

- Sí
- No
- Ns/Nc

S'organitzen cursos específics per a les dones de l'ajuntament amb la finalitat de preparar-les per a promocionar treballs o funcions en les quals es troben subrepresentades o que tradicionalment han estat ocupats per homes?/¿Se organizan cursos específicos para las mujeres del ayuntamiento con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleados o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es facilita informació sobre els processos formatius del pla anual de formació de les treballadores i treballadors en situació d'excedència familiar, maternitat, paternitat..., especialment amb motiu de la seua reincorporació al lloc de treball?/¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Tant l'Equip directiu com l'equip de Recursos Humans rep algun tipus de formació en igualtat d'oportunitats?/¿Tanto el Equipo directivo como el equipo de Recursos Humanos recibe algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?

- Sí
- No
- Ns/Nc

ÀREA DE RETRIBUCIONS/ÁREA DE RETRIBUCIONES

El conveni col·lectiu de l'ajuntament defineix de manera objectiva i precisa cadascun dels conceptes retributius?/¿El convenio colectivo del ayuntamiento define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Té l'ajuntament una política retributiva transparent? (es publiquen els quadres salarials o almenys s'informa dels mateixos a la representació de les treballadores i treballadors)/¿Tiene el



ayuntamiento una política retributiva transparente? (se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores)

- Sí
- No
- Ns/Nc

Els plusos o beneficis socials o econòmics només són accessibles per a determinats professionals?/¿Los plusos o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados profesionales?

- Sí
- No existen pluses por productividad
- Ns/Nc

Els plusos o beneficis socials o econòmics només són accessibles per als treballadors/as a jornada completa?/¿Los plusos o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as a jornada completa?

- Sí
- No
- No existen pluses por productividad
- Ns/Nc

El salari mitjà dels treballadors i treballadores és igual en una mateixa categoria o grup professional?/¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Hi ha col·lectius o categories professionals als quals no els dona aplicació el conveni en matèria salarial?/¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les de aplicación el convenio en materia salarial?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Hi ha categories professionals on es produeixen majors diferències salarials entre treballadors i treballadores?/¿Hay categorías profesionales donde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?

- Sí
- No
- Ns/Nc



Existeixen diferències importants al nucli d'hores setmanals treballades per homes i dones a les diferents categories professionals?/¿Existen diferencias importantes en el núcleo de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Les categories masculinitzades tenen més accessos als plusos, complements, primes o incentius que les feminitzades?/¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los plusos, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Les dones que treballen en categories professionals feminitzades cobren menys comparades amb altres categories similars?/¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Existeix major nombre de dones als contractes a temps parcial o temporal (modalitats contractuals amb menys avantatges econòmics)?/¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Les dones perceben menys complements salarials que els homes?/¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?

- Sí
- No
- Ns/Nc



ÀREA DE SALUT LABORAL/ÁREA DE SALUD LABORAL

Al nostre ajuntament es produeixen comentaris irònics o burletes, admesos amb normalitat, en relació a l'aspecte físic, a la vestimenta o a la tendència sexual de companyes i/o companys?/¿En nuestro ayuntamiento se producen comentarios irónicos o burlescos, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras y/o compañeros?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es gasten bromes o s'expliquen acudits misògins, homòfobs o racistes?/¿Se gastan bromas o se cuentan con chistes misóginos, homófobos o racistas?

- Sí
- No
- Ns/Nc

S'exhibeixen cartells o imatges de caràcter sexista?/¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?

- Sí
- No

Existeix a l'ajuntament alguna regulació sobre l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament sexual o l'assetjament moral?/¿Existe en el ayuntamiento alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Es té coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o assetjament moral a l'ajuntament?/¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en el ayuntamiento?

- Sí
- No
- Ns/Nc

En cas afirmatiu, va comptar la víctima amb el suport necessari per denunciar?/En caso afirmativo ¿Contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?

- Sí
- No
- Ns/Nc



Considera que s'adapten els horaris i condicions de treball a la seua situació personal?/¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Considera que s'adapten els horaris i condicions de treball a la seua situació durant l'embaràs?/¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Són adequats els ritmes de treball, volum i descansos, a la seua situació personal?/¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Són adequats els ritmes de treball, volum i descansos, a la seua situació durant l'embaràs?/¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?

- Sí
- No
- Ns/Nc

S'assegura el canvi de llocs de treball de l'empleada, en el cas de que les funcions que desenvolupa habitualment comporten perill, tant per a la seua salut com per a la salut de la seua futura filla o fill, i mentre aquest persisteixi?/¿Se asegura el cambio de puestos de trabajo de la empleada, en caso de las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista?

- Sí
- No
- Ns/Nc

S'adapta el mobiliari i els utensilis a les categories corporals específiques de dones i homes? Si es treballa de peu o es roman massa temps assegut/a i especialment en situació d'embaràs?/¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las categorías corporales específicas de mujeres y hombres? Si se trabaja de pie o se permanece demasiado tiempo sentado/a y especialmente en situación de embarazo

- Sí
- No
- Ns/Nc



ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA/ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Coneix personalment la política d'igualtat del seu ajuntament?/¿Conoce personalmente la política de igualdad de su ayuntamiento ?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Sap en què consisteix el pla d'igualtat del seu ajuntament i en què l'afecta?/¿Sabe en qué consiste el plan de igualdad de su ayuntamiento y en qué le afecta?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Creu que es difonen els assoliments professionals de les dones del seu ajuntament tant com els dels homes?/¿Cree que se difunden los logros profesionales de las mujeres de su ayuntamiento tanto como los de los hombres?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Apareixen a la publicitat del seu ajuntament imatges que tracten irrespectuosament o infravaloren a les dones?/¿Aparecen en la publicidad de su ayuntamiento imágenes que traten irrespectuosamente o infravaloren a las mujeres?

- Sí
- No
- Ns/Nc

S'utilitzen imatges basades en estereotips de gènere?/¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?

- Sí
- No
- Ns/Nc

Sol ser desigual la presència de dones i homes a les imatges i en la publicitat del seu ajuntament?/¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su ayuntamiento?

- Sí
- No
- Ns/Nc



S'utilitza de manera genèrica l'ús del masculí quan es fa referència a dones i homes?/¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?

- Sí
- No
- Ns/Nc

S'utilitza el masculí independentment de quin siga aquest el sexe de la persona a la qual ens dirigim o sobre la qual parlem?/¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?

- Sí
 - No
 - Ns/Nc
-



Annex 3. Preguntes de l'entrevista a informants clau**PREGUNTES A INFORMANTS CLAU**

- Què representa per a tu que l'Ajuntament tinga un Pla d'Igualtat.
- Per què creus que és important que l'Ajuntament tinga un Pla d'Igualtat.
- En què pot beneficiar que l'Ajuntament tinga una Pla d'Igualtat.
- Quines altres mesures conéixer que haja posat en marxa l'Ajuntament per a promoure la igualtat.
- Com valoraries la igualtat de gènere en la promoció interna entre els empleats de l'Ajuntament.
- Com descriuries l'interès sobre la problemàtica de gènere en l'Ajuntament?
- Com valeres el nivell de dedicació dels empleats de l'Ajuntament. Quin tipus de retribució/compensació existeix per a aquells treballadors que realitzen aquesta dedicació extra.
- Quines mesures de conciliació laboral-familiar existeix en l'Ajuntament. Com les valeres?
- Quines altres mesures de conciliació laboral creus que serien necessàries. Quines facilitats o dificultats podria tindre dur-les a terme.
- Com creus que s'accepta/valora els casos de conciliació des de l'Ajuntament.
- Com es compensen les hores extres.
- Quin coneixement existeix entre la plantilla de l'Ajuntament, sobre els drets laborals vigents.
- Promogut per l'Ajuntament, s'ha realitzat alguna vegada formació sobre llenguatge no sexista per als seus treballadors i treballadores. Com la valeres? Creus que és necessària? Parla'm una mica d'ella, d'horaris, temps, qui la impartia, continguts.
- I un altre tipus de formació sobre igualtat. Parla'm una mica d'ella, d'horaris, temps, qui la impartia, continguts...
- S'intenta adaptar l'horari de la formació a les necessitats dels empleats.
- Coneixes si existeix un protocol sobre abusos sexuals o per raó de gènere en l'Ajuntament. Si existeix, Quina opinió tens? Com ho valeres?
- Es percep discriminació per raó de gènere en la plantilla de l'Ajuntament.



- Creus que existeix discriminació salarial per raó de gènere en l'Ajuntament.
- Quines mesures d'igualtat serien necessàries.

UN REPRESENTANT SINDICAL DE L'AJUNTAMENT

Hauria d'explicar-nos el funcionament concret de la representació sindical de l'Ajuntament.

- Qui ho conforma: nombre d'homes i dones.
- Quan va ser l'última elecció sindical.
- Què fan, funcions.
- Que informen de la seua valoració en temes d'igualtat de l'Ajuntament.

Si existeix desigualtat en càrrecs i funcions per raó de gènere. Si hi ha tasques més feminitzades i al contrari.



Annex 4

LLEGENDA PER A LES TAULES DE REGISTRE RETRIBUTIU

IMPORTS EFECTIUS I IMPORTS EQUIPARATS

1. *IMPORTS EFECTIUS. Per a aquest càlcul, s'han considerat totes les situacions contractuals de totes les persones, durant el període de referència. Considera els imports efectius corresponents a les retribucions satisfetes, sense realitzar cap càlcul per a equiparar-los. (Aquestes taules es presenten en lletra cursiva, per a diferenciar-les de les següents).*

1.1. IMPORTS EFECTIUS Mitjanes. Es proporcionen:

- Les mitjanes de les quantitats corresponents a cada cel·la de la Taula.
- La diferència percentual entre Dones i Homes.

1.2. IMPORTS EFECTIUS Mitjanes. Es proporcionen:

- Les mitjanes de les quantitats corresponents a cada cel·la de la Taula.
- La diferència percentual entre Dones i Homes.

2. *IMPORTS EQUIPARATS. Per a aquest càlcul, en canvi, solament es considera l'última de les situacions contractuals de cada persona, durant el període de referència. Considera els imports equiparats conforme al mecanisme d'Equiparació d'Imports.*

2.1. IMPORTS EQUIPARATS Mitjanes. Es proporcionen:

- Les mitjanes de les quantitats corresponents a cada cel·la de la Taula.
- La diferència percentual entre Dones i Homes.

2.2. IMPORTS EQUIPARATS Mediana. Es proporcionen:

- Las medianas de les quantitats corresponents a cada cel·la de la Taula.
- La diferència percentual entre Dones i Homes.



- La mitjana d'un conjunt de valors s'obté en dividir la suma de tots ells pel nombre de valors. Es mostren en font negra.
- La **mediana** d'un conjunt de valors és el valor que ocupa la posició central en ordenar-los de menor a major. Es mostren en font marró.

Mecanisme d'Equiparació d'Imports

Exclusivament pel càlcul d'Imports Equiparats, i en relació amb la “equiparació” dels imports abonats a cada persona treballadora, aquesta consisteix en el següent:

- Normalització a la mateixa jornada. Les quantitats a considerar s'han ajustat al cas de jornada completa. En el cas que s'estiguen incloent persones que no tinguen jornada completa (per contracte, i/o per reducció de jornada), els imports s'han augmentat proporcionalment fins a jornada completa (per exemple, si una persona té un contracte del 80% de jornada, el seu salari s'ha “normalitzat” multiplicant-se per $1/80\% = 1,25$). En aquest punt, tinga's en compte que no tots els conceptes salarials poden estar subjectes a un ajust proporcional.
- Anualització. NOTA: el terme “anualització” s'usa amb intenció didàctica, però realment només és una anualització en el cas que el període de referència siga d'un any. En cas de tractar-se d'un altre període de temps diferent, les quantitats s'ajusten a aquest període. Les quantitats considerades són les corresponents per al període de referència complet considerat, conforme s'ha indicat anteriorment. En el cas que s'estiguen incloent persones que no hagen estat contractades durant tot el període de referència, els imports s'han augmentat proporcionalment fins al total del període de referència (és a dir, com si la persona haguera romàs la totalitat del període de referència en la situació contractual considerada).

FILES

Cadascuna de les Fulles proporciona 2 Taules:

- una per al total de l'empresa (TOTAL), i
- una altra segmentant la informació per files per a cadascuna de les AGRUPACIONS establides.

Agrupacions



Una Agrupació és el conjunt de llocs de treball pertanyents al mateix grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable, les dades de retribució de la qual s'inclouran dins d'un mateix mitjana/mitjana en el Registre Retributiu. En el cas d'empreses amb auditoria retributiva, també constitueixen una Agrupació el conjunt de llocs de treball d'igual valor.

Per tant, hi ha 2 tipus d'Agrupacions, segons la Taula de Registre Retributiu:

- a.) **TAULES DEL REGISTRE RETRIBUTIU PER A TOTES LES EMPRESES.** Agrupen les persones treballadores pel camp "AGRUP. CLAS. PROF", que és l'agrupació segons classificació professional de l'empresa d'acord amb el Conveni d'aplicació. Són les agrupacions denominades GRUP 01, GRUP 02, GRUP 03, etc.

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de Puest		AGRUP			
Escala-empre	Puesto-empresa	GRUPO 01	GRUPO 05	GRUPO 02	GRUPO 04
A1	Secretari-Interventor		1		
C2	Administrativa				2
E	Auxiliar Administrativa			1	
V	Auxiliar atenció sociosanitària			2	
V	Auxiliar Centre Cívic	1			
V	Cuquera	1			
V	Encarregat biblioteca			1	
V	Encarregat serveis múltiples				1
V	Netejadora	2			
V	Peó	1			
V	Peó forestal	8			
V	Peó manteniment	1			
V	Peó neteja	1			
II	Capatàs forestal				2
II	Mestra Adults		1		
II	Mestra educació infantil			1	
EG	Alcalde		1		
EG	Regidor		1		

- a.) **TAULES ADDICIONALS PER A EMPRESES QUE REALITZEN AUDITORIA RETRIBUTIVA (TREBALLS D'IGUAL VALOR).** Són només aplicables a aquestes empreses, i agrupen les persones treballa tras pel camp "AGRUP. VALOR. PTO.", que és l'agrupació segons la valoració dels llocs de treball. Són les agrupacions denominades ESCALA 01, ESCALA 02, ESCALA 03, etc.



Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)

		AGRUP. VALOR. PTO. ↓				
Escala-empresa ↓	Puesto-empresa ↓	ESCALA 01	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 07
A1	Secretari-Interventor	1				
C2	Administrativa			2		
E	Auxiliar Administrativa				1	
V	Encarregat biblioteca		1			
V	Encarregat serveis múltiples		1			
V	Netejadora					2
V	Peó					1
V	Auxiliar Centre Cívic					1
V	Auxiliar atenció sociosanitària					2
V	Peó forestal					8
V	Peó neteja					1
V	Cuïnera					1
V	Peó manteniment					1
II	Mestra educació infantil			1		
II	Mestra Adults			1		
II	Capatàs forestal			2		
EG	Alcalde	1				
EG	Regidor			1		

Sexe

- Home
- Dona

Diferències Percentuals

En tots els casos, la diferència percentual entre dones i homes es proporciona sobre cada parella de files "Home – Dona", i està calculada com:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Ídem a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

El resultat s'expressa com un percentatge. Si el valor és positiu, significa que la quantitat corresponent a les dones és inferior a la dels homes, en el percentatge expressada. Si és negatiu, la interpretació és la contrària.

COLUMNES

Columnes de persones

→ **Nº**: nombre de persones treballadores desagregades per sexe.

Només per a les taules d'IMPORTS EFECTIUS:



→ **Nº SC:** nombre de Situacions Contractuals, per sexe. Sempre major o igual que l'anterior.

→ **Nº SC Norm:** Núm. de Situacions Contractuals que han sigut objecte d'equiparació només per normalització.

→ **Nº SC Anualiz:** Núm. de Situacions Contractuals que han sigut objecte d'equiparació només per anualització.

→ **Nº SC Norm y Anualiz:** Núm. de Situacions Contractuals que han sigut objecte d'equiparació per normalització i per anualització.

→ **Nº SC Eq:** Núm. de Situacions Contractuals que han sigut objecte d'equiparació (que no són al 100% de jornada ni duren el 100% del Període de Referència).

S'entén per situació contractual (SC) d'una persona treballadora la combinació d'elements relatius a les seues condicions laborals rellevants a l'efecte del registre retributiu. Es considerarà que hi ha situacions contractuals diferents quan hi haja canvis de lloc de treball, modalitat contractual (indefinida o temporal), tipus de jornada (parcial o a temps complet), reducció d'aquesta, antiguitat, nivell de formació, retribució, etc

Columnas de importes

Conceptos retributivos

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS						
Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	S.Base	Salario base	Dinero	Salario Base	Si	Si
Conc.Sal.01	Destino	Complemento destino	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.02	Especifico	Complemento especifico	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.03	Productividad	Complemento productividad	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.04			Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.05	Antigüedad	Complemento antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.06	Gratificaciones	Complemento gratificaciones	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.07	Plus convenio	Complemento convenio	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.08	Incentivos	Complemento incentivos	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.09	Actividad	Complemento actividad	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.10			Dinero	Comp. Salarial	Si	Si



Annex 5. GLOSSÀRI DE TERMES

És fonamental fixar conceptes i aclarir termes que poden facilitar la comprensió de les propostes i motivacions que apareixen en el Pla d'Igualtat.

ACCIONS POSITIVES

Mesures concretes dirigides a un col·lectiu o grup determinat que tenen com a objectiu reduir i eliminar situacions de desigualtat o discriminació, o compensar desavantatges derivats d'actituds i accions existents.

CONCILIACIÓ

Propiciar l'adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i labors.

CORRESPONSABILITAT

Concepte que implica compartir la responsabilitat d'una situació o acció determinada adquirint els mateixos deures i drets. Quant a la igualtat d'oportunitats, la corresponsabilitat fa referència a l'assumpció per part dels homes de les mateixes obligacions que les dones quant a les cures i a la llar.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA I INDIRECTA

Les pràctiques discriminatòries són directes quan es tracta de manera desigual a una persona sobre la base d'un dels motius prohibits en l'ordenament jurídic, com pot ser el sexe. La discriminació indirecta té lloc quan s'estableixen condicions formalment neutres respecte al sexe però que resulten desfavorables per a les dones i manquen, a més, d'una causa objectiva i justificada.

ESTEREOTIPS DE GÈNERE

Els estereotips de gènere fan referència a una sèrie d'idees imposades, simplificades, però fortament assumides, sobre les característiques, actituds i aptituds de les dones i els homes. Els estereotips de gènere es transmeten i reforcen mitjançant el procés de socialització, en la família, a l'escola, amb les amistats, en els mitjans de comunicació i mitjançant el llenguatge.

MESURES DE CORRESPONSABILITAT

Comporta al fet que dones i homes es responsabilitzen de les tasques domèstiques, de la cura de filles/us i persones dependents. Implica, en definitiva, oblidar la dicotomia del públic/privat, on l'espai públic és un espai per als homes i l'espai privat per a les dones.

MICROVIOLÈNCIES / MICROMASCLISMES

Són actituds i conductes inapreciables o poc significatives que els homes dirigeixen contra les dones sobrecarregant els seus rols socials apartant-les dels seus propis



objectius i finalitats vitals. Es tracta d'una violència imperceptible, però insidiosa, que es tradueix en un tracte no considerat, descortès i irrespectuós que acumulativament aconsegueix desequilibrar emocionalment a la dona.

PARITAT

Concepte utilitzat per a designar la participació equilibrada de dones i homes en les posicions de responsabilitat, presa de decisions i poder.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Definit en l'art. 3 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, "el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil"

SEGREGACIÓ OCUPACIONAL

Tradicionalment, dones i homes han exercit professions diferents en el mercat de treball. Aquesta divisió tradicional s'ha reproduït a tots els nivells en l'àmbit laboral, generant àrees de treball, departaments i ocupacions masculinitzades o feminitzades, és el que es denomina segregació horitzontal.

Al costat d'aquesta segregació horitzontal, que respon a un històric repartiment entre sexes de rols socials, es produeix la segregació vertical que obeeix a un desequilibrat i injust repartiment del poder, els homes són majoria en els llocs o categories professionals dels escalafons superiors, mentre que les dones ocupen, en proporció superior a la que els correspondria, els llocs de treball menys qualificats. Aquesta segregació vertical es produeix fins i tot en els sectors més feminitzats.

