

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

2022-2026

AJUNTAMENT DE MIRAMAR





INDEX

1. PRESENTACIÓ

1.1 Principis per a l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

1.2 Agents implicats en l'elaboració del Pla d'Igualtat

2. INTRODUCCIÓ

2.1 Informació relativa, dimensió de l'entitat, història, estructura organitzativa i dispersió geogràfica.

2.2 Dades de la Comissió d'Igualtat

2.3 Titularitat de l'entitat

2.4 Nom o raó social de l'entitat

2.5 CIF de l'entitat

2.6 Àmbit personal, territorial i temporal

3. OBJECTIUS

3.1 Objectius generals

3.2 Objectius específics

3.3 Objectius d'investigació per àrees

4. MARC NORMATIU

4.1 Àmbit internacional

4.2 Àmbit Europeu

4.3 Àmbit Estatal



4.4 Àmbit Autonòmic

5. CARACTERÍSTIQUES, FASES I ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT

5.1 Característiques del Pla d'Igualtat

5.2 Fases i estructura del Pla d'Igualtat

6. ESTRATÈGIES METODOLÒGIQUES

7. ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ DE LA PLANTILLA

7.1 Composició plantilla general

7.2 Estructura per edats

7.3 Antiguitat

7.4 Tipus de contracte

7.5 Auditoria Retributiva

7.6 Estructura per sectors

8. QÜESTIONARIS A LA PLANTILLA

9. RESULTATS DE L'ANÀLISIS QUALITATIU

9.1 Procés de selecció i contractació

9.2 Classificació professional

9.3 Formació

9.4 Promoció professional

9.5 Clima organitzacional



9.6 Infrarrepresentació Femenina

9.7 Conciliació familiar, personal i laboral

9.8 Retribucions

9.9 Prevenció d'assetjament sexual o per raó sexual

9.10 Llenguatge Inclusiu

10. SISTEMA D'AVAUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE MIRAMAR

11. CONCLUSIONS

12. MESURES

13. GLOSSARI

14. ANNEXOS



GARANTÍA DE COMPROMÍS DEL AJUNTAMENT DE MIRAMAR

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

En tots i cada un dels àmbits en que es desenvolupen les activitats de l'Ajuntament de Miramar, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball, la salut laboral, l'organització del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "La situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra, fica a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones d'altre sexe".

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adopten mitjançant un llenguatge inclusiu i no sexista i es projectarà una imatge de l'Ajuntament acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació del Pla d'Igualtat que supose millores respecte a la situació present, implantant els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes al Ajuntament de Miramar i per extensió, al conjunt de la societat.

Per portar a terme aquest propòsit es contarà amb la representació legal de treballadores i treballadors, no sols al procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les mencionades mesures d'igualtat o Pla d'Igualtat.

Firmat per l'Alcaldia

En Miramar a 19 de setembre a 2022





1 PRESENTACIÓ

El Pla d'Igualtat es el conjunt integral i organitzat de mesures adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació. Les mesures van dirigides a la igualtat efectiva entre dones i homes i a eliminar les discriminacions que pogueren existir.

Aquest és l'informe diagnòstic de la plantilla de l'Ajuntament de Miramar. Constitueix una investigació sobre la realitat de l'organització i permet l'establiment d'uns objectius que permeten remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació a l'Ajuntament de Miramar així com optimitzar els recursos humans i eliminar tractar de garantir la igualtat de tracte y d'oportunitats.

La informació que s'hi troba a continuació es compon de dades proporcionades pel propi Ajuntament. analitzades amb perspectiva de gènere. Per tant, facilitarà la tasca de traçar una estratègia i un compromís cap a la igualtat efectiva entre dones i



homes en aquest Ajuntament.

D'altra banda, també constitueix un compromís recollit al Pla d'Igualtat. L'Administració Local és el reflex de la societat a la que representa, de la mateixa manera que també ha de constituir exemple de bones pràctiques i ser motor de canvi social. Així doncs, la realització d'aquest Pla no sols es un deure amb la seva plantilla sinó, també, un deure amb la ciutadania.

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

Amb tot açò es planteja una proposta que implica



tant la part política com la tècnica. El resultat final ha de ser un document negociat que recull la intervenció prevista per a garantir la igualtat d'oportunitats reals i efectives.

1.1 PRINCIPIS PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest Pla d'Igualtat es un conjunt organitzat de mesures y accions negociades amb la representació de la plantilla treballadora i que es regeixen pels següents principis:

- Dissenyat per a totes les persones que treballen en l'Ajuntament de Miramar, no es exclusiu per a les dones.
- S'adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i estratègia per a fer efectiva la igualtat entre dones y homes.
- De naturalesa correctora i preventiva, pretén eliminar discriminacions futures per raó de sexe.
- Dinàmic i obert a canvis i noves mesures en funció de les necessitats que es detecten com a



conseqüència del seu seguiment.

- Es un compromís de l'Ajuntament que farà ús dels recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.
- La participació i el diagnòstic com a principi i ferramenta de treball de totes les parts.

1.2 AGENTS IMPLICATS EN L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

- **Representació legal del Ajuntament:** La seva participació es primordial, partint de la seva voluntat de implantació de plans d'igualtat, fins la promoció i aprovació dels objectius marcats i les mesures a implementar referents a la igualtat de gènere.
- **Representació legal i/o sindical de les persones treballadores:** participants durant tot el procés d'elaboració i d'implantació del Pla a fi de donar vot i defendre els drets i els interessos de la plantilla.



- **Comissió Negociadora d'Igualtat:** Òrgan paritari format pels representats del Ajuntament i els representants de les persones treballadores, l'objectiu es crear un espai de diàleg i comunicació de tal manera que tots els acords i mesures que s'adopten al llarg del desenvolupament del Pla siguin consensuades per ambdues parts.
- **Plantilla de persones treballadores:** es el principal agent implicat en el programa, doncs es el destinatari i serà partícip en algunes fases del desenvolupament del Pla, així com receptors de formacions en matèries d'igualtat.

2 INTRODUCCIÓ

Amb aquesta diagnosi, i posterior concreció en mesures d'acció positiva, es pretén abordar la gestió i el funcionament de l'Ajuntament de Miramar tal com a centre de treball així com de l'organització informal que generen les diferents sinergies existents entre el



personal que el compon. Els àmbits a estudiar són els següents:

1. [Procés de selecció i contractació](#): s'analitzen els criteris d'accés, els processos que condueixen a l'entrada a l'organització, quin tipus d'ofertes es realitzen i si s'atén al principi de presència equilibrada tal com figura a la Disposició Addicional Primera de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.
2. [Classificació professional](#): amb les dades sobre la plantilla de l'Ajuntament de Miramar, s'estudien les dades segregades per sexe al respecte dels llocs de treball ocupats.
3. [Formació](#): amb aquesta informació es tracta de conèixer la participació dels homes i de les dones en la formació de l'Ajuntament, el grau d'integració de manera transversal del principi d'igualtat entre dones i homes a les formacions proporcionades, si hi ha formació específica en gènere, en igualtat d'oportunitats i en la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de



gènere.

4. Promoció professional: s'intenten detectar possibles desequilibris, descriure la realitat en aquest sentit, es fa patent la distribució de dones i homes als diferents llocs de treball i càrrecs. L'objectiu és atendre a l'article 51.a de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.
5. Condicions de treball: es tracta de revisar les limitacions que s'estableixen en relació a l'adequació dels criteris que persegueixen la conciliació de la vida personal i familiar i el temps de treball.
6. Promoció i desenvolupament professional: s'analitza l'existència o absència d'accions encaminades a facilitar la promoció professional de les dones en càrrecs amb responsabilitat, catalogació i valoració dels llocs de treball d'acord amb criteris no discriminatoris, realització per tota la plantilla de programes formatius en igualtat d'oportunitats, etc.



7. Infrarrepresentació femenina: s'analitza la integració del principi d'igualtat a l'estructura. Si hi ha personal dedicat a vetlar pel compliment d'aquest principi al funcionament intern de l'Ajuntament i valorar el grau de compliment de les actuacions internes subjectes al marc normatiu vigent.
8. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es tracta de revisar les limitacions que s'estableixen en relació amb l'adequació dels criteris que persegueixen la conciliació de la vida personal i familiar i el temps de treball.
9. Retribucions: s'estudia si la política retributiva de l'Ajuntament compleix els requeriments per la igualtat de gènere en la retribució a dones i homes, quina és la situació retributiva dels homes i les dones a la plantilla per grups, nivells i llocs de treball i si s'assignen correctament els llocs de treball a les categories professionals i els nivells retributius.



10. [Prevenió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe](#): les conductes d'assetjament són greus i nombroses, així com els efectes que tenen per a la salut de les persones que les pateixen (les dones són especialment susceptibles de patir-ne). La prevenió és l'instrument més eficaç per garantir un entorn de treball segur i saludable, aquesta es pot aconseguir amb la creació d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, la informació i formació a totes les persones que treballen al Ajuntament i la presa de les mesures corresponents.

Amb la informació recollida als apartats anteriors, s'estableixen els eixos estratègics que tenen com a finalitat ordenar el treball programat per tal d'aconseguir els objectius i tractar les desigualtats detectades.

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



2.1 INFORMACIÓ RELATIVA, DIMENSIÓ DE L'EMPRESA, HISTÒRIA, ESTRUCTURA I DISPERSIÓ GEOGRÀFICA.

L'Ajuntament de Miramar funciona com una Empresa pública, que dedica els seus esforços a proporcionar els serveis que són competència de les Administracions Locals. Aquestes poden ser pròpies (Llei 7/1985 de 2 de Abril (Reguladora de les Bases del Règim Local)-25 de la L- 1310002) o atribuïdes per delegació (Llei 7/1985 de 2 de Abril (Reguladora de les Bases del Règim Local)-27 de la L-1310002), la qual cosa no impedeix que es puguin exercir competències diferents a les unes i les altres quan no supose un risc la sostenibilitat financera del conjunt de la Hisenda municipal, d'acord amb els requeriments de la legislació d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera i no s'incórrega en un supòsit d'execució simultània del mateix servei públic amb una altra Administració Pública (Cf. apartat 4 de l'Art. 7 de la L- 1310002).

L'estructura organitzativa podrà consultar-se a la [RPT](#)



(Registre Llocs de Treball) quan estiga finalitzada, actualment està el procés.

La dispersió geogràfica es limita al terme municipal de Miramar.



2.2 DADES DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Representació del Ajuntament de Miramar:

- 1. Pilar Peiró Miñana**- Alcaldesa. Presidenta de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
- 2. Natalia Vila Torres**- Regidora d'igualtat i serveis socials.
- 3. Susana Gilabert Millet**- Regidora de cultura.

SUBSTITUCIONS de la representació del Ajuntament

- 1. Vicent Miquel Soler** -Tinent d`alcalde.
- 2. José Juan Mayor Juan**- Regidor d'esports.
- 3. Salvador Gregori Torres**- Regidor de festes.

Representació de les treballadores i treballadors:

- 1. Juana Marzal Martínez**- Secretaria-interventora. Secretaria de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
- 2. Isabel Domenech Escrivá**- Tècnica mitja gestió.
- 3. José Pellicer Prefasi**- Peó de manteniment.



Representant Sindical.

4. Salvador Mestre Roig- Agent de policia.

Representant Sindical.

SUBSTITUCIONS de la representació de la plantilla.

1. Salvador Gregori Marí- Peó de manteniment.

Representant Sindical.

2.3 TITULARITAT DE L'EMPRESA. PRIVADA, PÚBLICA (ESTATAL AUTONÒMICA, MUNICIPAL).

Empresa pública municipal.

2.4 NOM O RAÓ SOCIAL DE L'EMPRESA:

Ajuntament de Miramar

2.5 CIF DE L'EMPRESA. P4617000G

2.6. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Totes les persones amb una relació laboral amb l'Ajuntament de Miramar estan subscrietes als drets i obligacions recollides al present Pla d'Igualtat.

L'aplicació es limita a l'Ajuntament de Miramar i a



qualsevol persona amb una relació laboral amb l'entitat.

El període de vigència comença el 19 de setembre de 2022 i acaba 19 de setembre de 2026.

La vigència del present Pla d'Igualtat serà **de 4 anys**, acordat per la Comissió Negociadora.

En qualsevol dels següents casos pot donar-se una **revisió del Pla:**

- a) En qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat de afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, inclús, deixar d'aplicar alguna mesura que continga en funció dels efectes que es vagen apreciant en relació amb la consecució dels objectius.
- b) De manera periòdica conforme el calendari d'actuacions del Pla d'Igualtat o en el reglament que regule la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del Pla d'Igualtat. No obstant, es realitzaran al menys una avaluació intermèdia i altra al final, així com quan siga acordat per la comissió de seguiment.



- c) Quan es fique de manifest la falta de adequació als requisits legals i reglamentaris,
- d) En els supòsit de modificació dels estatuts jurídics de l'empresa.
- e) Davant qualsevol incidència que modifique de manera substancial la plantilla de l'Ajuntament, els seus mètodes de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que haja servit per a la seva elaboració.
- f) Quan una resolució judicial condemne a l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determine la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

2.6.1 Procediment par a la modificació o revisió del Pla d'Igualtat d'Oportunitats:

El punt de partida serà la realització d'un anàlisi de la situació de la que partim i seguidament es realitzarà un procés d'avaluació de totes les mesures que s'han portat a terme del Pla d'Igualtat, acordades a l'anterior Pla, per tal de justificar les millores aconseguides,



mesurar l'impacte i l'èxit i corregir les situacions i problemes que han pogut sorgir en el procés d'implantació. En definitiva, el procés de renovació o modificació del Pla d'Igualtat es molt similar a l'elaboració del primer, però tenint en compte les millores i els objectius aconseguits per al disseny i implantació de les noves mesures o per a la modificació de les mesures anteriors.

El Procés de renovació o modificació del Pla es el següent:

1. Comissió Negociadora: S'ha de convocar i constituir la comissió negociadora de nou, la renovació del Pla d'Igualtat també ha de ser negociada entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. La comissió es formarà segons les mateixes directrius que es van seguir en la primera constitució, no es necessari que formen part d'ella les mateixes persones, encara que sí es recomanable per un millor seguiment i coneixement de la situació en matèria d'igualtat.



2. Diagnòstic: Partint del informe d'avaluació final realitzat al finalitzar el període de vigència del anterior Pla d'Igualtat d'oportunitats, tenint en compte els objectius i resultats aconseguits així com les àrees a millorar, es realitzarà un nou diagnòstic de situació.
3. Disseny de noves mesures i la seva implantació: Les conclusions del informe de diagnòstic seran el punt de partida per a la Comissió Negociadora per poder dissenyar les noves mesures o per modificar aquelles implementades al primer Pla d'Igualtat que no han sigut suficients o no s'ha aconseguit els objectius establerts.
4. Seguiment i avaluació: De la mateixa manera que al primer Pla d'Igualtat s'ha de crear un calendari acordant els terminis per a realitzar les avaluacions periòdiques de les mesures i del Pla en general, així com per implementar les noves mesures. També s'ha d'especificar els objectius aconseguir en les noves mesures, els òrgans d'execució, de seguiment i els indicadors



d'avaluació i seguiment del seu impacte. En aquells punts en els que s'han aconseguit els objectius marcats i erradicat les desigualtats no serà necessari implementar noves mesures, però si seguir realitzant seguiments per verificar que la situació es manté lliure de desigualtat.

5. Registre del nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats: Per últim, es procedeix al registre el Pla d'Igualtat renovat a l'autoritat competent, a través de mitjos electrònics al REGCON, del Registre i Depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius i Plans d'Igualtat. De la mateixa manera
6. que es va fer al primer també hi ha un termini de 15 dies des de la firma del Pla.

En cas d'existir discrepàncies es podran solventar amb el procediment de conciliació regulat en l'Acord VI sobre solució autònoma de conflictes laborals.



3 OBJECTIUS

3.1 OBJECTIUS GENERALS

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

3.2 OBJECTIUS ESPECÍFICS

- a. Generar unes condicions de treball socialment responsables amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- b. Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals
- c. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les



àrees municipals del Ajuntament, als programes i recursos de l'entitat mitjançant la capacitació i la visualització de les dones baix el principi d'oportunitats en totes les seves actuacions.

- d. Contribuir a fer que les persones gaudeixen d'una bona qualitat de vida en relació al seu estat de salut entesa des d'una perspectiva Integral (física, emocional, etc.) al seu lloc de treball.
- e. Promoure una gestió transversal i integral dels recursos municipals.

3.3 OBJECTIUS D'INVESTIGACIÓ PER ÀREES

a. Procés de selecció i contractació:

Objectiu de l'àmbit: Identificar mecanismes que garanteixen la igualtat d'oportunitats en l'accés laboral a l'Ajuntament.

Què s'analitza: Quin és el tipus d'oferta d'accés a l'Ajuntament i el nombre d'incorporacions de dones i homes. Obstacles per raó de gènere per accedir a l'organització, siguen eventuals o permanents. Mesures per equilibrar la presència de dones en aquells àmbits més masculinitzats.



b. Classificació professional:

Objectiu de l'àmbit: Observar i estudiar detalladament de quina manera es compon plantilla de l'Ajuntament segregat per sexe. Constatar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.

Què s'analitza: L'existència d'àmbits desequilibrats en funció de la presència/absència d'ambdós sexes. Càrrecs ocupats per dones a l'organització. Presència/absència de mecanismes correctors de desequilibris.

c. Formació:

Objectiu de l'àmbit: Analitzar la participació dels homes i de les dones en els programes de formació contínua des de una perspectiva de la igualtat de gènere en el Pla de formació.

Què s'analitza: La participació en la formació contínua. La promoció de la formació del personal, garantint la igualtat d'oportunitats en l'accés i facilitant la participació de dones i



homes. Impacte de la formació contínua en la carrera professional de les dones. Mesures per al tractament del llenguatge, les imatges i altres promocions de la formació de manera no sexista. Formació específica en matèria de gènere, en igualtat d'oportunitats i en assetjament sexual. Presència/absència d'accions formatives per a caps de departament, representants polítics, etc. que fomenten la sensibilització en la igualtat d'oportunitats.

d. Promoció professional:

Objectiu de l'àmbit: Concloure si la igualtat d'oportunitats és una realitat en referència al desenvolupament de la carrera professional de dones i homes.

Què s'analitza: En quin grau el desenvolupament professional és promogut sense diferències de gènere. Accés a la carrera professional és neutral des de la perspectiva de gènere (presència/absència de mecanismes que ho garanteixen).



e. Condicions de treball:

Objectiu de l'àmbit: Analitzar aspectes relacionats amb el lloc de treball, tals com, la distribució de tasques, horaris, torns, complements, etc.

Què s'analitza: Si realment totes les persones tenen accés a qualsevol condició sense diferències de gènere.

f. Promoció i desenvolupament professional:

Objectiu de l'àmbit: Analitzar el principi d'igualtat aplicat a la promoció i al desenvolupament professional.

Què s'analitza: Conèixer quines són les bases dels processos de promoció i desenvolupament i quina és la percepció general de la plantilla sobre aquest tema.

g. Infrarrepresentació femenina:

Objectiu de l'àmbit: Analitzar la presència de dones a tots els àmbits.

Què s'analitza: Si existeix la segregació vertical i



horitzontal dels llocs de treball.

h. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

Objectiu de l'àmbit: Analitzar si les mesures de conciliació personal i familiar disponibles són adequades i efectives.

Què s'analitza: Quines son les mesures de conciliació personal i laboral disponibles. Accés a les mesures de conciliació. Coneixement i promoció de les mesures de conciliació per part del personal de l'Ajuntament.

i. Retribucions:

Objectiu de l'àmbit: Aconseguir el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que en llocs de treball iguals o d'igual valor, els correspon igual retribució.

Què s'analitza: Estudi de la situació retributiva de la plantilla per grups, nivells i llocs de treball.

j. Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe:

Objectiu de l'àmbit: Identificar el grau de



compromís de l'Ajuntament per abordar i solucionar aquelles qüestions que afecten la dignitat de les persones a càrrec seu. Valorar si s'aplica la perspectiva de gènere en el tractament de la salut laboral. Si hi ha mesures per part de l'Ajuntament per aprofundir en els factors de riscos psicosocials. Elaboració del Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Què s'analitza: Presència/absència de mesures pertinents per detectar, analitzar i donar resposta a possibles situacions d'assetjament, així com altres situacions de discriminació que pugui patir la plantilla. Si hi ha una estructura dedicada a vetllar per prevenir, i donar resposta a les situacions esmentades al punt anterior. Coneixement per part del personal de les mesures i com ha d'actuar en casos de patir o ser coneixedors d'una situació de discriminació i/o assetjament.

k. Llenguatge inclusiu:

Objectiu de l'àmbit: Analitzar el grau d'integració



del llenguatge i la comunicació inclusiva des de la perspectiva de gènere en l'estratègia de l'Ajuntament. Avaluar sensibilització i compromís general en relació amb el llenguatge i la comunicació inclusiva.

Què s'analitza: Presència/absència de pautes per a la utilització del llenguatge inclusiu. Correcció del llenguatge no sexista a la documentació procedent de l'Administració Local. Estructura organitzativa i assessorament adequat per vetllar per l'ús del llenguatge i la comunicació inclusiva a l'Ajuntament. Incorporació sistemàtica de la comunicació i el llenguatge inclusiu en les comunicacions internes de l'Ajuntament, tant a nivell escrit com oral. Incorporació sistemàtica de la comunicació i el llenguatge inclusiu en les comunicacions amb altres persones.



4 MARC NORMATIU

Existeix un ampli Marc Legislatiu que recolza el Pla d'Igualtat d'Oportunitats, les següents disposicions fan referència a les múltiples lleis i normes jurídiques en l'àmbit internacional, europeu, estatal i autonòmic, la fi del qual és el reconeixement explícit del dret a la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per tant, emparen legalment les accions previstes.

4.1 ÀMBIT INTERNACIONAL

- a. Carta de les Nacions Unides (San Francisco, 26 de juny de 1945).
- b. Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.
- c. Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (Nacions Unides. Nova York, 19 de desembre de 1966).
- d. Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (Nacions Unides, Nova York, 19 de desembre de 1966). 13



- e. Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), Nacions Unides, Nova York ,18 de desembre de 1979. Ratificada per Espanya el 16 de desembre de 1983.
- f. Declaració Res AG 48/104 de Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra la dona, proclamada a Viena el 20 de desembre de 1993 per l'Assemblea General.
- g. Conferències mundials sobre les dones. Són proposades d'actuació a nivell mundial i es troben en l'origen d'altres instruments internacionals:
 - h. I Conferències Mundial sobre les Dones, celebrada a Mèxic en 1975.
 - i. II Conferències de Nacions Unides sobre la Dona, celebrada a Copenhaguen en 1980.
 - j. III Conferències Mundial de Nacions Unides sobre la Dona, celebrada a Nairobi en 1985.
 - k. IV Conferències Mundial sobre la Dona, celebrada a Pequín del 4 al 15 de setembre de



1995. S'aprova la Declaració de *Beijing i la Plataforma d'Acció per a garantir els drets de la dona.

- l. Conferències de Nova York. Revisió de la Plataforma d'Acció de Pequín (Assemblea General de Nacions Unides de 10 de juny de 2000), d'avaluació dels assoliments i obstacles en el desenvolupament de la Plataforma d'Acció.
- m. Resolució 1997/44 de la Comissió de Drets Humans de Nacions Unides (1997).

4.2 ÀMBIT EUROPEU

- a. Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals (ECHR) del Consell d'Europa. Roma, 4 de novembre de 1950 (ratificat per Espanya el 24 de novembre de 1977). L'article 14 conté expressament la fórmula de la igualtat i no discriminació per raó de sexe.
- b. III Conferències Ministerial sobre igualtat entre Dones i Homes (Roma, octubre de 1993).
- c. IV Conferències Ministerial sobre Dones i Homes del Consell d'Europa, celebrada a Istanbul en



1997. Insta als estats membres a preparar un Pla d'Acció per a combatre la violència contra les dones.
- d. Declaració Final del Consell d'Europa, signada en 1997 a Estrasburg. Els caps d'estat i de govern afirmen la seua determinació de combatre la violència i l'explotació sexual que pateixen les dones.
 - e. Recomanació del Comité de Ministres del Consell d'Europa (2002) sobre la protecció de les dones contra la violència (adoptada el 30 d'abril de 2002).
 - f. Tractat de Roma (25 de març de 1957) pel qual es constitueix la Comunitat Econòmica Europea. L'article 14 introdueix el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. L'article 114 (antic 119) arreplega el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com a dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor.
 - g. Tractat de la Unió Europea, (Maastricht, 9 de



febrer de 1992). Contempla en l'article 6 que el principi d'igualtat no obstarà perquè els estats membres puguin adoptar mesures de reglamentació positiva.

- h. Tractat d'Amsterdam (signat el 2 d'octubre de 1997 pels ministres d'Afers Exteriors dels quinze països membres de la UE). Modifica l'article 6 (antic article F) del Tractat de la Unió Europea per a consolidar el principi del respecte dels drets humans i de les llibertats fonamentals. Introdueix noves disposicions relatives a la igualtat entre l'home i la dona.
- i. Tractat pel qual s'institueix una Constitució Europea, acordat pel Consell Europeu de Brussel·les de 18 de juny de 2004. En relació amb la igualtat de gènere, la part I 'article I-2, inclou la igualtat entre dones i homes com un valor de la Unió i l'article I-3 estableix que la Unió fomentarà la igualtat entre dones i homes.
- j. Diverses directives de la Unió Europea, entre les que destaquen:



- Directiva 79/7/CEE, de 19 de desembre de 1978, que obliga als Estats membres a aplicar progressivament el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992, per a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que haja donat a llum o en període de lactància.
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.
- En 2006, diversos antics actes legislatius van ser derogats i substituïts per la Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refundició)



(1): aquesta Directiva defineix la discriminació directa, la discriminació indirecta, l'assetjament i l'assetjament sexual i insta així mateix als empresaris a adoptar mesures preventives per a lluitar contra l'assetjament sexual, endureix les sancions en cas de discriminació i preveu la creació, en els Estats membres, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte entre dones i homes; actualment, el Parlament treballa en la revisió d'aquesta Directiva referent a les disposicions sobre la igualtat de retribució.

(2): i ha aprovat un informe d'aplicació sobre la base de diversos estudis encarregats pel Servei d'Estudis del Parlament Europeu.

- 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.
- Directiva 2010/41/UE, de 7 de juliol de 2010, en la qual s'estableixen objectius per a l'aplicació



del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, incloses les activitats agrícoles, així com sobre la protecció de la maternitat.

- Directiva 2011/36/UE, de 5 d'abril de 2011, relativa a la prevenció i lluita contra la tracta d'éssers humans i a la protecció de les víctimes: aquesta Directiva substitueix a la 2002/629/JAI del Consell, disposa l'aproximació de les sancions per la tracta d'éssers humans en els diferents Estats membres i de les mesures de suport destinades a les víctimes, i demana als Estats membres que estudien “l'adopció de mesures per a tipificar penalment l'ús de serveis que són objecte d'explotació [...] sabent que la persona és víctima de [la tracta]” a fi de descoratjar la demanda; també crea la funció de Coordinador de la UE per a la lluita contra la tracta d'éssers humans.
- Directiva 2011/99/UE, de 13 de desembre de



2011, per la qual es crea l'ordre europea de protecció, “destinada a protegir a una persona contra actes

delictius d'una altra que puguen posar en perill la seua vida, la seua integritat física o psicològica i la seua dignitat, la seua llibertat individual o la seua integritat sexual”, i es faculta a una autoritat competent d'un altre Estat membre per a mantenir la protecció de la persona en el territori d'aqueix altre Estat membre; aquesta Directiva es veu reforçada pel Reglament (UE) no 606/2013, de 12 de juny de 2013, relatiu al reconeixement mutu de mesures de protecció en matèria civil, que garanteix el reconeixement d'aquestes mesures en tota la Unió.

- Directiva 2012/29/UE, de 25 d'octubre de 2012, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes.

k. Reglament 806/2004/CE del Parlament Europeu



i del Consell relatiu al foment de la igualtat entre les dones i els homes en la Cooperació al Desenvolupament. Té per objectiu aplicar el principi d'integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques.

4.3 ÀMBIT ESTATAL

- a. Constitució Espanyola 1978. Article 14: Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social. Article 9.2: Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin 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.
- b. Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.



- c. Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.
- d. Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova l'Estatut dels i les Treballadores.
- e. Reial decret 1251/2001, pel qual es desenvolupa part de la Llei de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral.
- f. Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Té com a objectiu proporcionar una resposta global a la violència que s'exerceix sobre les dones.
- g. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

4.4 ÀMBIT AUTONÒMIC

- a. Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. (DOCV N' m.4.474, de 04.04.2003).
- b. Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans



d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana. (DOCV N' m. 5.567, de 31.07.2007).

- c. Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell Fent Empresa. Iguals en Oportunitats. (DOCV N' m. 6.346, de 02.09.2010).

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

- a. Llei 3/2019, de 18 de febrer, de la Generalitat, de serveis socials inclusius de la Comunitat Valenciana.
- b. Decret 91/2002, de 30 de maig, sobre Registre dels Titulars d'Activitats d'Acció Social, i de Registre i Autorització de Funcionament dels Serveis i Centres d'Acció Social, a la Comunitat Valenciana. (DOCV N' m. 4.264, de 05.06.2002). Modificat per Decret 99/2010, d'11 de juny, del Consell. (DOCV Núm. 6.290, de 16.06.2010).
- c. Ordre de 17 de febrer de 2003, de la Conselleria de Benestar Social, sobre condicions i requisits per a l'autorització dels Centres Especialitzats per a dones en situació de risc social, per la qual es



desenvolupa el Decret 91/2002, de 30 de maig, del Govern Valencià, sobre registre dels Titulars d'Activitats d'Acció Social, i de Registre i Autorització de Funcionament dels Serveis i Centres d'Acció Social, a la Comunitat Valenciana. (DOCV N' m. 4.447, de 25.02.2003).

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

A propòsit de l'atenció a menors:

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

Les Administracions Públiques també estan obligades a elaborar un Pla d'Igualtat, però, a la plantilla de persones treballadores de les entitats



públiques o els resulta de aplicació el que disposa els articles 45 a 49 LO 3/2007 ni per tant, el RD 901/2020, Els plans d'igualtat aplicables aquest personal es regeixen pels articles 51 y 64 de la LO 3/2007 y en especial, per lo indicat en la disp. Adic. 7 del EBEP.

El present Pla d'Igualtat aplica de la mateixa manera a tota la plantilla de treballadores y treballadors del Ajuntament de Miramar independentment del tipus de contracte, lloc de treball, jornada, etc.



5. CARACTERÍSTIQUES, FASES I

ESTRUCTURA DEL PLA

D'IGUALTAT

5.1 CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

Les característiques bàsiques que ha de complir qualsevol pla són les següents:

- Pretén incidir positivament no solament en la situació de les dones sinó en tota la plantilla, amb una visió col·lectiva- integral.
- Ha de ser transversal, es a dir, implica a totes les àrees de gestió de l'organització.
- És dinàmic, progressiu i està sotmès a canvis constants.
- L'objectiu final (la igualtat real) s'aconsegueix pel compliment d'objectius sistemàtics, es a dir, sistemàtic-coherent.
- Ha de ser flexible, es confecciona a mesura, en funció de les necessitats i possibilitats.
- És temporal, requereix d'actualitzacions, canvis i



millores per aconseguir l'objectiu final que és la igualtat real entre dones i homes.

5.2 FASES I ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT

1. El Compromís de l'Ajuntament

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

2. Constitució d'una Comissió Negociadora

De forma paral·lela al Compromís de l'Ajuntament, hi ha que establir una Comissió Negociadora en temes d'igualtat de gènere per a tractar totes aquelles qüestions que sorgeixen



sobre aquesta temàtica i funcionar com a enllaç entre el personal i la institució. Els i les membres ajuden en la recollida d'informació i aporten la seua visió a l'anàlisi, així com en la creació i implantació de les mesures que s'acorden al Pla.

3. Diagnòstic.

El diagnòstic és una anàlisi detallat de la situació present sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'Ajuntament durant el qual es realitzen, successivament, activitats de recollida d'informació i de formulació de propostes que poden integrar-se en un Pla d'Igualtat. Des de la perspectiva de gènere, s'analitza l'accés a la institució, les característiques de la institució com a centre de treball (tant les formals com les informals), característiques de la plantilla, desenvolupament de la carrera professional, condicions de treball, formació, remuneracions, horaris i eixida de l'organització. Amb una anàlisi quantitativa i qualitativa, s'estableixen les conclusions generals i les accions encaminades a



corregir les desigualtats patents. Les àrees d'anàlisi objecte de diagnòstic son les següents:

1. Característiques de la plantilla
2. Sistemes de classificació professional i estabilitat d'ocupació
3. Accés a l'ocupació
4. Promoció i carrera professional
5. Formació
6. Comunicació inclusiva i no sexista
7. Condicions del treball (temps de treball, corresponsabilitat i conciliació)
8. Retribucions
9. Salut i prevenció de riscos laborals
10. Assetjament sexual, o per raó de sexe
11. Transversalitat de gènere i incorporació d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes



4. Programació.

Partint dels resultats de la diagnosi, junt amb les propostes recavades, es redacta Pla d'Igualtat pròpiament dit. Les àrees d'intervenció quedaran determinades pels resultat del diagnòstic. S'estableixen els objectius que regiran el procés. També aquells que es programen per àrees, segons els resultats de les fases anteriors. Aquests són a més curt termini que els generals del Pla d'Igualtat i més concrets, però mantenen la concordança amb els generals. Com a resultat de la diagnosi es plantegen una sèrie d'accions recomanades, que hauran de materialitzar-se a la negociació.

5. Implantació.

Aquesta fase te com a objectiu implantar les mesures que prèviament s'han acordat tenint en compte els resultats de la diagnosi.



6. Avaluació.

Per al procés d'avaluació hi han 3 dimensions amb indicadors establerts als seu disseny que permeten recollir la informació necessària per a dur-la a terme.

Avaluació de resultats: Fa referència al compliment o incompliments dels objectius establerts al Pla d'Igualtat, la correcció de les desigualtats i la consecució dels resultats esperats. De la mateixa forma, es contempen aquells resultats no esperats o no previstos al disseny de l'acció.

Avaluació del procés: es mesura tant el nivell de desenvolupament de les accions, com els possibles problemes durant el desenvolupament de les accions i les adaptacions que siguen necessàries.

Avaluació de l'impacte: Tracta de determinar en quin grau s'ha solucionat un problema social concret, a partir d'un procés tècnic de recollida d'informació de les repercussions de les mesures.



7. Altres mesures.

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

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

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



igualtat d'oportunitats per a la plantilla, desenvolupament de la carrera professional de les dones, relacions laborals, Recursos Humans, usos igualitaris en la comunicació i conciliació entre la vida personal i professional.

6. ESTRATÈGIES

METODOLÒGIQUES

Al llarg del procés de diagnòstic s'han utilitzat diverses tècniques de recollida d'informació. Aquestes tècniques d'investigació són diverses i complementàries entre si. L'aplicació més adequada a cada moment estarà determinada per les característiques de l'entorn, situació, context i de la plantilla. A continuació explicarem les tècniques utilitzades.

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



anteriorment.

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

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

L'administració de qüestionaris ha sigut un instrument de recerca utilitzat amb l'objectiu d'obtenir informació, tant qualitativa com



quantitativa, i poder extraure estadístics per veure la visió de la plantilla, de la representació sindical i del propi Ajuntament.

Els qüestionaris de la plantilla contenen amb una sèrie de preguntes que tracten temes relacionats amb les àrees d'anàlisi mencionades anteriorment amb tres opcions de resposta (SI, NO, NO SÉ) i altres preguntes obertes.

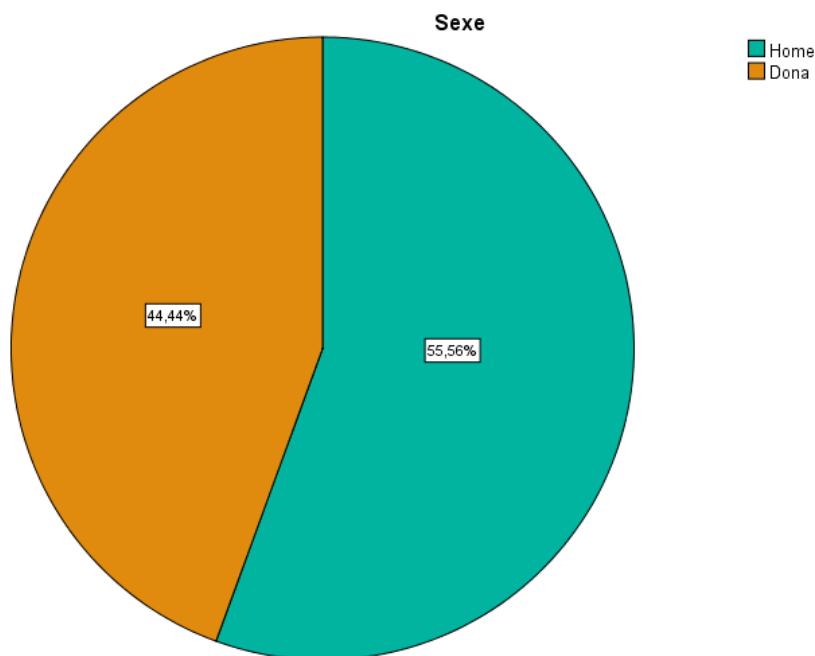
Els qüestionaris administrats tant a la representació legal de les persones treballadores (sindicats) com els de les persones en representació de l'Ajuntament eren més extensos, feien referència a les àrees d'anàlisi mencionades anteriorment però a través de preguntes obertes i més concretes i detallades fent referència a diversos aspectes de la temàtica analitzada.



7. ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ DE LA PLANTILLA

7.1 COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA GENERAL

La Il·lustració 1 mostra la distribució general de tota la plantilla de l'Ajuntament de Miramar del any 2021, on es troben **recollits tots els centres de treball** dels que disposa l'administració local.



Estadístic 1

El total de persones treballadores es 135, de les quals 75 són homes i 60 són dones. Els percentatges, llavors,

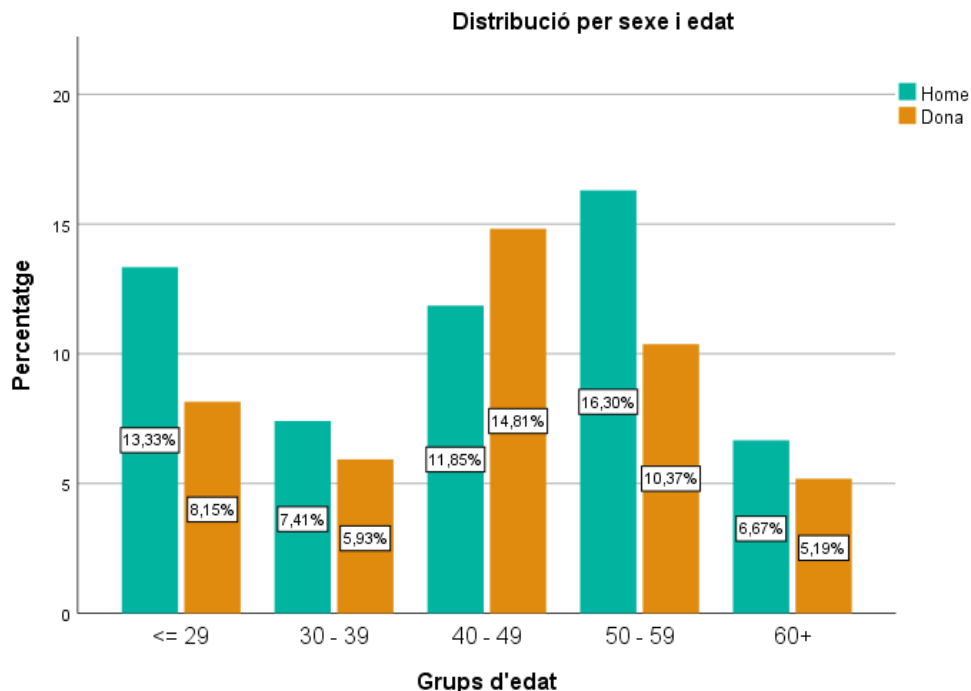


corresponen al 55,56% d'homes i 44,44% de dones respectivament, per tant es pot dir que encara que està pròxima a una distribució equilibrada de dones i homes, hi ha una majoria masculina a la plantilla que no es pot obviar.

En altres estadístic s'analitzarà la distribució segregada per sexes i per categories, on es pot observar que segons categoria està més o menys equilibrada.

7.2 ESTRUCTURA PER EDATS

Al següent gràfic es mostra la distribució per sexe i edat en termes percentuals. L'anàlisi s'estructura en bandes etèries; excepte la primera categoria en la que són menors o igual a 29 anys i l'última que són majors de 60 anys.



Estadístic 2

Els rangs predominants d'edat de la mostra troben entre els 40 -49 anys en el cas de les dones (14,81%), i entre 50-59 anys en el dels homes (16,30%).

A la representació de les persones més joves (<=29) predomina notablement la presència masculina amb un 13,33% bastant superior al 8,15% de dones. Aquesta major representació masculina es manté en la resta de bandes d'edat, encara que de manera més equilibrada a la resta i amb l'excepció de la banda de 40-49 anys on les dones son un 14,81% davant un 11,65% d'homes.



Amb aquesta informació sobre la plantilla es pot concloure que, s'haurien de revistar els motius pels quals hi ha tanta diferència entre la representació masculina i la femenina a les persones més joves, hi hauria que revisar quins són els criteris d'accés i processos selectius per si existeixen discriminacions indirectes, quin tipus de llocs de treball se estan ofertant i si s'acompleixen les característiques que corresponen a la conciliació familiar amb el temps laboral per tal de garantir la igualtat de gènere.

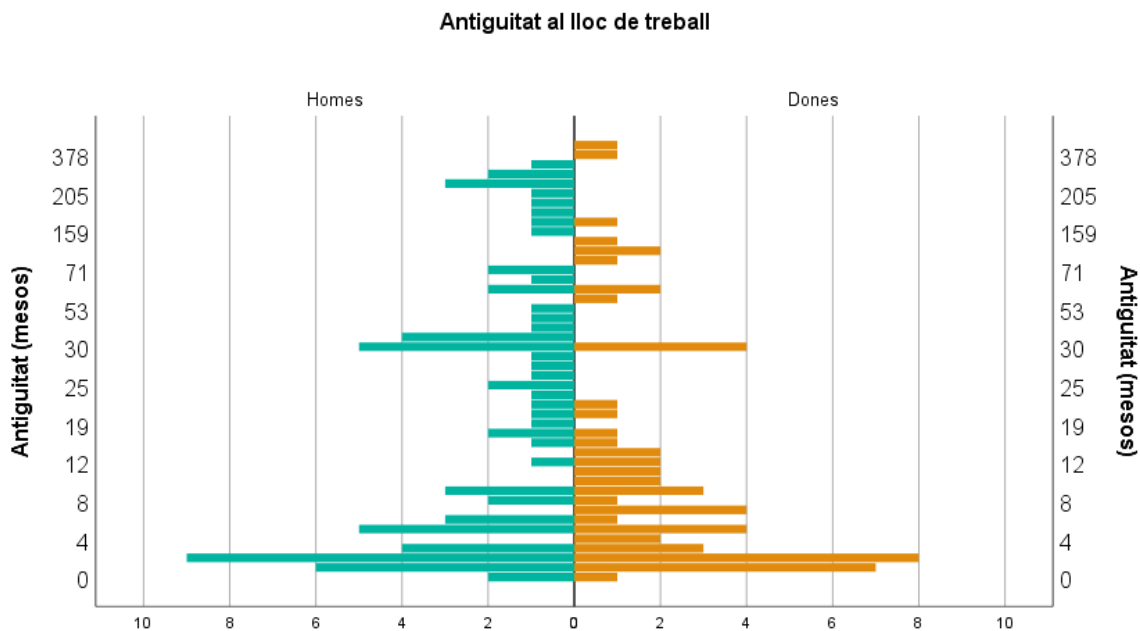
Pel que fa a la resta de bandes d'edat encara que el desequilibri de representació es menor s'ha de tindre en compte els mateixos factors per tal d'eliminar aquestes diferències i que hi haja una representació equitativa de dones i homes a l'Ajuntament.

7.3 ANTIGUITAT

Al estadístic 3 s'analitza l'antiguitat al lloc de treball en mesos i per sexe. Per a un correcte anàlisi s'han de tindre en compte diferents factors com l'increment de



la dona als últims anys en el món laboral, que es tracta d'un a administració pública i el número de places que s'ofereix que determinarà les persones fixes, interines o amb contractes de duració determinada.



Estadístic 3.

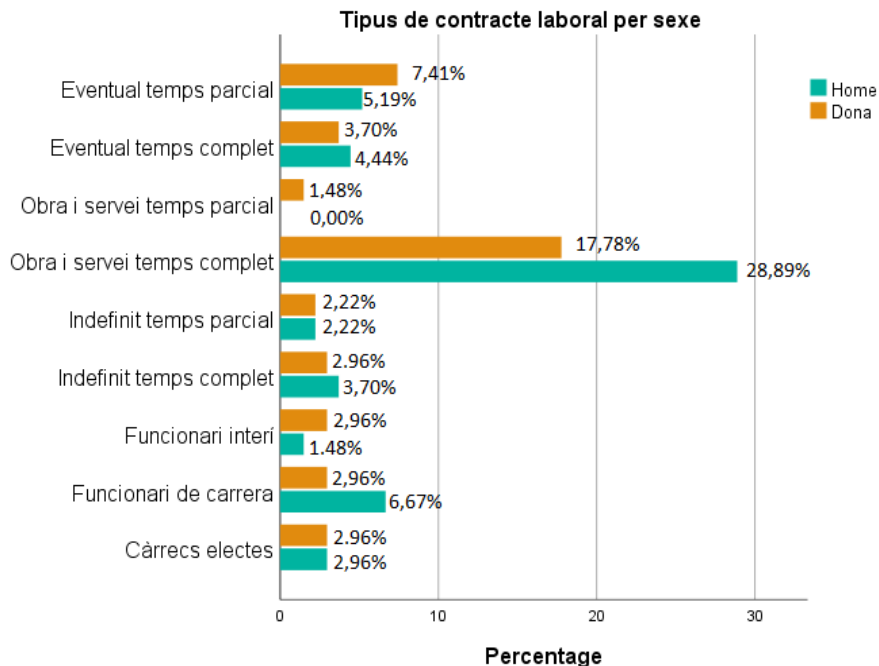
Al gràfic s'observa que les persones que més mesos porten a l'Ajuntament son dones, però els següents intervals de temps (entre 205 i 159 mesos) sols hi ha homes i en general en l'interval entre 71 i 25 mesos hi ha més homes que dones, tenint en compte que en la plantilla total hi ha més homes que dones es tindria



que revisar quins son els motius d'aquests resultats. El que més sorprèn es la quantitat de persones que hi ha amb poca antiguitat (entre uns mesos i un any), sobre tot de dones. Que hi hagen persones amb poca antiguitat pot ser un factor positiu sempre i quan en els seguiments del Pla i les actualitzacions posteriors aquestes persones continuen en la plantilla i sumen anys d'antiguitat i no siguen solament contractacions temporals, o interinitat. Per a intentar equilibrar aquest gràfic s'hauria de revisar les ofertes de treball que es publiquen, els requisits, processos de selecció i promoció, etc.

7.4 TIPUS DE CONTRACTES

A aquest apartat es segrega en primer lloc, la plantilla per sexe i tipus de contractes en percentatges i en segon lloc segregat per sexe i tipus de jornada, completa o parcial que hi ha vigents a l'Ajuntament de Miramar al moment d'efectuar el diagnòstic.



Estadístic 4

En aquest estadístic on hi ha més percentatge tant d'homes (28,89%) com de dones (17,78%) es en obra i servei temps complet, es tracte d'un contracte de duració determinada, aquest resultat podria en part donar explicació al estadístic anterior (3) en el que veiem moltes persones que estaven treballant menys d'un any. També crida l'atenció que els contractes eventuais sobre tot parcials (7,41% homes i 5,19% dones), tinguen major percentatge que els indefinits o funcionaris, tenint en compte que es tracta d'una administració pública. Molts del contractes per obra i

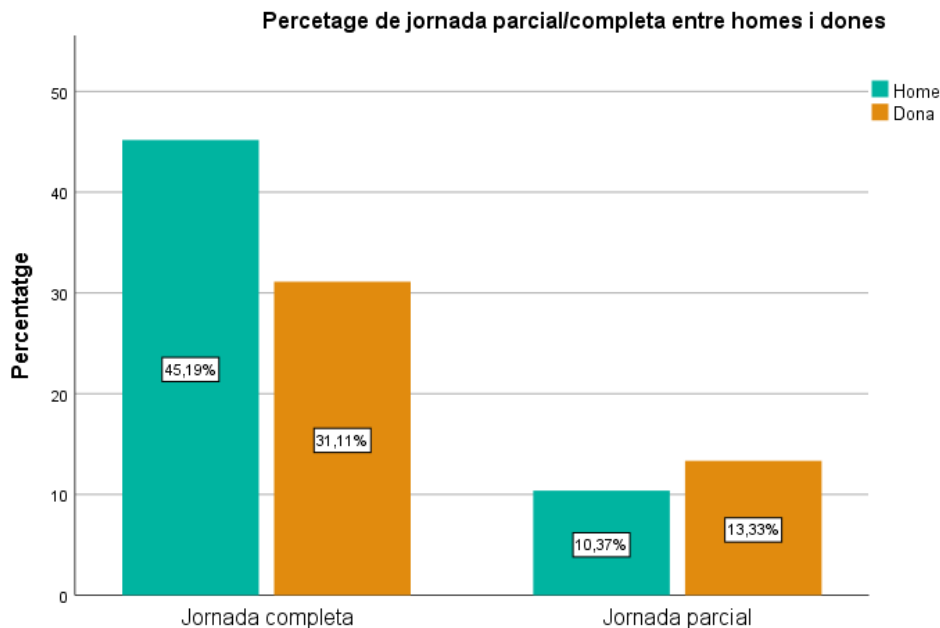


servei corresponen a monitors del poliesportiu.

Als funcionaris de carrera hi ha major representació masculina (6,67%) que femenina (2,96%), mentre que als funcionaris interins passa just el contrari amb un 2,96% de dones davant un 1,48% d'homes.

Al contractes d'obra i servei a temps parcial no hi ha representació masculina, i poca femenina, tan sols un 1,48%.

Finalment, tant als indefinits a temps parcial (2,22%) com als càrrecs electes (2,96%) hi ha el mateix percentatge tant per a dones com per a homes, pel que podríem dir que existeix un equilibri.



Estadístic 5

Per continuar amb l'anàlisi des de una visió de gènere sobre aspectes que tenen a veure amb la tipologia de la jornada ens centrarem ara en les diferències entre la jornada completa i la parcial per sexe. Com es pot observar, tant dones com homes tenen majoritàriament jornades a temps complet, concretament, un 45,19% d'homes i un 31,11% de dones. En canvi, en les jornades a temps parcial es mostra que son les dones les que tenen major percentatge amb un 13,33% davant un 10,37% als homes.



Amb la finalitat de profunditzar sobre aquesta qüestió, s'hauria de conèixer el motius reals pels que tenim aquests resultats, partint que els llocs de treball de l'Ajuntament en general son jornades a temps complet.

Hi ha que tindre present que la idea de jornada a temps parcial pot estar relacionada amb la conciliació institucionalitza la precarietat com a forma de treball femení. Per això es important trencar amb el mite de que la jornada a temps parcial afavoreix la conciliació de la vida familiar i laboral, i tindre en compte que amb les últimes reformes corresponen els mateixos dies de maternitat que de paternitat i la reducció de jornada la pot agafar tant la mare com el pare.

7.5 AUDITORIA RETRIBUTIVA

S'ha realitzat una anàlisi comparatiu dels salaris de dones i homes, per identificar els orígens de les diferències salarials, si aquestes existeixen, i plantejar possibles accions correctores que puguen conduir a la



igualtat salarial.

Per a això s'ha sol·licitat informació desagregada i actualitzada per a cadascuna de les persones de la seua organització, i per a un període de referència, en relació amb el seu salari i les característiques d'aqueixes persones, com ara edat, tipus de contracte, antiguitat, o lloc.

La magnitud de les retribucions s'ha fixat per any amb la finalitat de crear bandes salarials que permeteren visualitzar millor les diferències salarials entre sexes en funció de la major o menor concentració de les treballadores i treballadors en cadascuna d'aquestes franges econòmiques.

Les diferències salarials s'han calculat de la següent manera:

$$\text{Diferència} = \frac{\text{Retribució homes} - \text{retribució dones}}{\text{Retribució homes}}$$

El resultat s'expressa com a percentatge, i té la següent interpretació

- >0%. Significa que les dones cobren menys que els



homes.

- = 0%. Significa que les dones cobren igual que els homes.
- < 0%. Significa que les dones cobren més que els homes.

Per a garantir que aquestes retribucions siguin efectivament comparables, s'ha considerat oportú prendre la retribució normalitzada.

La magnitud de les retribucions s'ha fixat per any amb la finalitat de crear bandes salarials que permeteren visualitzar millor les diferències salarials entre sexes en funció de la major o menor concentració de les treballadores i treballadors en cadascuna d'aquestes franges econòmiques

En el present estudi es realitza una comparació dels salaris de les empleades i empleats, distingint el sou base, els complements salarials i els complements no salarials. És important assenyalar que les dades van ser extretes de les nòmina del període 2021.

Relació de Llocs:

S'han considerat 31 llocs de treball:



Puesto 1	SECRETARI/A	Puesto 17	PEÓ AGRÍCOLA
Puesto 2	AUX. ADMINISTRACIÓ	Puesto 18	PEÓ JARDINER
Puesto 3	TEC. AUX. INFORMÀTIC	Puesto 19	PEÓ CONSTRUCCIÓ
Puesto 4	TEC. GRAU MITJÀ	Puesto 20	PEÓ PINTOR
Puesto 5	ARQUITECTE/A TÈCNIC	Puesto 21	PEÓ SERV. MÚLTIPLES
Puesto 6	INGENIER/A TÈCNIC INDUSTRIAL	Puesto 22	MONITOR/A G3
Puesto 7	ADMINISTRATIU/VA	Puesto 23	MONITOR/A G4
Puesto 8	TEC. ADM. GENERAL	Puesto 24	MANTENIMIENT POLIESPORTIU G2
Puesto 9	ALCALDE/SSA	Puesto 25	MANTENIMIENTO POLIESPORTIU G5
Puesto 10	REGIDOR	Puesto 26	RECEPCIÓ POLIESPORTIU G3
Puesto 11	ARQUITECTE/A	Puesto 27	RECEPCIÓ POLIESPORTIU G4
Puesto 12	INFORMADOR/A MUNICIPAL	Puesto 28	OF. POLICIA
Puesto 13	AUXILIAR AGENCIA LECTURA	Puesto 29	AG. POL. LOCAL
Puesto 14	MAESTRO/MESTRA	Puesto 30	NETEJADOR/A
Puesto 15	EDUCADOR/A INFANTIL	Puesto 31	PEÓ NETEJA
Puesto 16	AUXILIAR INFORMADOR		

A cadascun dels llocs se li ha assignat la seua corresponent Categoria Professional, Grup professional i departament.

D'igual forma, i seguint les taules de la RPT del Ajuntament de Miramar (vigents a dia de



l'elaboració de l'informe i estant pendents de revisió), s'ha assignat a cada lloc el seu corresponent nivell de responsabilitat i exigència.

Com a resultat general de l'estudi

En el Total general del Ajuntament de Miramar, per al període de referència de 2021, **la diferència de retribució és del -4,4%** sent dones el 45,2% de la plantilla. Cosa que significa que de manera general les dones del Ajuntament de Miramar, en el període de referència 2021 cobren un 4,4% més que els home.

Bretxa Salarial de gènere total és NEGATIVA

A continuació, s'analitzen els resultats per les següents variables des d'una perspectiva de gènere:

Llocs i Rangs d'Antiguitat (en l'organització, no en el Lloc).

Llocs i Núm. de Fills/as.

Llocs i Tipus de Contracte.



LLOCS I ANTIGUITAT

S'analitzen les diferències salarials per Llocs i Rangs d'Antiguitat (en l'organització, no en el Lloc). Amb aquesta anàlisi, identifiquem les diferències de retribució entre dones i homes, posant-les en relació amb la seua antiguitat en l'organització.

En aquest cas existeix una **correlació total negativa** entre diferència salarial i antiguitat.

No obstant això, en l'anàlisi per llocs de treball es detecten correlacions positives:

- És en el Lloc Total 29 (Ag. Policia Local) és on s'observa la màxima diferència de retribució, sent del 12,3%, tenint en compte que les dones suposen el 22,2% de les persones d'aqueixa subdivisió.

En canvi, tenint en compte els rangs d'antiguitat en les dues franges en les quals es localitzen les dones:

- De 0 a 1 any d'antiguitat: La diferència és negativa -1%, cosa que significa que les dones guanyen un 1% més que els home.



- De 3 a 5 anys d'antiguitat: el 100% de les persones són dones.

LLOCS I NÚM. DE FILLS/AS

S'analitzen les diferències salarials per Llocs i Núm. de Fills/as.

Amb aquesta anàlisi, identifiquem diferències de retribució entre dones i homes en relació a les seues responsabilitats envers els seus fills/as. Note's que aquesta variable de Núm. de Fills/as no resulta rellevant en relació al treball exercit per la persona, però sí en canvi resulta crucial per a entendre la situació personal de la persona treballadora.

En aquest cas existeix una **correlació total negativa** entre diferència salarial i el nombre de fills .

No obstant això, en l'anàlisi per llocs de treball es detecten correlacions positives:

- És en el Total del Lloc Total 29 (Ag. policia Local) fills/as on s'observa la màxima diferència de retribució, sent del 12,3%, tenint en compte que les



dones suposen el 22,2% de les persones d'aqueixa subdivisió. Presència de dones només en el rang de 0 fills/as. En els rangs de 1-2 fills/as i 3 o + fills/as no hi ha dones.

Existeixen altres llocs en els quals el % és negatiu, és a dir, que la retribució de les dones és superior a la dels homes per lloc i rang de fills:

Total Posat 23 : -9%

Total Posat 7: -62%

Les dones amb fills/as no presenten més diferència salarial que les que no els tenen, en el mateix rang de llocs i antiguitat.

LLOCS I TIPUS DE CONTRACTE

S'analitzen les diferències salarials per Llocs i Tipus de Contracte.

Amb aquesta anàlisi, identifiquem diferències associades a la tipologia de contracte.

Es poden distingir dues situacions relacionades amb la temporalitat (contractes indefinits, tipus 100, 200 o 300, i de duració determinada, tipus 400 o 500), i amb la



jornada (temps complet o temps parcial, tipus 200 o 500, sent aquests últims més freqüents per a les dones en el conjunt del mercat laboral).

En el cas del Ajuntament de Miramar existeix una **correlació total negativa** entre diferència salarial i el tipus de contracte.

No obstant això, en l'anàlisi per llocs de treball es detecten correlacions positives:

- És en el Lloc 29 (Ag. Policia Local) - Codi de contracte 0 (Funcionari Públic) on s'observa la màxima diferència de retribució, sent del 13,0%, tenint en compte que les dones suposen el 16,7% de les persones d'aqueixa subdivisió.

Existeixen altres llocs en els quals el % és negatiu, és a dir, que la retribució de les dones és superior a la dels homes per lloc i Tipus de Contracte:

Total Posat 23 : -23%

Total Posat 7: -62%

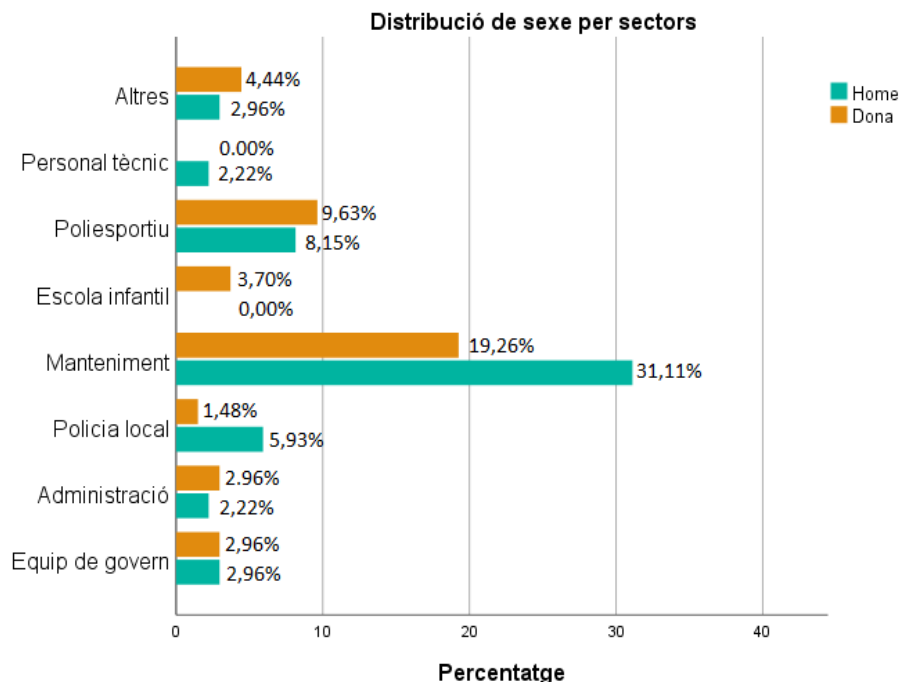


7.6 ESTRUCTURA PER SECTORS

A continuació s'analitza l'organització de departaments que componen l'Ajuntament de Miramar segregat per sexe i en percentatges. La segregació laboral és un element estructural del sistema laboral, encara i tot al sector públic.

Les categories en les que s'ha dividir la plantilla son:

- Equip de govern
- Administració
- Policia Local
- Manteniment
- Escola infantil
- Poliesportiu
- Personal tècnic
- Altres



Estadístic 8

Si comencem analitzant l'equip de govern tenim el mateix percentatge en dones i en homes (2,96%) el que ens reflexa una correcta perspectiva de gènere en aquesta categoria, també a l'administració també son percentatges bastant equilibrats tenint un 2,96% en dones i un 2,22% en homes.

A la policia local, amb les dades arreplegades corresponents al 2021, es evident que es un sector masculinitzat amb un 5,93% d'homes i un 1,48% de dones, tot i que es un sector tradicionalment



masculinitzat, la absència de representació femenina seria interessant revisar-la i extraure els motius.

Al sector de manteniment, que es on més persones treballadores hi ha, també hi ha diferències notòries entre dones i homes, els homes segueixen tenint una major representació amb un 31,11% mentre que les dones 19,26%, si s'analitzen cada lloc de treball dins del sector es pot analitzar més detalladament que hi ha llocs de treball com el de neteja que estan totalment feminitzats on sols hi ha un treballador home, aquestes representen un percentatge elevat de la representació femenina a la categoria de manteniment. Per contra, els peons de manteniment en aquest cas son tot homes.

L'escola infantil es l'únic sector que sols te representació femenina amb un 3,70% i un 0% d'homes, es tracta d'un sector que també tradicionalment ha sigut bastant feminitzat però hi hauria que intentar que també hi hagués representació masculina. En canvi, al personal tècnic passa al contrari no hi ha representació femenina, la



representació es íntegrament masculina amb un 2,22% d'homes i un 0% de dones, encara que son categories so sectors amb poc personal l'objectiu seria que aquest personal fora equitatiu.

Per últim, al personal del poliesportiu no hi ha diferències significatives de gènere, tenint un 9,63% de dones i un 8,15% d'homes.

8. QÜESTIONARIS A LA PLANTILLA

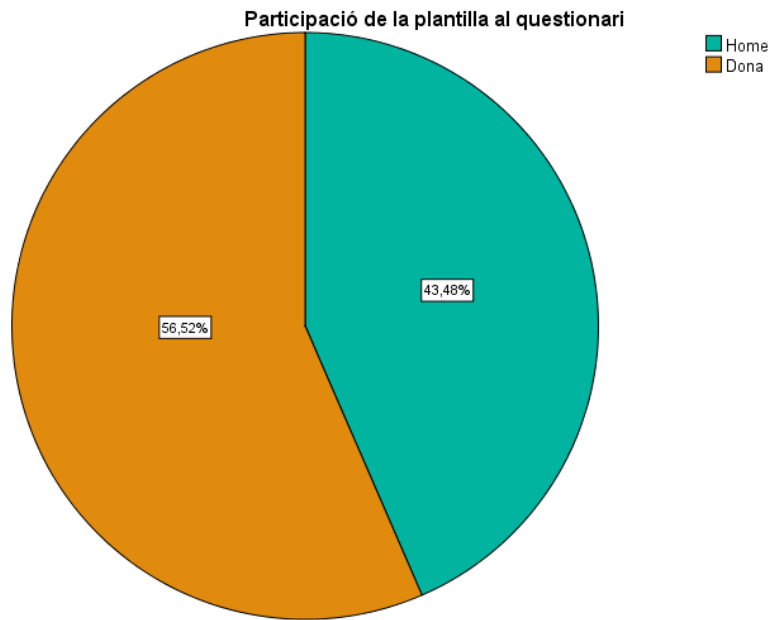
Per a la recerca d'informació qualitativa s'ha administrat un qüestionari del Ministeri d'Igualtat com a instrument de recerca. L'objectiu és recollir l'opinió i el sentir generalitzat al voltant de les matèries implicades amb la igualtat d'oportunitats (igualtat salarial, conciliació, temps de treball i temps familiar, accés i promoció a la institució, llenguatge inclusiu, maternitat i violència de gènere).



Sempre i tot, mantenint l'espai per a la reflexió oberta i individual. El qüestionari consta de 14 preguntes amb tres opcions de resposta tancada (sí, no y no ho sé) i altres tres preguntes obertes per a suggeriments i comentaris.

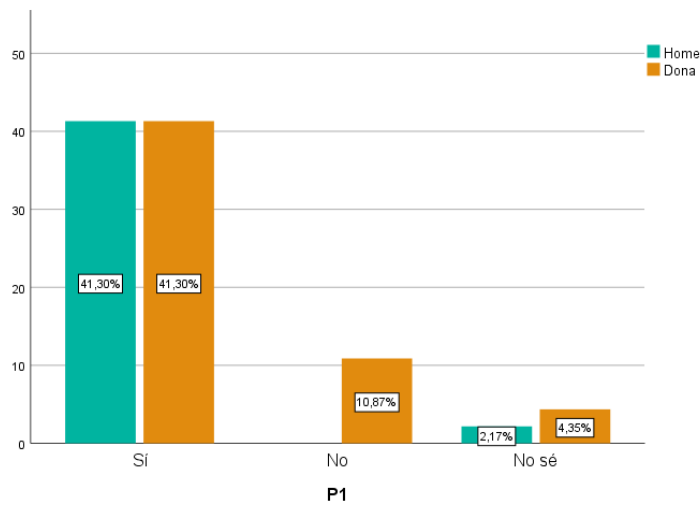
Adjunt al qüestionari es va afegir un document amb la clàusula de protecció de dades i confidencialitat i amb l'explicació de la metodologia, les pautes per a contestar-lo y l'objectiu del qüestionari.

El qüestionari va ser administrat de manera anònima i voluntària a tota la plantilla actual, de la qual van contestar 20 homes i 26 dones, açò respecte al total equival en percentatge a un 56,5% de dones i un 43,48% d'homes, com es pot veure al estadístic següent. Tots han contestat a la primera part del qüestionari de pregunta tancada però a la segona part hi ha menys participació per part de la plantilla.



A continuació s'analitzaran les 14 del qüestionari a partir del estadístics trets:

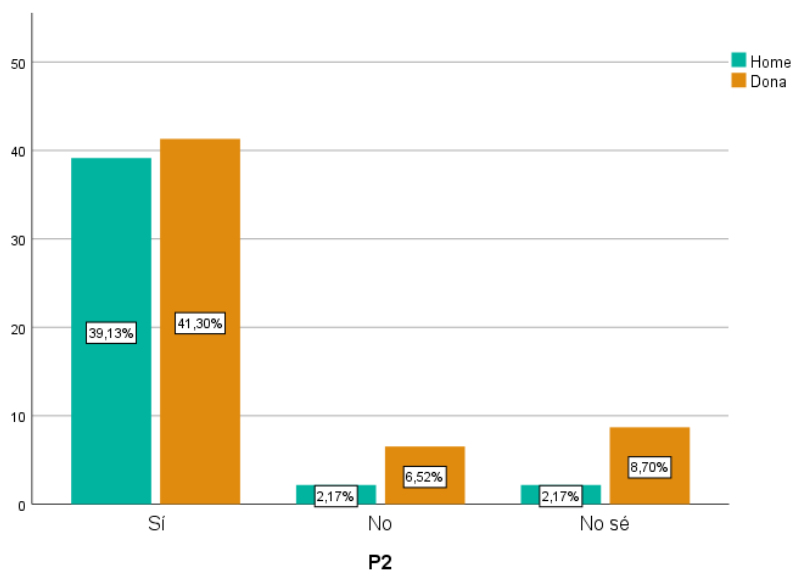
1. Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al teu entorn laboral?





Sobre si es te en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes la majoria de les persones que han respost al qüestionari han dit que SÍ amb un 41,30% tant dones com homes, un 10,87% de dones considera que NO es te en compte, mentre un 2,17% d'homes i 4,35% de dones ha contestat NO SÉ.

2. Tenen dones i homes les mateixes possibilitats d'accés al procés de selecció de personal?

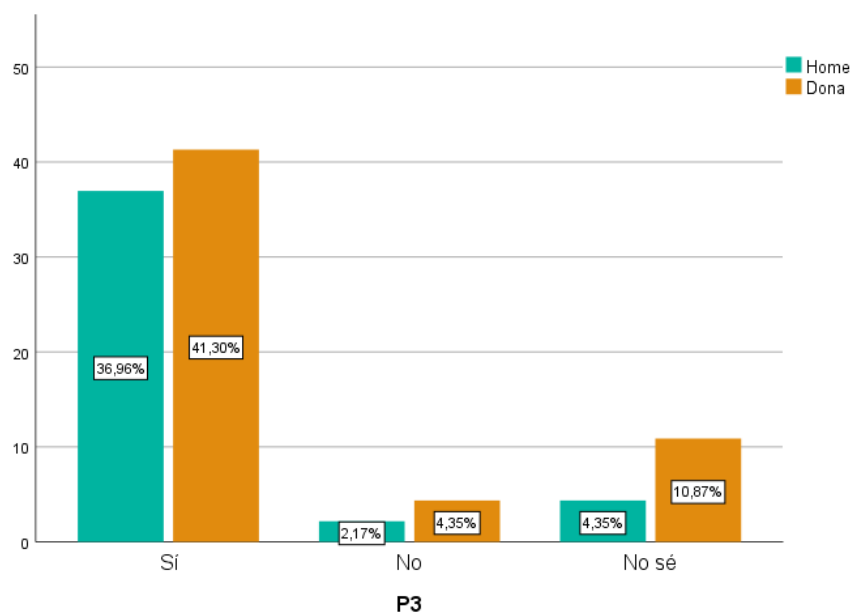


Respecte a les possibilitats d'accés al procés de selecció de personal la visió general de la plantilla tant dones com homes es que SÍ tenen les mateixes possibilitats, açò estadísticament queda



representat amb un 39,13% d'homes i un 41,30% de dones. Cal recalcar que un 6,52% de dones ha contestat que NO davant un 2,17% d'homes i un 8,70% de dones NO SÉ mentre d'homes sols un 2,17%. Pel que en general si que considera la plantilla que hi ha les mateixes possibilitats d'accés al procés de selecció però hi ha que prestar atenció també a les dones que han contestat que NO o que NO SÉ i de cara a una revisió del Pla indagar més en aquest aspecte per conèixer quins son els motius.

3. Accedeixen per igual homes i dones a la formació que ofereix l'Ajuntament?

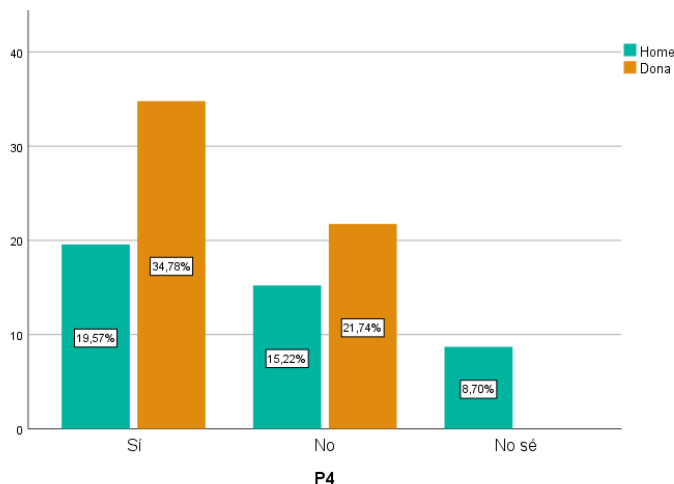




Aquesta pregunta fa referència al accés de dones i homes a les formacions que ofereix l'Ajuntament, on un 41,30% de dones i un 36,96% d'homes han contestat afirmativament, un 2,17% d'homes i un 4,35% de dones han contestat negativament i per últim un 4,35% que no ho sap front un 10,87% de dones, seria interessant esclarir aquest últim percentatge, perquè un 10,87% de les dones no saben si s'accedeix per igual a les formacions de l'Ajuntament si les comunicacions d'aquestes son per a tota la plantilla, a no ser que es tracte que formacions específiques del lloc de treball on sols es comunica aquelles persones afectades.



4. Creus necessari rebre informació sobre igualtat d'oportunitats?

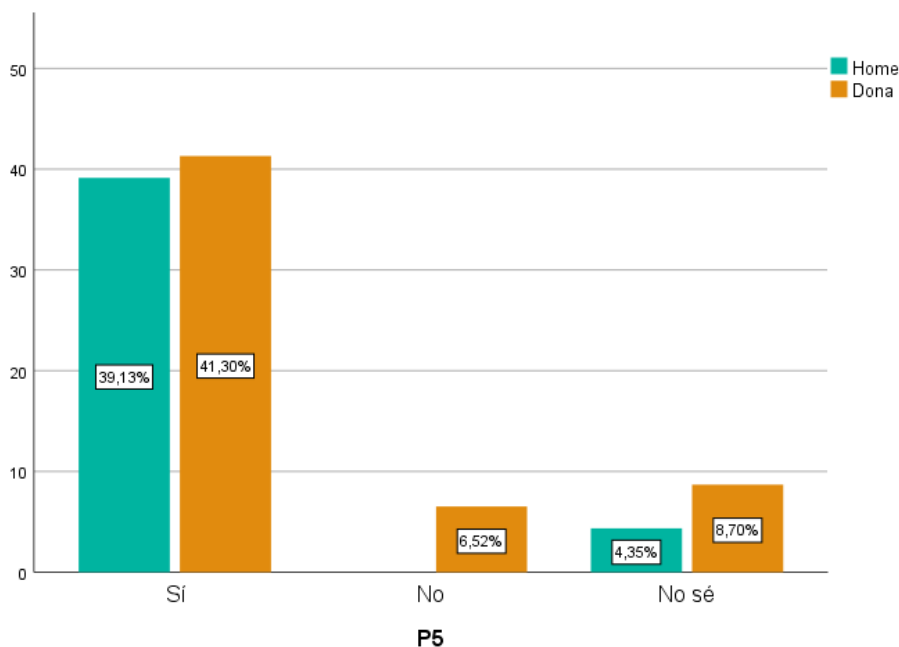


La pregunta número 4 fa referència a la visió que te la plantilla sobre si seria necessari rebre informació sobre igualtat d'oportunitats al que sorprenentment quasi trobem els mateixos percentatges en SÍ com en NO, un 19,57% d'homes han contestat que SÍ mentre un 15,22% que NO, per altra banda un 34,78% de dones ha contestat que SÍ i un 21,74% que NO, i tan sols un 8,70% d'homes a dit NO SÉ. Sorprèn les respostes en negatiu aquesta pregunta perquè es tracta de rebre informació, que no formació, d'igualtat d'oportunitats, que pot beneficiar a tothom,



informar aquelles persones que no tinguen coneixements sobre açò i esclarir o ajudar a consolidar coneixements que es tinguen o resoldre dubtes a les persones que sí coneguin de que es tracta la igualtat d'oportunitats.

5. Promocionen treballadors i treballadores per igual?

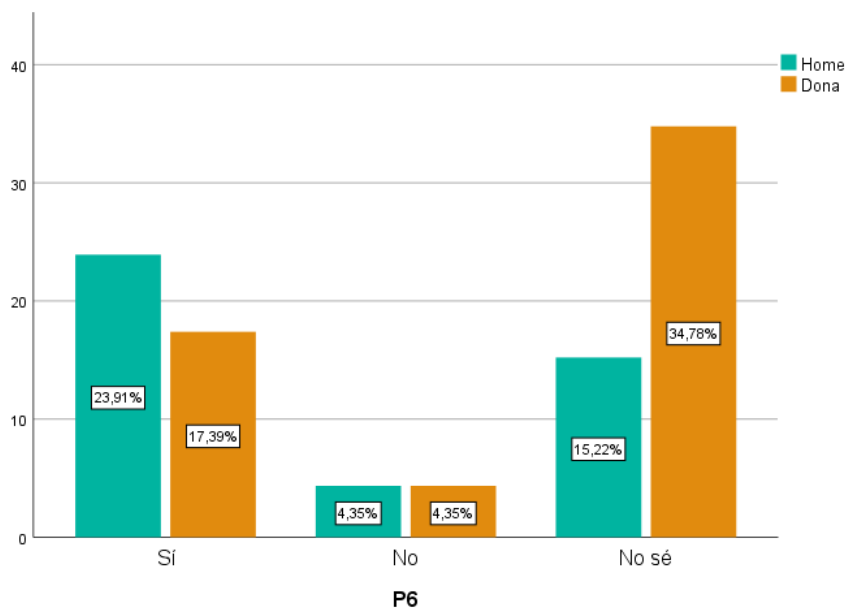


La visió de la plantilla respecte si promocionen igual dones que homes es majoritàriament SÍ, amb un 39,13% d'homes i un 41,30% de dones encara que també s'observen puntuacions en negatiu per part de les dones amb un 6,52% que ha contestat NO i un



8,70% NO SÉ, d'homes cap a contestat NO i un 4,36% NO SÉ. En molts casos es possible que la pròpia dinàmica organitzacional siga el principal obstacle en la promoció professional de les dones i es continua sense resoldre el problema de conciliació laboral amb vida privada. Amb aquests resultats es de suposar que es tracte més d'una percepció que d'una realitat, ja que a més en les administracions públiques els criteris de promoció estan establerts igual per a homes i dones.

6. Cobren dones i homes per igual?



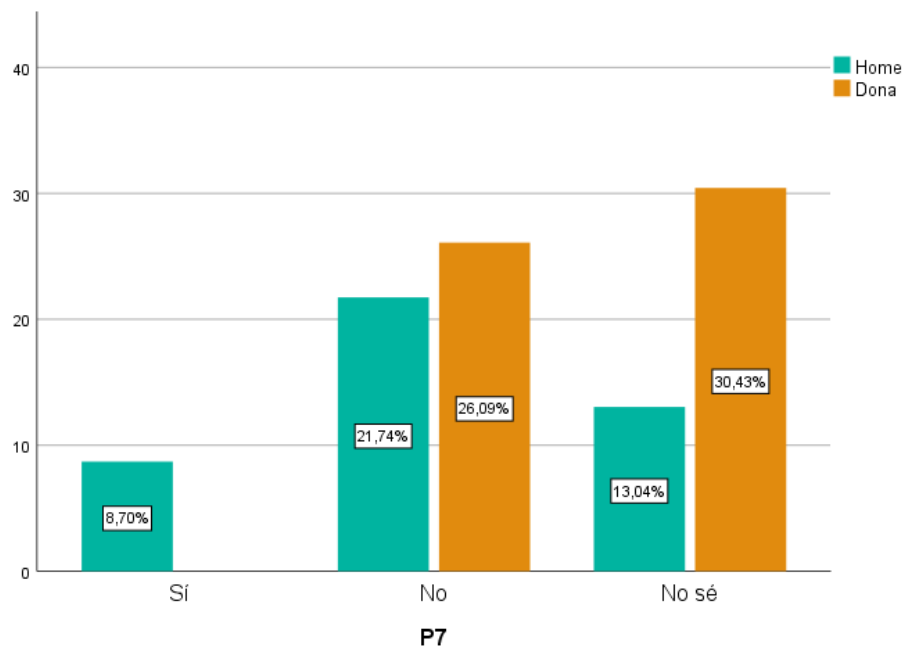
En aquesta pregunta la majoria de dones contestares



NO SÉ (34,78%), seguidament contestaren SÍ (17,39%) i un 4,35% va dir que NO. Respecte als homes la gran part va contestar que SÍ (23,91%), seguidament NO SÉ (15,22%) i per últim el mateix percentatge que dones van dir NO també ho feren els homes. Aquesta pregunta es tracta de que contesten el que consideren que és de manera general, però moltes vegades no tenen accés a eixa informació o resulta complicat saber si de manera general es dona així o no pel que molta gent preferix contestar que no ho sap. Tampoc hi ha que oblidar que encara que es un percentatge menut si hi han tant homes com dones que pensen que no es així, caldria saber si es un percepció subjectiva o si està basada en algun fet o coneixement.



7. Cobra menys que el/la seu/a company/a?

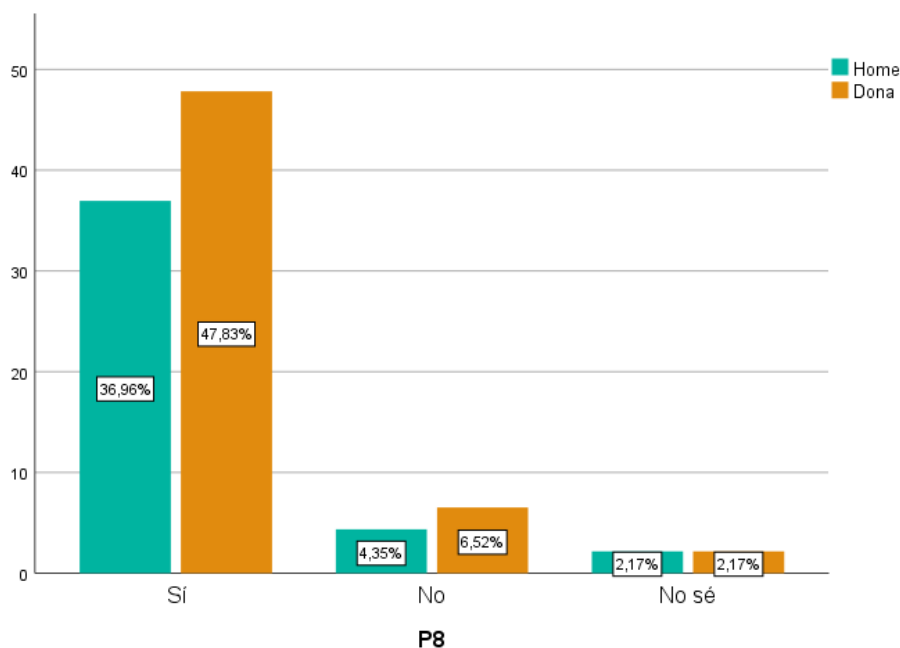


Aquesta pregunta ve relacionada amb l'anterior, però els resultats son bastant diferents, en aquest cas un 30,43% de dones i un 13,04% d'homes han contestat NO SÉ, com hem comentat anteriorment pot resultar complicar tindre aquest tipus d'informació. Però, el que més sorprèn es que un 26,09% de dones i un 21,74% de dones ha respost que NO i sols un 8,70% d'homes i un 0% de dones que SÍ, per tant, caldria recavar informació sobre aquest tema tot i que es possible que es cobre diferent que els companys i companyes, pot ser degut a antiguitat (triennis,



sexennis, etc) a suplementes propis del lloc de treball, situació familiar o altres factor o també podria ser que certament existeix una desigualtat salarial per gènere, al Pla es realitza una auditoria retributiva en la que aquestes dades les podem veure clarament, i en cas de que fora així realitzar una mesura que revise i es treballe per a eliminar aquesta desigualtat.

8. Sap que és el llenguatge inclusiu?

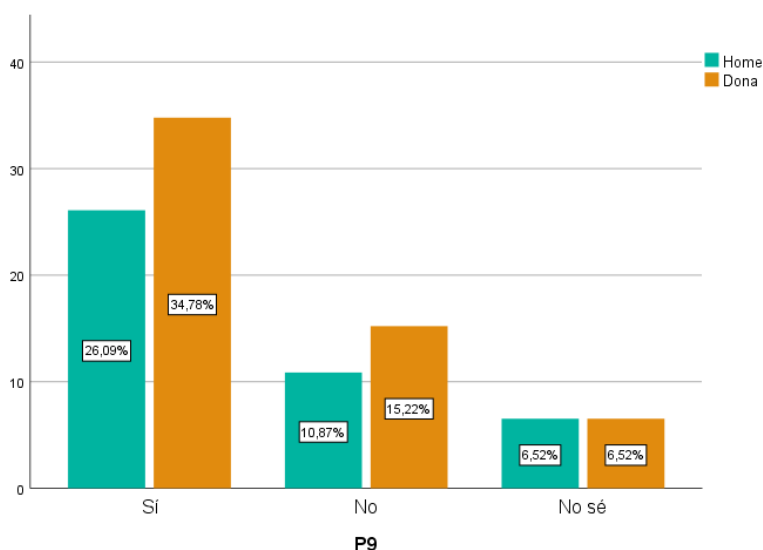


En aquesta pregunta tant dones (47,83%) com homes (36,95%) han contestat que Sí saben el que és un llenguatge inclusiu, un 4,35% d'homes i un 6,52% de



dones que NO, i únicament un 2,17% tant d'homes com de dones NO SÉ.

9. S'utilitza el llenguatge inclusiu en el seu entorn laboral?

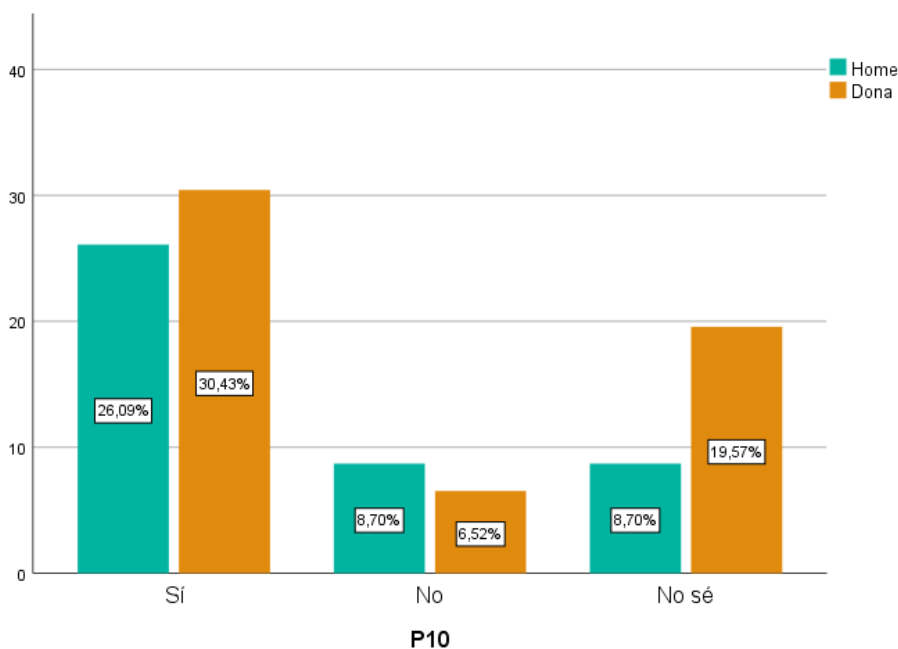


Tot i que es coneix el llenguatge inclusiu, a l'hora de preguntar sobre si s'utilitza al entorn laboral, les respostes canvien. Continuen sent majoritàries les respostes afirmatives amb un 26,09% d'homes i un 34,78% de dones, però en aquest cas les respostes en negatiu augmenten també amb un 10,87% d'homes i un 15,22% de dones i un 6,52% tant de dones com d'homes que no ho saben. Si que s'hauria d'atendre



també aquestes respostes negatives i investigar en publicacions, comunicats, ofertes de treball, web, etc de l'Ajuntament si realment s'utilitza el llenguatge inclusiu correctament, creant una mesura que a demés de revisar la situació actual respecte al llenguatge inclusiu estableixca unes pautes d'una correcta utilització del llenguatge inclusiu al Ajuntament de Miramar, així com una persona encarregada de supervisar-ho.

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

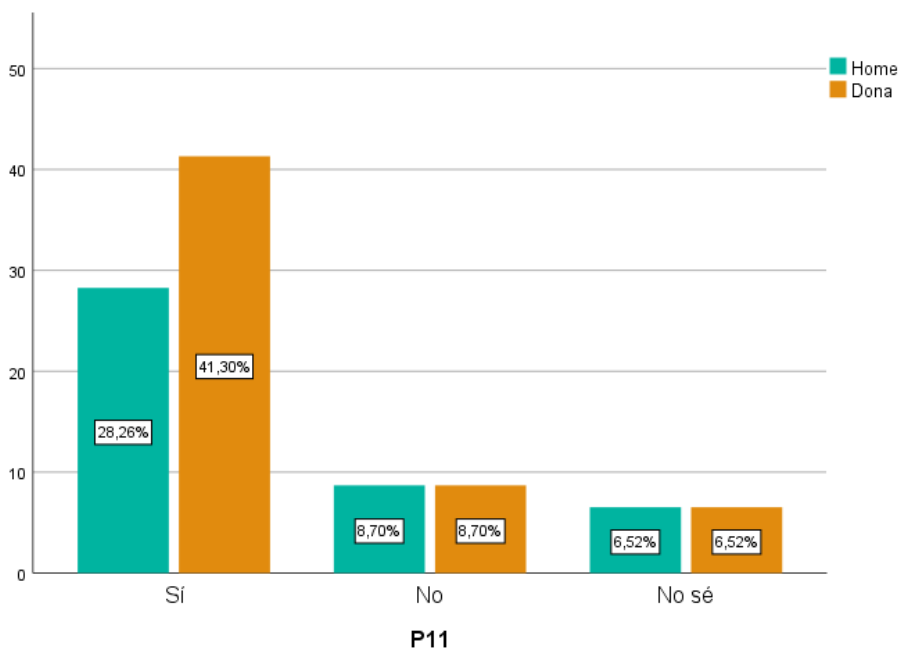




La majoria de la plantilla que a contestat al qüestionari estan d'acord en que les dones embarassades estan suficientment protegides a nivell de prevenció de riscos laborals, seguit de la resposta NO SÉ on el percentatge de dones es, sorprenentment, més elevat (19,57%) que el d'homes (8,79%), pot ser per falta d'informació sobre aquest tema o perquè aquestes dones no han estat en aquesta situació, però sorprèn aquest resultat que a priori s'esperaria que fos invertit. I per últim, un 8,70% d'homes i un 6,52% de dones consideren que NO estan suficientment protegides. Seria convenient, crear una mesura d'informació a la plantilla en general sobre els riscos laborals de les dones embarassades segons lloc de treball, els drets com a treballadors, les precaucions, etc i consultes o informació en particular aquelles dones que ho sol·licitaren.



11. Pensa que s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal y laboral?



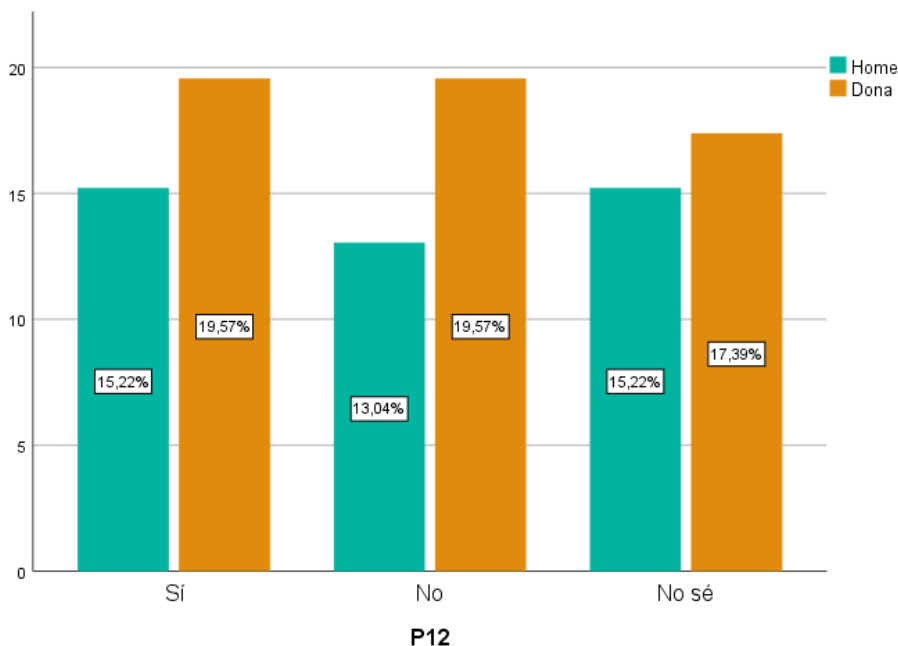
En aquesta pregunta s'analitza si s'afavoreix la conciliació familiar i es pot observar al gràfic que les dones que històricament son les que han tingut que conciliar la vida la boral i la familiar o personal han contestat que SÍ amb un 41,30% recolzat per un 28,26% d'homes, hem de recordar i tenir en compte que els percentatges son calculats del total de persones que han participat al qüestionari, que com hem mencionat anteriorment son més dones



que homes, pel que sempre tindrem major percentatge en dones.

El mateix percentatge de dones i homes han contestat tant NO (8,70%) son NO SÉ (6,52%). El que podem dir es que la visió general de la plantilla es que sí s'afavoreix la conciliació familiar o persona en la labora.

12. La plantilla de persones treballadores coneixen les mesures de conciliació disponibles?



Les respostes aquesta pregunta sorprenen bastant, perquè estan molt igualades totes les opcions de resposta tant en homes com en dones. El mateix

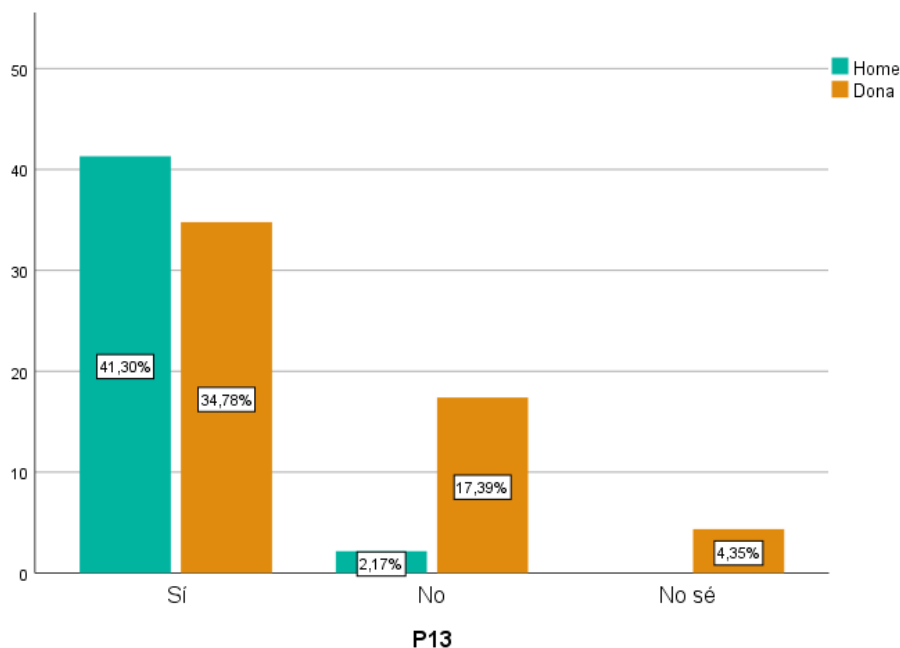


percentatge de dones 19,57% ha contestat que SÍ i que NO aquesta pregunta i un 17,39% NO SÉ mentre que el homes han contestat un 15,22% SÍ i NO SÉ i un 13,04% NO. Tenint en compte que està relacionada amb la pregunta anterior, es curiós que poques dones contestaren que no s'afavoreix la conciliació familiar, personal i laboral i en aquesta pregunta sobre si coneixen les mesures de conciliació hi haja un percentatge bastant elevat de dones que respon que NO i percentatges molt elevats també tant en homes com en dones que responen NO SÉ.

Es deuria recavar més informació sobre aquesta qüestió per veure si la pregunta s'ha interpretat d'altra manera, si falta informació sobre aquest tema i si fos així a les mesures del Pla crear una informativa per a tota la plantilla sobre la conciliació familiar, personal i laboral.



13. Sabria que fer o a qui acudir en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball?



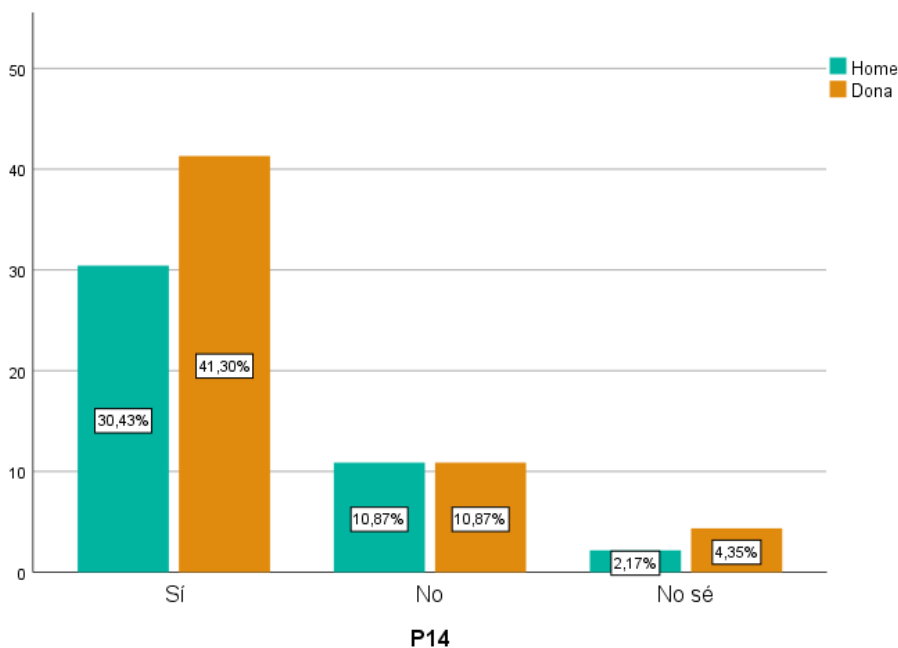
Fent referència al assetjament sexual o per raó de sexe, un 41,30% d'homes i un 34,78% de dones tenen clar que fer o a qui acudir davant aquestes situacions, un 17,39% de dones i un 2,17% d'homes no ho tindrien clar i un 4,35% de dones no ho sap.

Tot i que gran part de la plantilla sembla que si ho té clar, davant una problemàtica tan greu com és l'assetjament sexual o per raó de sexe no pot hi haure



el percentatge de dones que han contestat que NO. Una de les mesures inclosa aquest Pla d'Igualtat es l'elaboració del Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe per a l'Ajuntament de Miramar i comunicar-ho a tota la plantilla per a que el coneguin i reben la informació i formació que es considere sobre aquest tema amb l'objectiu de assegurar que sabrien com actuar i qui acudir en cas de viure una situació d'assetjament sexual o per motiu de sexe al lloc de treball.

14. Creu que es necessari un Pla d'Igualtat?



En general, la majoria de la plantilla considera que SÍ



es necessari comptar amb un Pla d'Igualtat tant les dones com els homes i un percentatge d'un 10,87% de dones i homes que no, aquesta pregunta es per tindre una visió general de la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats però la necessitat de comptar amb un Pla d'Igualtat ve recolzada per un marc legislatiu, per una banda, la normativa vigent vincula a les Administracions Públiques a comptar amb un Pla d'Igualtat; la Lley Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes; l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, d'acord amb el que estableix la Constitució Espanyola, en l'article 10.3 determina que l'actuació de la Generalitat es centrarà primordialment en determinats àmbits, entre els quals està "la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball":

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



9.RESULTATS DE L'ANÀLISI

QUALITATIU

9.1 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

La selecció de treballadores i treballadors es realitza a través de l'Oferta Pública de Treball anual en funció dels llocs de treball vacants en la plantilla be siga per jubilacions, baixes, demanda o creació de llocs nous de treball. El sistema utilitzat per al reclutament de candidatures que s'utilitza es la publicació d'oferta pública de treball en diaris oficials, la definició dels perfils que requereix cada lloc venen donats segons els grup de classificació del lloc establert en la legislació de personal al servei de les administracions públiques.

Les publicacions de les vacants es realitzen sempre en diaris oficials i sede electrònica del Ajuntament, en alguns casos les publicacions tenen una aplicació incorrecta o parcial del llenguatge inclusiu que caldria revisar i corregir.

Per altra banda per a garantir que en les proves



selectives no es produeix discriminació però raó de sexe, es planteja, per exemple, l'aprovació de Bases Generals que promouen la igualtat en l'accés entre les diferents categories i persones, Reglaments de Borses de Treball i altres acords variats. Les proves selectives també s'ajusten als requisits de marca la Llei i la RPT.

Tal i com s'ha analitzat als estadístics anteriors, hi ha bastant dones que tenen una antiguitat mitja o baixa i caldria revisar si es fruit de contractacions temporals ja que també hem vist que el tipus de contractació més freqüent son els temporals, tant eventual com per obra i servei, pel que s'hauria d'intentar que la plantilla vaja equilibrant-se de cara a futures jubilacions i contractacions fixes.

9.2 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL:

Com hem analitzat als gràfics anteriors hi ha categories totalment masculinitzades com son la policia local, els peons de manteniment i el personal tècnic y altres en les que sols hi ha representació femenina com pot ser l'escoleta infantil o les



netejadores (a excepció d'un treballador) pel que podem constatar que existeix segregació horitzontal.

9.3 FORMACIÓ:

L'Ajuntament no consta d'un Pla de formació propi, sinó que existeix un a nivell provincial (Diputació de València) el contingut del qual el dissenya la pròpia corporació provincial amb la col·laboració dels ajuntaments de la província.

No tenim dades sobre l'assistència a les formacions de dones i homes així que tenint en compte tant la visió de la plantilla com la del propi Ajuntament sobre aquest tema no s'aprecien diferències significatives en funció del sexe pel que fa a la formació rebuda.

La difusió de les formacions sol donar-se a la sede electrònica de la Diputació de València, Federació Valenciana de Municipis i Províncies, Institut Nacional de l'Administració Pública, etc. Aquestes formacions solen estar enfocades en el desenvolupament de la carrera o de tipus transversal (habilitats interpersonals, gestió del temps, gestió del estrès, comunicació, etc).



Les formacions solen ser fora del lloc de treball però dins de la jornada laboral, açò depèn del organisme, empresa o institució que l'imparteix. A destacar positivament, per part de l'Ajuntament es fomenta les formacions on- line, sempre i quan la formació ho permeta, i s'ofereix facilitats o compensacions de tipus econòmic quan els cursos son fora del horari laboral.

Per altra banda, l'Ajuntament no ofereix la possibilitat de rebre formació que no estiga directament relacionada amb el lloc de treball, més enllà de les formacions relacionades en el lloc de treball, formacions tècniques, de prevenció de riscos laborals, de millores, etc seria interessant conèixer quines serien les inquietuds o preocupacions de la plantilla i els temes sobre els que els agradaria rebre formacions.

Per últim, no s'ha impartit formació sobre Igualtat d'Oportunitats ni formació específica per a dones i a les respostes dels qüestionaris de la plantilla si s'ha evidenciat tant per part de les dones com dels homes que veuen la necessitat de rebre informació sobre



aquesta temàtica, pel que caldria elaborar una mesura dins d'aquest Pla en la que es contemplen formacions a tota la plantilla en Igualtat d'Oportunitats.

9.4 PROMOCIÓ PROFESSIONAL:

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

En primer lloc, la metodologia i els criteris utilitzats per a la promoció son l'existència de places vacants i personal amb la titulació requerida per a promocionar. Actualment a l'Ajuntament es troba en tramitació de la formació de la relació dels llocs de treball. Les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna son el personal tècnic superior i la comunicació de l'existència de vacants a la plantilla es a través de la publicació de la mateixa vacant.

La sensació generalitzada de la plantilla al qüestionari



és que no existeixen desigualtats a l'hora de promocionar en relació al sexe entre les dones; Caldria comptar amb les dades numèriques a aquest punt; però la manca d'un software especialitzat, juntament a la dotació de personal adequada, dificulta la tasca i la dilata en el temps.

9.5 CLIMA ORGANITZACIONAL

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

A la participació de la plantilla per respondre als qüestionaris ens hem trobat que no ha sigut molta, ni per part de la plantilla ni per part de la representació



sindical, tot i que va estar avisat amb antelació i es van donar facilitats per a l'administració del qüestionari, A més crida l'atenció que la part del qüestionari de preguntes tancades està resposta per tothom però les tres preguntes obertes per a suggeriments sols ha sigut contestada per molt poques persones i de manera bastant breu i hi ha una diferenciació notòria entre dones i homes, sent elles les que més contesten aquestes preguntes de millora o suggeriments.

En moltes ocasions a les persones els costa diferenciar entre igualtat d'oportunitats i accions contra la violència de gènere i açò crea un sentiment, especialment a sectors masculinitzats (policia, urbanisme, etc) la creença de que es tracta d'assumptes que tenen a veure únicament amb la dona. L'Ajuntament de Miramar no es una excepció pel que fa a que existeixen sectors masculinitzats i sense cap representació de les dones.

La igualtat d'oportunitats tracta de donar a totes les persones les mateixes oportunitats, partint de la realitat que no totes elles tenen les mateixes



circumstàncies d'inici. Així doncs, es recomana incidir en la formació i sensibilització per a tota la plantilla. Existeixen encara idees preconcebudes i basades en una percepció exagerada i poc informada de la natura, origen i finalitat de les polítiques d'igualtat de gènere.

9.6 INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA:

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

Tenint en compte la part quantitativa del estudi, ja s'ha mencionat que hi ha categories en les que hi ha poca o cap representació femenina, aquestes categories són el personal tècnic on no hi ha i la Policia Local i serveis de manteniment on la representació és mínima. I en canvi hi ha altres que



estan totalment feminitzades com els serveis de neteja o l'escola infantil, la visió general sobre que hi hagen categories masculinitzades o feminitzades es que son llocs de treball tradicionalment demandats per dones o homes. Hi hauria que intentar a les futures vacants en aquestes categories que es fomentara la presència de dones, de la mateixa manera que la d'homes en aquelles categories en les que no hi ha representació, amb l'objectiu de que a totes les categories laborals hi haja un equilibri de la plantilla.

La majoria de persones consideren que les dones embarassades estan suficientment protegides respecte a la prevenció de riscos laborals per lo que en este sentit hi hauria que continuar amb aquesta línia de treball.

9.7 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL:

L'Ajuntament de Miramar compleix amb l'establert pel que fa a mesures de conciliació laboral i en



general, la plantilla té una visió positiva respecte a la conciliació. Una de les mesures de conciliació utilitzada per l'Ajuntament és fer l'hora d'entrada i eixida mòbil i compatibilitzar el treball presencial amb el teletreball en segons quins llocs de treball.

El que sorprèn és que quan es pregunta al qüestionari dels treballadors sobre si coneixen quines són les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral, tantes persones responen que sí com que no, tant homes com dones, i un percentatge relativament alt respon que no ho sap. Es pot concloure que existeix un greu desconeixement de les mesures disponibles, i no hi ha una guia on dirigir-se en cas de dubte, es recomanaria elaborar-la amb tota la informació sobre les mesures disponibles, a qui van dirigides i preguntes freqüents.

També es podria realitzar tant per a elaborar la guia com per a veure si realment les mesures que hi ha establertes són efectives un estudi previ, recollint a partir de bústia de suggeriments, assemblees, qüestionaris, etc tota la informació necessària per a



que tota la plantilla estiga informada i per establir millores .

9.8 RETRIBUCIONS

Encara que a l'auditoria retributiva es detalla molt més amb gràfics i segregat segons antiguitat, numero de fills/es, complements, etc podríem dir que com a resultat general de l'estudi que en el Total general del Ajuntament de Miramar, per al període de referència de 2021, **la diferència de retribució és del -4,4%** sent dones el 45,2% de la plantilla. Cosa que significa que de manera general les dones del Ajuntament de Miramar, en el període de referència 2021 cobren un 4,4% més que els home.

Però, s'ha de tenir en compte que la RTP actualment està actualitzant-se.



9.9 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT SEXUAL

L'Ajuntament de Miramar existeix un Pla d'Igualtat Municipal però no s'ha realitzat cap estudi específic per a detectar possibles actuacions, tant psicològiques com sexuals. En l'actualitat existeix un programa per ajudar a la reinserció laboral de les dones també hi ha que ressaltar que per a les dones en situació de risc d'exclusió hi ha una mesura que consisteix en una major puntuació per aquestes dones en els processos de selecció per a treballadores temporals.

Però, a les respostes del qüestionari podem veure que la majoria de dones i homes diu que sí sabria què fer o on acudir en cas d'assetjament sexual, encara que no es pot deixar per alt que un 17,39% de dones respon que no, percentatge suficient per a crear mesures i procediments sobre aquest tema.

En primer lloc, s'ha creat un Protocol d'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat



sexual. Dins d'aquest Protocol es detalla els objectius, conceptes i tipus d'assetjament, mesures de prevenció i principis d'actuació, on entraria la formació i informació així com la sensibilització a tota la plantilla sobre aquesta temàtica i sobre el Protocol, i per últim el procediment d'intervenció detallat. Aquest protocol i la seva implementació a l'Ajuntament amb les mesures y correccions corresponents ha d'anar seguit de periòdiques avaluacions per veure si es necessari modificar o millorar algun aspecte del Protocol així com la seva actualització.

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual en l'actualitat consta d'un marc legislatiu molt ampli a nivell internacional, europeu, nacional i autonòmic que es detalla al mateix Protocol. A destacar d'aquest marc legislatiu l'article 14.5 de la Llei Orgànica d'Igualtat que insta a les Institucions a 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. De la mateixa



forma, l'article 48 insta a disposar les mesures necessàries per a prevenir l'assetjament sexual o per raó de gènere; així com establir un procediment per a la denúncia. Per tant, cal establir un protocol davant d'aquestes situacions.

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

9.10 LLENGUATGE INCLUSIU:

Els canals de comunicació interna utilitzats entre la plantilla i el mateix Ajuntament de Miramar són: sobre tot, el correu electrònic, la sede electrònica, la comunicació verbal i el WhatsApp per a temes menys oficials per la seva facilitat,

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

S'ha realitzat una recerca a la web per tal de corroborar l'ús del llenguatge inclusiu i ha donat els



següents resultats:

De manera general s'utilitza correctament el llenguatge inclusiu a la pàgina d'inici, per exemple "ciutadania" , "persones usuàries" o al apartat del Centre d'Educació Infantil i Primària parla de les mares i els pares, dels xiquets i xiquetes. Però si que hi ha algunes expressions dins de la web que cal canviar i que son relativament freqüents sobre tot quan s'ha d'utilitzar un genèric sol utilitzar-se el masculí.

Respecte a les ofertes laborals analitzades, quasi en la totalitat dels textos el llenguatge utilitza el masculí generalitzador, les professions o categories professionals en la majoria dels casos són masculines i quan s'utilitza el desdoblament, el masculí figura en primer lloc.

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

En referència al que s'ha recollit als qüestionaris, a la pregunta que fa referencia a si coneixen el llenguatge



inclusiu la gran majoria de les persones han respost que sí, sense diferenciar homes de dones, i pel que fa referència a si s'utilitza el llenguatge inclusiu al entorn laboral les respostes també son positives (encara que hi ha més respostes negatives que la pregunta anterior) sobre la seva utilització, no obstant no s'ha pogut corroborar que açò siga així i realment es conega què és, la utilització correcta i el que suposa .

Tenint en compte tot açò, caldria ser més insistents i efectius amb el llenguatge inclusiu i canviar la nomenclatura utilitzada per a redactar ofertes de treballs, pràctiques, serveis, etc i realitzant accions que afavoreixen tota la comunicació no- sexista tant interna com externa.

També es important i necessari realitzar sensibilitzacions i formacions sobre la importància de l'ús del llenguatge no sexista, ja que encara hi ha moltes persones que ho consideren innecessari o que no es una comunicació natural i fluida.

En últim lloc, es recomana crear certs mecanismes, per exemple, una aplicació informàtica que permet



revisar que els continguts desenvolupats en la documentació municipal estan de manera inclusiva i no-sexista, o una persona encarregada de revisar aquests documents amb una visió inclusiva i no-sexista.

10. SISTEMA D'AVALUACIÓ I

SEGUIMENT DEL PLA

D'IGUALTAT DE L'AJUNTEMENT

DE MIRAMAR

El seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes i analitzar l'impacte que les mesures implementades han tingut al Ajuntament de Miramar aportant no sols una visió sobre la consecució d'objectius, sinó també sobre les limitacions i les oportunitats trobades en el desenvolupament del Pla d'Igualtat i sobre l'impacte



de les mesures a nivell individual en el desenvolupament personal i laboral.

Pel que fa a la normativa o mar legislatiu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (LOIMH) fa imprescindible incloure un sistema d'avaluació i seguiment del Pla d'igualtat. El sistema ha de ser eficaç, donat que dels resultats que proporciona depenen els següents punts:

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

La Comissió d'Igualtat serà l'òrgan encarregat del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Miramar. Aquesta comissió la conformaran les mateixes persones, amb els mateixos càrrecs dins de la comissió, que



componen la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Es redactaràn informes de seguiment corresponents a les avaluacions anuals a partir de la informació recopilada amb diversa metodologia: fitxes de seguiment, informes de diferents serveis, qüestionaris, entrevistes, etc. Aquests informes es faran públics per al conjunt de la plantilla a través de la intranet municipal.

Aquest informe ha de recollir el grau de compliment dels objectius per cada acció, els recursos utilitzats, si ha estat encertada, els canvis que caldria afegir així com qualsevol informació que siga d'interès.

De igual manera, es recomana que es realitzen reunions semestrals amb la finalitat de analitzar els objectius parcials aconseguits i el desenvolupament del procés.

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



els recursos necessaris perquè es realitze el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

L'informe final d'avaluació inclourà els resultats globals per àrees d'actuació i les propostes de millora i serà pres com a punt de partida i l'inici de l'elaboració del següent Pla d'Igualtat.



11. CONCLUSIONS

Una vegada analitzades totes les dades, tant quantitatives com qualitatives, a continuació plantejarem algunes conclusions que justificaran i al mateix temps facilitaran la comprensió d'elles mesures que s'implementaran durant els 4 anys de vigència del Pla d'Igualtat.

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRATACIÓ

- Existeix desequilibri de gènere en la plantilla de l'Ajuntament de Miramar, tant en volum, com en accés, classificació, etc. En aquest desequilibri són les dones les més perjudicades; es tracta d'una qüestió multicausal. Les professions feminitzades són les menys valorades quant a classificacions professionals i complements, per exemple Educació, Neteja o Administració.
- Faltes Bases Generals que promoguen la igualtat d'oportunitats per a garantir que en els processos selectius no es produeix discriminació per raó de sexe, de manera directa o indirectament.



- Garantir una plantilla equilibrada i amb perspectiva d'igualtat de gènere de cara al futur (jubilacions, noves contractacions, etc)
- Els procediments d'accés a l'organització no s'ha avaluat en profunditat. La causa és la dificultat de recollida de les dades.

CLASIFICACIÓ PROFESIONAL

- Existeix segregació horitzontal, hi ha categories totalment masculinitzades i feminitzades
- Revisar criteris d'ofertes de treball, accés i procediment de selecció d'aquestes categories.
- Establir bases amb una perspectiva d'igualtat d'oportunitats

FORMACIÓ

- No hi ha dades quantitatives sobre l'assistència de dones i homes a les formacions de cara al pròxim Pla, caldria comptar amb aquestes dades per analitzar si hi ha diferències de gènere a la participació de formacions.
- Augmentar tant la difusió de les formacions com



la varietat, analitzar i recavar informació sobre quines son les inquietuds de la plantilla més enllà d'aspectes relacionats al lloc de treball.

- Facilitar l'assistència, potenciar encara més la modalitat on-line, ficar les formacions en hores de treball o compatibles amb l'horari laboral i respectant totes les condicions de la conciliació familiar, personal i laboral.
- No existeix percepció de discriminació, ni de la necessitat de comptar amb un pla d'igualtat, per una part de la plantilla, pel que es recomana impartir formacions i sensibilitzacions sobre igualtat d'oportunitats, ja que als qüestionaris s'ha vist que l'altra part de la plantilla si ho considera necessari.

PROMOCIÓ PROFESIONAL

- Falten dades numèriques.
- Actualment l'Ajuntament es troba en tramitació de la Relació dels llocs de treball.
- La sensació general de la plantilla es que no



existeixen desigualtats pel que respecta a la promoció professional.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Com a resultat general de l'estudi que en el Total general del Ajuntament de Miramar, per al període de referència de 2021, **la diferència de retribució és del -4,4%** sent dones el 45,2% de la plantilla. Cosa que significa que de manera general les dones del Ajuntament de Miramar, en el període de referència 2021 cobren un 4,4% més que els homes.

CLIMA ORGANITZACIONAL

- La sensació d'algunes persones representants sindicals es que per a la plantilla no es una preocupació la igualtat d'oportunitats.
- No hi ha massa participació per part de la plantilla per a la creació del Pla, per exemple contestant els qüestionaris.
- Es recomana incidir en la formació i sensibilització a la plantilla sobre la importància del Pla d'Igualtat



i sobre la igualtat d'oportunitats.

INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

- Prestar atenció i indagar en aquells sectors masculinitzats.
- Intentar crear futures vacants en aquests sectors fomentant la representació femenina.
- La visió general de la plantilla respecte a si es consideren suficientment protegides les dones embarassades es positiva, hi hauria que continuar amb aquesta línia de treball però, també caldria conèixer quins son els criteris específics de protecció de dones en situació d'embaràs, lactància i altres processos especialment femenins per corroborar que no es tracta d'un punt de vista subjectiu.

CONCILIACIÓ FAMILIAR, PERSONAL I LABORAL

- Les mesures de conciliació actuals són desconegudes per gran part de la plantilla, tant per homes com per dones, tot i això la sensació general es positiva respecte a la conciliació.



- Les mesures que es coneixen de conciliació no son suficients per a una correcta conciliació ja que algunes depenen molt del lloc de treball i no sempre es poden portar a terme, pel que caldria ampliar les mesures i revisar-les.
- Hi ha que recopilar tota la informació disponible sobre les mesures disponibles per a la conciliació, qui pot beneficiar-se i còm, resoldre dubtes de la plantilla, etc i comunicar tot açò a tota la plantilla per que disposen d'aquesta informació en qualsevol moment que necessiten consultar-la, es poden crear guies, dossiers, apartats a la web dedicats exclusivament aquesta temàtica, etc.

PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAI I/O PER RAÓ DE SEXE

- Absència d'eines per a la promoció de la igualtat i la prevenció de l'assetjament.
- Creació i formació del protocol de prevenció amb material d'informació, i difusió.

LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA



- Canals de comunicació interna més utilitzats són: correu electrònic, sede electrònica, comunicació verbal i per a temes menys oficials el WhatsApp.
- Llenguatge inclusiu i no sexista a la WEB: en general ús correcte del llenguatge inclusiu (exemples: ciutadania, persones usuàries, o a l'apartat de l'escola infantil parla de mares i pares de xiquetes i xiquets). Però si que hi ha algunes expressions que cal revisar i evitar utilitzar el genèric masculí.
- A les ofertes laborals es sol utilitzar el llenguatge masculí generalitzador per a les categories de les professions.
- Cal utilitzar el llenguatge inclusiu a la resta de comunicacions tant internes com externes.
- Als resultats dels qüestionaris les sensacions tant de dones com d'homes son positives tant de si coneixen què es el llenguatge inclusiu i no sexista com si s'utilitza al entorn laboral, açò caldria corroborar-ho i verificar que no es una sensació subjectiva.



- Es necessari realitzar sensibilitzacions i formacions sobre el llenguatge inclusiu a tota la plantilla.
- Crear mecanismes com aplicacions informàtiques que revisen els documents municipals i verifiquen l'ús correcte de llenguatge inclusiu i no sexista.

ALTRES

- De cara al pròxim Pla d'Igualtat, hi ha que tindre en compte que no es compta amb un software adequat que permeta la recollida, filtre i anàlisi de les dades relatives a la plantilla. Si no es recull segregada per sexe ni es pot tenir una diagnosi totalment ajustada a la realitat ni tampoc avaluar el resultat de l'aplicació de polítiques d'igualtat.
- La RPT ha de estar actualitzada en la major brevetat possible.



12. MESURES

Per a portar a terme i fer efectius els objectius proposats del Pla d'Igualtat es concreten accions o mesures, on es desenvolupen el conjunt integrat i sistemàtic del propi Pla.

En base als resultats del diagnòstic de situació s'ha fet un recull de recomanacions, algunes son directament extretes dels suggeriments recollits als qüestionaris per la plantilla, en ordre de prioritat:

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE I INCORPORACIÓ DEL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES.

Objectius: Impulsar i fer un seguiment de la incorporació de la transversalitat de gènere i el principi d'igualtat d'oportunitats en la gestió municipal.

Mesura 1: Creació d'un Òrgan de gestió, Comissió d'Igualtat, per a temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats

Objectius generals: Integrar la perspectiva de gènere



al funcionament de l'Ajuntament de Miramar

Objectius específics: Dotar al Pla d'Igualtat d'Oportunitats l'estructura necessària per al seu funcionament, impulsar i organitzar el desenvolupament de les mesures així com avaluar-les.

Òrgan executant: Totes les àrees municipals

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022- 2026

Indicadors de seguiment:

- Presència/absència de la Comissió
- Actes i reunions
- Execució de mesures
- Informe anual de seguiment sobre la integració de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats.

Mesura 2: Elaboració dels pressupostos municipals amb perspectiva de gènere.

Òrgan Executant: Igualtat i Alcaldia



Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: informe anual de seguiment

Mesura 3: Creació d'una bústia o altres mecanismes de suggeriments que possibiliti la participació de treballadores i treballadors en matèria d'igualtat.

Òrgan Executant: Comissió d'Igualtat

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: numero de mecanismes de participació implantats i numero de suggeriments, consultes o aportacions realitzades.

Mesura 4: Creació d'informes de seguiment i avaluació del Pla i creació del II Pla d'Igualtat per a l'Ajuntament de Miramar.

Òrgan Executant: Comissió d'Igualtat

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026



Indicadors de seguiment: informes semestrals o anuals de seguiment de les mesures del Pla d'Igualtat.

CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

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

Mesura 1: Afavorir la paritat en la representació sindical. Negociar amb els representants sindicals mesures que promoguen la presència equilibrada entre dones i homes.

Òrgan Executant: Sindicats

Òrgan de seguiment: Comissió d'igualtat

Duració: 2022- 2026

Indicadors de seguiment:

- Numero i percentatges de la participació de dones i homes en les designacions sindicals.
- Numero d'instruments/ mecanismes de seguiment on s'han incorporat criteris de



presencia equilibrada.

ACCÉS A L'OCUPACIÓ DEL TREBALL

Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i accés al treball o l'ocupació.

Mesura 1: En la mesura del que està en mans de l'Ajuntament, beneficiar al sexe menys representat en cada categoria en els processos d'accés a l'ocupació. Introduint criteris específics de protecció de les dones per que hi haja una realitat en la igualtat d'oportunitats de condicions entre les persones aspirants en els processos de selecció i s'eliminen les discriminacions indirectes.

Òrgan Executant: Persona encarregada de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Número de vegades que s'ha pogut aplicar la mesura per sexe i departament o àrea de treball.

Mesura 2: Incloure temari sobre igualtat d'oportunitats en aquells processos de selecció que l'Ajuntament



puga intervindre. Es pot incloure al temari la normativa actual sobre igualtat i alguns coneixements bàsics sobre igualtat d'oportunitats.

Òrgan Executant: Persona encarregada de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment:

- Número de vegades que s'ha pogut aplicar la mesura.
- Número total de persones examinades disgregades per sexe i notes específiques en les qüestions en matèria d'igualtat.

Mesura 3: En aquelles ofertes de treball que es pugua puntuar com a formació complementària a la formació específica en igualtat, es a dir, la formació específica en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere de les persones aspirants aquests treballs es comptabilitze com a formació complementaria als processos.

Òrgan Executant: Persona encarregada de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat



Duració: 2022- 2026

Indicadors de seguiment:

- Copiar la convocatòria i les bases on es contemple aquesta mesura
- Número de vegades que s'ha pogut aplicar la mesura.
- Número de persones aspirants que han sigut puntuades per tenir formació específica en aquesta matèria.

Mesura 4: En aquells casos que depenen del personal de l'Ajuntament i el tribunal no es adjudicat externament, potenciar l'existència de tribunals paritaris als processos de selecció i a ser possible de persones que disposen de formació en igualtat d'oportunitats. En la mesura de les possibilitats que tinga l'Ajuntament de Miramar tractarà de promoure la creació de tribunals paritaris sempre i quant açò no suppose vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus integrants.

Òrgan Executant: Persona encarregada de Personal



Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment:

- Número de tribunals totals en processos de selecció i de tribunals paritaris.
- Número de vegades que s'ha pogut aplicar la mesura.

Mesura 5: Fomentar la formació i sensibilització en igualtat entre les persones que formen part dels tribunals dels procediments de selecció (quan estos els conformen personal de la plantilla de l'Ajuntament de Miramar).

Òrgan Executant: Persona encarregada de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Número total de persones integrants dels tribunals dels procediments de selecció amb formació en matèria d'igualtat, portar un seguiment estadístic des de l'inici de la mesura fins la renovació del Pla.



Mesura 6: Tindre disponible la RPT amb la major brevetat possible revisant que la seva redacció siga amb perspectiva de gènere tant en les definicions dels llocs de treball, els perfils, les competències professionals com l'ús inclusiu i no sexista.

Òrgan Executant: Persona responsable de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: Des de el moment que estiga la RPT actualitzada fins les posteriors revisions que es facen en cas necessari.

Indicadors de seguiment: Informes de revisió de la RPT (mínim l'annual)

Mesura 9: Elaborar i difondre manuals, dossiers o documents que incorpore tota la informació laboral en matèria d'igualtat de gènere per a les persones de nova incorporació, junt amb un document signat per la persona treballadora com a que ha rebut aquesta informació.

Òrgan Executant: Persona responsable de Personal i personal responsable de matèries d'igualtat



Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Documentació elaborada i registre de persones que han rebut aquest manual, dossier o document.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL I SISTEMA DE CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL

Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de classificació professional, promoció i desenvolupament personal.

Mesura 1: Revisar els sistemes de promoció, concurs i convocatòries complint amb el principi d'igualtat d'oportunitats i eliminant qualsevol requisit que pugui tindre conseqüències discriminatòries.

Òrgan Executant: Persona responsable de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Informe de la revisió amb la detecció de possibles requisits discriminatoris.

Mesura 2: Desagregació per sexe de la plantilla del



Ajuntament, valorant els grups professionals, els nivells, els complements, llocs de responsabilitat, per a detectar possibles situacions de discriminació.

Òrgan Executant: Persona responsable de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Informe anual

Mesura 3: Sempre que siga possible, valoració dels cursos en matèria d'igualtat de gènere en tots els processos de promoció.

Òrgan Executant: Persona responsable de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Registre de les vegades que s'ha pogut aplicar la mesura, informe sobre els resultats, dificultats, millores, etc.



ÀREA DE FORMACIÓ

Objectiu: Fomentar la sensibilització i la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i igualtat de gènere per a tota la plantilla.

Mesura 1: Potenciar la formació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats i igualtat de gènere a través de cursos oferits en la modalitat i horaris que més s'ajuste a la demanda de les persones assistents, preferiblement presencial, en horari laboral al lloc de treball i facilitant sempre la conciliació familiar, personal i laboral.

Òrgan Executant: Persona responsable de Personal, àrea d'igualtat i Comissió d'Igualtat.

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Registre del cursos realitzats amb l'assistència de persones participants desgregada per sexe i anàlisis dels continguts dels cursos així com qüestionaris per conèixer les percepcions i valoracions de la plantilla i l'impacte que a resultat la realització dels cursos.



Mesura 2: Fomentar la sensibilització i la formació en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats a tota la plantilla amb l'objectiu de reduir l'impacte dels estereotips de gènere i aconseguir la sensibilització i implicació de tota la plantilla.

Òrgan Executant: Persona responsable de Personal, àrea d'igualtat i Comissió d'Igualtat.

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Registre de les sensibilitzacions realitzades amb l'assistència de persones participants desgregada per sexe i anàlisis dels continguts d així com qüestionaris per conèixer les percepcions i valoracions de la plantilla i l'impacte que a resultat la realització de la sensibilització.

Mesura 3: Fomentar i prioritzar en la selecció de cursos aquelles persones amb situacions de vulnerabilitat, en situacions de permisos relacionats amb la conciliació familiar o personal (maternitat, paternitat, lactància, etc).

Òrgan Executant: Persona responsable de Personal,



àrea d'igualtat i Comissió d'Igualtat.

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: número de sol·licituds prioritzaades

COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA

Objectiu: Integrar i garantir un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista des de la perspectiva de gènere en l'estratègia de l'Ajuntament.

Mesura 1: Difusió entre la plantilla d'una Guia del llenguatge inclusiu i no sexista, per exemple, "Guía de Lenguaje más gestos hacia la igualdad" editada per l'Àrea d'Igualtat en 2020 i aquells mitjos necessaris per a la utilització inclusiva i no sexista del llenguatge (lupa violeta, dossiers informatius, etc). Per a que tothom tinga accés aquest material es pot incorporar un apartat a la web municipal.

Òrgan Executant: Àrea d'igualtat, persona de comunicació, Arxius i Biblioteques, administració.

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat



Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: numero d'actuacions de difusió i l'impacte, i incorporació a la web municipal la guia.

Mesura 2: Fomentar la realització de cursos bàsics de formació en matèria de llenguatge inclusiu i no sexista al horari laboral (preferentment).

Òrgan Executant: Àrea d'igualtat, persona responsable de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Formacions impartides, número de persones assistents segregades per sexe i qüestionaris d'avaluació i feedback.

Mesura 3: Aplicació del llenguatge inclusiu i no sexista a totes les comunicacions de l'Ajuntament de Miramar, tant internes com externes.

Òrgan Executant: Alcaldia, Àrea d'igualtat, comunicació, persona responsable de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat



Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: nombre de documents corregits.

Mesura 4: Correcció i revisió del llenguatge en la Web i xarxes socials de l'Ajuntament de Miramar, tant per aquells documents que ja estan publicats com per a futures publicacions.

Òrgan Executant: Àrea d'igualtat, comunicació

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: nombre de documents corregits.

CONCILIACIÓ FAMILIAR, PERSONAL I LABORAL

Objectiu: Facilitar i millorar la conciliació familiar, personal i laboral.

Mesura 1: Elaborar una guia que es facilitarà a tota la plantilla o es pujarà a la web municipal on es recull totes les mesures en matèria de conciliació que hi han disponibles i apliquen a aquesta Administració Local. També les noves incorporacions han de tenir



constància d'aquestes guies.

Òrgan Executant: Àrea d'igualtat, comunicació,
persona responsable de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Guia elaborada, dossiers,
accés a la web, etc.

Mesura 2: Seguir impulsant la flexibilitat horària per a
poder adaptar les diferents realitats i situacions de les
persones de la plantilla al seu horari laboral i que les
persones estiguen informades sobre aquesta opció.

Òrgan Executant: Àrea d'igualtat, persona
responsable de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Número de casos que ho
han sol·licitat o que ja disfruten d'aquesta mesura,
desagregat per sexe.

Mesura 3: Realitzar campanyes de sensibilització i
d'informació, xarrades, conferències, etc en matèria de



conciliació dirigides a tota la plantilla.

Òrgan Executant: Àrea d'igualtat, persona responsable de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: número de campanyes, sensibilitzacions, persones participants, qüestionaris d'avaluació.

Mesura 4: Estudi o informe sobre les necessitats reals de flexibilització en l'horari de la plantilla per a poder adaptar l'horari laboral a les diferents realitats i situacions familiars i personals. Emetre un informe sobre les necessitats de conciliació de la plantilla, així com de les mesures disfrutades.

Òrgan Executant: Àrea d'igualtat, persona responsable de Personal

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: estudi i informe realitzat.



RETRIBUCIONS

Objectiu: Acomplir el principi d'igualtat retributiva, que estableix que als llocs de treball iguals o d'igual valor, els correspon igual retribució, eliminant qualsevol situació de discriminació salarial per qüestió de sexe que estiga produint-se en aquesta administració.

Mesura 1: Realització d'un document tipo Excel on s'especifique les retribucions salarials (base, complements, retribucions i hores extres pagades, antiguitat, tipo de relació contractual, categoria professional, tipo de jornada, etc) i tot el que siga necessari per a poder realitzar un seguiment de l'evolució de la plantilla en relació amb les seves retribucions i classificació professional. Totes les dades han d'estar disgregats per sexe.

Òrgan Executant: Persona encarregada de personal.

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiments: Proposta de millores realitzades, informe d'impacte de gènere, reclassificacions i modificacions realitzades en la RPT.



Mesura 2: Realització d'un registre retributiu que continga els valors mesurats dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials, així com una comparació per categoria, grup i lloc de treball en funció de la jornada, disgregat per sexe i una auditoria salarial amb la finalitat de comprovar que el sistema de retribucions existent en l'administració garantisca l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones i identificar aquelles situacions en les que no s'acompleix, de manera que es puguin corregir, preveure i evitar-les.

Òrgan Executant: Persona encarregada de personal.

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiments: Registre retributiu realitzat i auditoria salarial

ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, PER ORIENTACIÓ SEXUAL I/ O PER IDENTITAT DE GÈNERE

Objectiu: Establir una protecció efectiva davant l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per



orientació sexual i per identitat de gènere.

Mesura 1: Elaboració d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat de gènere, d'acord amb la legislació vigent. Per establir procediments i mecanismes efectius per a la seva detecció, procediment i difusió entre la plantilla.

Òrgan Executant: Comissió d'Igualtat

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Protocol aprovat i ficada en marxa.

Mesura 2: Elaboració i difusió entre la plantilla del protocol, mitjançant formacions, documents informatius, accions de difusió, apartat en la Web, etc per a que tota la plantilla siga capaç de detectar actituds discriminatòries, conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de general.

Òrgan Executant: àrea d'igualtat, comunicació



(difusió) i Comissió d'Igualtat

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Document informatiu elaborat, accions de difusió realitzades, accés des de la Web, etc

Mesura 3: Formacions específiques per a tota la plantilla sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual o identitat de gènere.

Òrgan Executant: àrea d'igualtat i Comissió d'Igualtat

Òrgan de seguiment: Comissió d'Igualtat

Duració: 2022-2026

Indicadors de seguiment: Cursos impartits sobre aquesta temàtica, persones assistents (per sexe), i avaluació de les formacions.

Cadascuna de les accions compta amb el mateix esquema:

a. **Acció (nom):** Cada objectiu específic es materialitza a una acció que contribueix a aconseguir-lo.

b. **Descripció:** L'acció es detalla específicament.



Agents implicats. Òrgan executant. Òrgan de seguiment.

c. **Duració:** La distribució de les accions al llarg de vigència i periodicitat assignada.

d. **Indicadors de seguiment:** Procediment i informes de seguiment i avaluació

Suggeriments i comentaris de la plantilla per a facilitar el desenvolupament del Pla d'Igualtat:

- Conscienciació de la no violència en qualsevol àmbit.
- Millorar en els processos de selecció, promoció professional i formació vinculada al Pla d'Igualtat.
- Revisió de les funcions en relació als llocs de treball
- Creació d'un conveni de personal propi del Ajuntament
- Promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i per raó de sexe, implantar el Principi d'Igualtat als processos de selecció
- Formacions a la plantilla en matèria d'igualtat de gènere



- Que totes les persones de la plantilla coneguin els seus drets, que coneguin les mesures de conciliació, comunicació de les decisions, designar una persona que informe sobre les formacions disponibles, ús responsable del Pla d'Igualtat
- Més informació i formació
- Flexibilitat horària que millore la conciliació familiar



13. GLOSSARI

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

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

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

Assetjament per orientació sexual: Qualsevol conducta i accions contra una persona per la seva orientació sexual que puga considerar-se ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, amb el propòsit



d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn discriminatori.

Assetjament per identitat de gènere: Qualsevol comportament que per raons d'expressió o identitat de gènere es realitza amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat (Art. 4.10 Llei 8/2017, 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a la expressió de gènere en la Comunitat Valenciana).

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

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

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

Corresponsabilitat: necessitat de que homes i dones, titulars dels mateixos drets, assumisquen similars



deures i obligacions en els escenaris públic i privat, en el mercat laboral, en les responsabilitats familiars i en la presa de decisions.

Auditoria retributiva: Te com a objectiu obtindrà la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribucions. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i preveure els obstacles i les dificultats existents o que poden produir-se per garantir la igualtat retributiva i assegurar la transparència i seguiment d'aquest sistema retributiu. (Art. 7.1 Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes).

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

Discriminació directa: situació en què es troba una



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

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

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

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

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



cultura.

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

Llenguatge inclusiu (no sexista): la finalitat del llenguatge no sexista o llenguatge neutral quant al gènere és evitar opcions lèxiques que puguen interpretar-se com a discriminatòries o degradants en implicar que un dels sexes és superior a l'altre, ja que en la majoria dels contextos el sexe de les persones és, o ha de ser, irrellevant (PE 397.475. Informe sobre el llenguatge no sexista en el Parlament Europeu, 13 de febrer de 2008).

Indicadors de gènere:

Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis.

Amb la finalitat 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, han de: (...)

a) 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.

b) Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el conconsolide de la incidència d'altres variables la concurrència de les quals resulta generadora de

situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.

(Article 20. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones

i Homes).

Índex de concentració: Relació entre el núm. de dones d'una categoria i el total de les dones, per 100; relació d'homes d'una categoria i el total d'homes, per 100



(Eina per a l'elaboració de diagnòstics i plans per a la igualtat de dones i homes en empreses i altres entitats. Gestió per a la igualtat en les entitats públiques i privades. (Emakunde-Institut Basc de la Dona, 2019).

Índex de distribució: Relació entre el núm. de dones d'una categoria i el total de les dones, per 100; relació d'homes d'una categoria i el total d'homes, per 100 (Eina per a l'elaboració de diagnòstics i plans per a la igualtat de dones i homes en empreses i altres entitats. Gestió per a la igualtat en les entitats públiques i privades. (Emakunde-Institut Basc de la Dona, 2019)

Perspectiva de gènere: Permet analitzar i comprendre les característiques que defineixen a les dones i als homes, així com les seues semblances i diferències. Analitza les possibilitats i oportunitats de tots dos, les seues expectatives, les complexes i diverses relacions socials que es donen entre tots dos gèneres, així com els conflictes institucionals i quotidians que han d'afrontar i les maneres en què ho



fan (Agència Espanyola de Cooperació Internacional, 2007). La perspectiva de gènere suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació (IV Conferència Mundial de la Dona, Pequín 95).

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

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

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

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

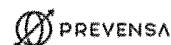
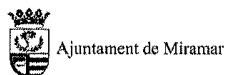


homes.

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



14. ANNEXOS



2.

MODELO DE PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el *Ajuntament de Miramar*, con P4617000G y domicilio en 46711-Miramar (Valencia), Plaça Ajuntament, 1, CNAE 8411, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de l'Ajuntament de Miramar para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con un centro de trabajo, sito/s en 46711 Miramar (Valencia), Plaça Ajuntament, 1 sesenta y seis trabajadores/as y cuenta con representación sindical de los trabajadores.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y



Ajuntament de Miramar



laboral

- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones 46711 Miramar (Valencia), Plaça Ajuntament, 1 y como persona de contacto a Juana Marzal Martinez, secretaria@ajumiramar.org, teléfono 962819101.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente **Pilar Peiró Miñana** representante legal de la empresa a efectos de negociación.

En Miramar, a 19 de septiembre de 2022.



ANNEX 2.



3

**ACTA DE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN
NEGOCIADORA**

En Miramar, 19 de septiembre de 2022 reunidas,

De una parte, la representación del **AYUNTAMIENTO**

1. **Pilar Peiró Miñana** – Alcaldesa. *Presidenta de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.*
2. **Natalia Vila Torres**- Concejala de igualdad y servicios sociales.
3. **Susana Gilabert Millet**- Concejala de cultura.

Personas para la sustitución de la representación del Ayuntamiento:

1. **Vicent Miquel Soler**- Teniente de alcalde.
2. **José Juan Mayor Juan**- Concejales de deportes.
3. **Salvador Gregori Torres**- Concejales de fiestas.

y de otra, la representación de las **TRABAJADORAS Y TRABAJADORES**

1. **Juana Marzal Martínez**- Secretaria- Interventora. *Secretaria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.*
2. **Isabel Domenech Escrivá**- Técnico medio gestión.
3. **José Pellicer Prefasi**- Peón mantenimiento. Representante Sindical.
4. **Salvador Mestre Roig**- Agente de policía. Representante Sindical.

Personas para la sustitución de la representación de las trabajadoras y trabajadores:

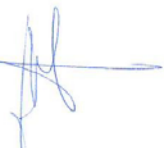


1. **Salvador Gregori Mari**- Peón de mantenimiento. Representante Sindical

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Firmado:


salvador gregori mari



Fecha: 19 de septiembre de 2022



Ajuntament de Miramar



CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación del **AYUNTAMIENTO** por:

- **Pilar Peiró Miñana** – Alcaldesa. *Presidenta de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.*
- **Natalia Vila Torres**- Concejala de igualdad y servicios sociales.
- **Susana Gilabert Millet**- Concejala de cultura

Personas para la sustitución de la representación del Ayuntamiento:

- **Vicent Miquel Soler**- Teniente de alcalde.
- **José Juan Mayor Juan**- Concejales de deportes.
- **Salvador Gregori Torres**- Concejales de fiestas.

En representación de la **PLANTILLA** por:

- **Juana Marzal Martínez**- Secretaria- Interventora. *Secretaria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.*
- **Isabel Domenech Escrivá**- Técnico medio gestión.
- **José Pellicer Prefasi**- Peón mantenimiento. Representante Sindical.
- **Salvador Mestre Roig**- Agente de policía. Representante Sindical.

Personas para la sustitución de la representación de las trabajadoras y trabajadores:



Ajuntament de Miramar



- **Salvador Gregori Marí**- Peón de mantenimiento. Representante Sindical

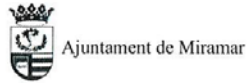
1. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

2. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidenta, de entre sus integrantes, a **Pilar Peiró Miñana** y Secretaria **Juana Marzal Martínez**.



Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse periódicamente y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad. En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.



4. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de PREVENSA, que intervendrá con voz, pero sin voto. En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda,

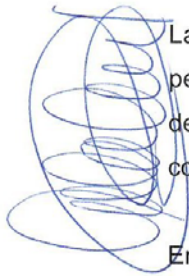


Ajuntament de Miramar

previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos. El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.


4. Confidencialidad.





Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

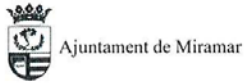
5. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.



Las personas que integran la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno. En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución



y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

6. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo *lunes 26 de septiembre de 2022*.

Firma:



ANNEX 4:



Ajuntament de Miramar

ACTA D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Reunida en Miramar, la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, composta per:

En representació de l'empresa per:

- Pilar Peiró Miñana- Alcaldessa. Presidenta de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
- Natalia Vila Torres- Regidora d'igualtat i serveis socials.
- Susana Gilabert Millet- Regidora de cultura.

Substituts:

- Vicent Miquel Soler- Tinent d'alcalde
- José Juan Mayor Juan- Regidor d'esports
- Salvador Gregori Torres- Regidor de festes

En representació de treballadores i treballadors per:

- Juana Marzal Martínez- Secretaria- Interventora- Secretaria de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
- Isabel Domenech Escrivá- Tècnic mig de gestió.
- José Pellicer Prefasi- Peó de manteniment. Representant Sindical.
- Salvador Mestre Roig. Agent de policia. Representant Sindical.

Substituts:

- Salvador Gregori Marí- Peó de manteniment. Representant Sindical.





Acorda

1r Donar per concloues les negociacions i, per tant, procedir a l'aprovació de les mesures proposades i a la signatura del Pla d'Igualtat de l'empresa, el contingut complet de la qual s'adjunta a la present acta, com a annex.

2n Igualment, totes dues parts, i a fi de complir amb el que s'estableix en el Pla d'igualtat la signatura de la qual es recull en la present acta, acorden que la vigència del Pla és de quatre anys.


3r D'igual manera, les parts es comprometen a donar trasllat del present Acord i text final, a l'Autoritat Laboral competent a l'efecte del seu registre, depòsit i publicitat.

I sense més assumptes que tractar s'alça la sessió, sent les 11 hores del dia 2 de novembre de 2022



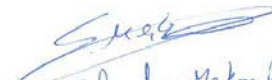
Signatures:


[...]


Fdo. Tiber Peró


Fdo. Francesc Trazzer.


Fdo. Isabel Domenech.


Salvador Mestre Roig


Fdo. Josep Fellicer.



ANNEX 5. Plantilla seguiment de les mesures.

ÀREA:			
MEDIDA			
Objetivo			
Órgano ejecutante			
Órgano de seguimiento			
Fecha de inicio			
Fecha de seguimiento			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente <input type="checkbox"/>	En ejecución <input type="checkbox"/>	Finalizada <input type="checkbox"/>
Indicar la razón por la que la medida no se ha iniciado o complementado totalmente	Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/>		
	Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/>		
	Falta de recursos económicos <input type="checkbox"/>		
	Otras <input type="checkbox"/>		
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones (adaptadas en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de mejora			
Documentación acreditativa de la realización de la medida			



SIGNATURES

Pilar Peiró Miñana- Alcaldessa. Presidenta de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

Natalia Vila Torres- Regidora d'igualtat i Serveis Socials.

Susana Gilabert Millet- Regidora de cultura.

Juana Marzal Martínez- Secretaria- Interventora. Secretaria de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

Isabel Domenech Escrivá- Tècnica mig gestió.

José Pellicer Prefaci- Peó de manteniment. Representant Sindical.



Salvador Mestre Roig- Agent de policia. Representant Sindical.