

II PLA D'IGUALTAT

2024-2027



IGUALTAT I DIVERSITAT
AJUNTAMENT D'OLIVA



ÍNDEX

ÍNDEX	3
1. PRESENTACIÓ I AGRAÏMENTS	5
2. INTRODUCCIÓ	7
3. MARC NORMATIU	9
Normativa autonòmica	9
Normativa Estatal	10
Normativa Comunitària	11
Normativa Internacional	12
4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	13
5. PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT	13
6. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	14
7. METODOLOGIA	15
8. OBJECTIUS DEL II PIO AJUNTAMENT OLIVA	16
Objectius Generals	16
Objectius Específics	16
9. DIAGNOSI	17
a) Procés de selecció i contractació	17
b) Classificació professional	18
c) Formació	19
d) Promoció professional	21
e) Condicions de treball	24
f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	25
g) Infrarepresentació femenina	27
h) Retribucions	29
i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	30
10. Mesures II Pla Igualtat	32
Informació de Contacte	52



1. PRESENTACIÓ I AGRAÏMENTS

L'Ajuntament d'Oliva ha estat compromés amb l'impuls d'una cultura d'organització compromesa amb la garantia de la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, com es va recollir al seu I Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

El treball per promoure la igualtat i sensibilitzar la ciutadania és imprescindible i continuarà realitzant-se, però per avançar cap a una societat igualitària que deixi enrere el paradigma patriarcal androcèntric i sexista en què encara vivim, cal a nivell intern donar exemple en la mateixa organització municipal.

És en aquest marc on s'insereix el II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament d'Oliva. Es dóna continuïtat a la resta de polítiques d'igualtat desenvolupades a aquesta organització i que desenvolupa la legislació vigent i recull tant l'avaluació del pla anterior com els resultats de la diagnosi institucional sobre la situació de dones i homes en relació a la igualtat de gènere.

L'Ajuntament d'Oliva ha donat passos importants en matèria d'igualtat entre dones i homes dintre de l'organització, però encara queden pendents assoliments en diferents àmbits.

Aquest Pla ens permetrà avançar en aquestes qüestions, així com en altres aspectes claus com la formació en igualtat d'oportunitats del personal, la lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i, en convertir l'Ajuntament en una institució referent.

És per això que aquest II Pla implica refermar l'aposta de l'Ajuntament per la igualtat efectiva entre dones i homes de l'Ajuntament d'Oliva; entrant els seus esforços a promoure els canvis organitzatius necessaris perquè dones i homes puguin

6

desenvolupar plenament les seues carreres professionals i capacitats personals sense discriminació per raó de gènere.



2. INTRODUCCIÓ

La desigualtat entre dones i homes és una realitat que continua instaurada, en l'actualitat, en tots els àmbits de la societat.

La realitat social del nostre dia a dia demostra que encara queda molta feina per fer: cada dia ens trobem amb femicididís o agressions sexuals, físiques, verbals o psicològiques per raó de gènere arreu del país.

Fa anys que els poders públics lluiten per erradicar aquesta desigualtat i, de fet, la igualtat formal és una fita assolida en el nostre país. No obstant això, resulta evident que per arribar a una igualtat real calen mesures que corregisquen els desajustos encara existents (discriminacions, llenguatge sexista, manca de corresponsabilitat, etc.).

La Regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament d'Oliva, conjuntament amb la Unitat d'Igualtat, presenta el seu II Pla d'Igualtat, que es defineix per una continuació, actualització i aprofundiment respecte de la seua primera versió, vigent des de l'any 2018.

El context en què es redacta aquest II Pla d'Igualtat és posterior a la pandèmia de la Covid-19, que va canviar en certa forma l'estructura i el funcionament de moltes llars. L'estructura social i econòmica del país, així com el substrat cultural, tot i haver canviat en molts aspectes, encara presenten resistències manifestes i latents que dificulten la plena equiparació entre homes i dones.

Aquest Pla d'Igualtat ha de ser un punt de referència inevitable a l'hora de planificar i elaborar polítiques públiques en l'àmbit local. Aquest pla s'ha d'aplicar de manera transversal, des de cada regidoria, de manera que s'aborde de manera conjunta una problemàtica que ens afecta a diferents nivells.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LOIEMH), la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LIEDH), el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i el Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant EBEP), obliguen les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes.

L'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes és, doncs, un imperatiu legal. S'ha d'elaborar i aplicar un pla intern d'igualtat que forme part integral del conveni col·lectiu o de l'acord de condicions de treball del personal que siga aplicable, en els termes que es preveuen.

En compliment d'aquest mandat legal, i fent efectiu el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes, l'Ajuntament d'Oliva ha negociat i aprovat el II Pla d'igualtat d'Oportunitats. Els grups legitimats per a la seua negociació han estat, per la part política, PRO, UCIN, Compromís, PSOE, PP; i per la part sindical UGT, CCOO i CSIF.

El II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2024-2027 de l'Ajuntament d'Oliva va ser negociat i aprovat per la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat i ratificat per acord del Plenari municipal de data 29 de febrer de 2024.

3. MARC NORMATIU

Normativa autonòmica

Lleis

LLEI 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.

LLEI 3/2019, de 18 de febrer, de serveis socials inclusius de la Comunitat Valenciana.

Decrets

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.

DECRET 181/2017, de 17 de novembre, del Consell, pel qual es desenvolupa l'acció concertada per a la prestació de serveis socials en l'àmbit de la Comunitat Valenciana per entitats d'iniciativa social.

DECRET 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

DECRET 192/2020, de 27 de novembre, del Consell, de regulació del Consell Valencià dels Dons.

Ordres

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».

Normativa Estatal

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

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Normativa Comunitària

Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Instrument de Ratificació per part d'Espanya del Tractat d'Amsterdam pel qual es modifiquen el Tractat de la Unió Europea, els Tractats Constitutius de les Comunitats Europees i determinats actes connexos, signat a Amsterdam el 2 d'octubre de 1997.

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000/C 364/01).

Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre, 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.

Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa).

Reglament (CE) Núm. 1922/2006 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de desembre de 2006, pel qual es crea un Institut Europeu de la Igualtat de Gènere.

Reglament (CE) Núm. 168/2007 del Consell de 15 de febrer de 2007, pel qual es crea una Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.

Versió consolidada del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (Diari Oficial de la Unió Europea C 83/47).

Normativa Internacional

Carta de les Nacions Unides (1945).

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (Nacions Unides, 1979).

Declaració i Programa d'Acció de Viena (Nacions Unides, 1993).

IV Conferència Mundial sobre la Dona a Pequín (1995).



4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest és el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Oliva, dirigit a la seua plantilla.

La vigència es considera des de la seua aprovació fins al 30 de juny de 2027.

5. PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT

El II Pla d'Igualtat s'ha elaborat i negociat en el si de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament d'Oliva presidida per la persona titular de l'Alcaldia, té caràcter paritari i està composta per:

- a) Representants de tots els partits polítics amb representació al Plenari: Projecte Oliva, UCIN, Compromís, PSOE i PP.
- b) Representants de les següents organitzacions sindicals: UGT, CCOO i CSIF.

La composició i funcionament de la Comissió d'Igualtat es regula mitjançant el Reglament de Constitució de la Comissió d'Igualtat (aprovat en Plenari de l'Ajuntament d'Oliva a 22 de febrer de 2019).

6.SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

El sistema de seguiment del II Pla d'Igualtat es realitzarà en la Comissió d'Igualtat, com assenyala el Reglament de Constitució de la Comissió d'Igualtat.

L'avaluació es realitzarà de manera periòdica en sessions ordinàries de la Comissió d'Igualtat, mitjançant els indicadors designats per a tal efecte.

El II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Oliva es pot modificar en qualsevol moment de la seua vigència. El sistema a seguir és l'exposició motivada i votació (majoria simple) en la Comissió d'Igualtat.



7.METODOLOGIA

Per a la realització de la diagnosi s'ha emprat una combinació de metodologia qualitativa i quantitativa.

La recollida d'informació s'ha realitzat a través de diferents tècniques i s'ha establert un procés participatiu amb el conjunt de persones que treballen a la institució, amb l'objectiu d'identificar les necessitats, expectatives i problemàtiques de cada col·lectiu a les quals caldria donar resposta.

- Anàlisi de dades quantitatives: S'han treballat dades numèriques relatives a la composició dels diferents òrgans, dades de recursos humans (composició de la plantilla, tipus de contractes, etc.), dades retributives, etc.
- Anàlisi documental: S'han analitzat disposicions internes rellevants, declaracions institucionals, publicacions elaborades per l'Ajuntament, materials educatius, pàgina web, etc.
- Reunions de grup: S'han organitzat diversos grups de discussió, amb representants sindicals i polítics.

8.OBJECTIUS DEL II PIO AJUNTAMENT OLIVA

Objectius Generals

1. Incloure transversalitat de gènere en totes les polítiques municipals.
2. Impulsar representativitat paritària en l'Administració Municipal.
3. Fomentar el desenvolupament o aplicació de mesures que permeten a dones i homes conciliar les responsabilitats laborals i les obligacions familiars, així com promoure la corresponsabilitat.
4. Sensibilitzar i conscienciar a la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva sobre la importància de trencar amb vells paradigmes sexistes que faciliten la consecució de la igualtat real.
5. Promoure hàbits i pràctiques de vida saludables que milloren el benestar de la seua plantilla, cuidant la salut més enllà de la prevenció dels riscos laborals i atenent tant els aspectes físics com emocionals.
6. Trencar amb la tendència de masculinització en àmbits que tradicionalment han estat de difícil accés per a dones, fomentant la promoció professional, facilitant la formació contínua i generant ocupació de qualitat.
7. Garantir comunicació inclusiva, incloent textos, imatges i qualsevol altra representació.

Objectius Específics

1. Introduir la perspectiva de gènere en la gestió organitzacional, i en concret en l'àmbit de les relacions laborals, i les polítiques de gestió de recursos humans.
2. Impulsar mesures contra la discriminació i que atenguen a promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'ocupació.
3. Incrementar la coeducació i corresponsabilitat.
4. Fomentar lideratges femenins.
5. Treballar i incrementar la comunicació per a la igualtat.

9. DIAGNOSI

La diagnosi del II PIO de l'Ajuntament d'Oliva pretén servir de punt de partida per a l'elaboració de polítiques d'acció positiva que tendisquen a l'assoliment de la igualtat real entre homes i dones.

Amb ella, és pretén abordar la gestió i el funcionament de l'Ajuntament d'Oliva tant com a centre de treball com pel que fa a l'organització informal que generen les diferents sinergies existents entre el personal que el compon. Els àmbits estudiats són els següents:

a) Procés de selecció i contractació

L'Ajuntament d'Oliva és una entitat pública i, per tant, regeix els seus processos de selecció i contractació d'acord amb la normativa vigent al respecte.

Tal com assenyalen els articles 19.1 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública, i 91.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, estableixen que la selecció de tot el personal ja siga funcionari, ja laboral, ha de realitzar-se d'acord amb la corresponent oferta d'ocupació pública, mitjançant convocatòria pública i a través del sistema de concurs, oposició o concurs oposició lliure, en els quals es garantisquen, en tot cas, els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat.

Per part seua, la citada Llei 7/1985, en el seu article 100, atribueix a cada Corporació la competència per a la selecció del seu funcionariat no recollit en el número 3 del seu article 92, reservant, no obstant això, a l'Administració de l'Estat, l'establiment de les regles bàsiques i els programes mínims al fet que s'ha d'ajustar el procediment de selecció de tals funcionaris. Fent ús d'aquesta atribució, aquelles normes d'aquest Reial decret, que defineixen regles essencials i programes mínims, revestiran caràcter bàsic a l'efecte del que es preveu en l'article 149.1.18 de la Constitució.

La diversitat de les entitats locals, la seua peculiar organització i la incidència que la selecció dels funcionaris té en la mobilitat d'aquests, fa necessari un marc comú prou flexible per a adequar les bases concretes de selecció dels funcionaris locals a la seua realitat específica; sense perjudici que per aquells s'arbitren les mesures apropiades per a la participació dels representants sindicals en el desenvolupament dels processos selectius.

En aquest context de flexibilitat, les comunitats autònomes podran addicionar als continguts mínims fixats en aquest Reial decret el coneixement de la seua llengua pròpia, segons el que es preveu en la seua legislació de normalització lingüística.

Per tant, tots i cadascun del processos selectius duts a terme en l'Ajuntament d'Oliva s'ajusten a la legalitat de la norma superior.

b) Classificació professional

L'Auditoria Retributiva consisteix en una anàlisi del sistema salarial de l'empresa amb l'objectiu d'obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, compleix amb el principi d'igualtat entre dones i homes en matèria retributiva.

Per tant, haurà de proporcionar informació sobre l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i, al seu torn, ajudar a detectar situacions de risc discriminatori qualsevol que siga el seu origen.

D'aquesta manera, permetrà definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats que hi haja o que puguen produir-se amb vista a garantir la Igualtat Retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

En l'elaboració de l'Auditoria Retributiva es realitza un diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa que inclou la Valoració de Llocs de treball, l'anàlisi del Registre Retributiu i la consideració d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva.

En relació amb la vigència de l'Auditoria Retributiva, s'ha de tindre en compte que tindrà la mateixa vigència que el pla del qual forma part. Sempre que aquest Pla d'Igualtat no determine el contrari.

L'anàlisi de la informació relativa a aquest punt es pot consultar a l'informe realitzat sobre l'auditoria retributiva, adjunt a aquest mateix document.

c) Formació

No s'aprecien diferències significatives en funció del sexe per que fa a la formació rebuda. Les existents es deuen més al nivell formatiu de cada persona que a qualsevol altra característica.

L'any 2023, dins del Pla Unitari de formació s'han realitzat els següents cursos, constant també el corresponent desglossament per sexes:

NOVA LEGISLACIÓ DEL SISTEMA DE PENSIONS – IMPARTIT PER FOREM, PER A 40 PERSONES, DE 40 HORES.

Aquest curs va ser realitzat per 37 PERSONES APTES, ENTRE ELLS 26 DONES I 11 HOMES.

CURS D'INTRODUCCIÓ AL LIDERATGE EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES – IMPARTIT PER FUNDESTAP, PER A 100 PERSONES, DE 60 HORES.

Aquest curs va ser realitzat per 89 PERSONES APTES, ENTRE ELLES 54 DONES I 35 HOMES.

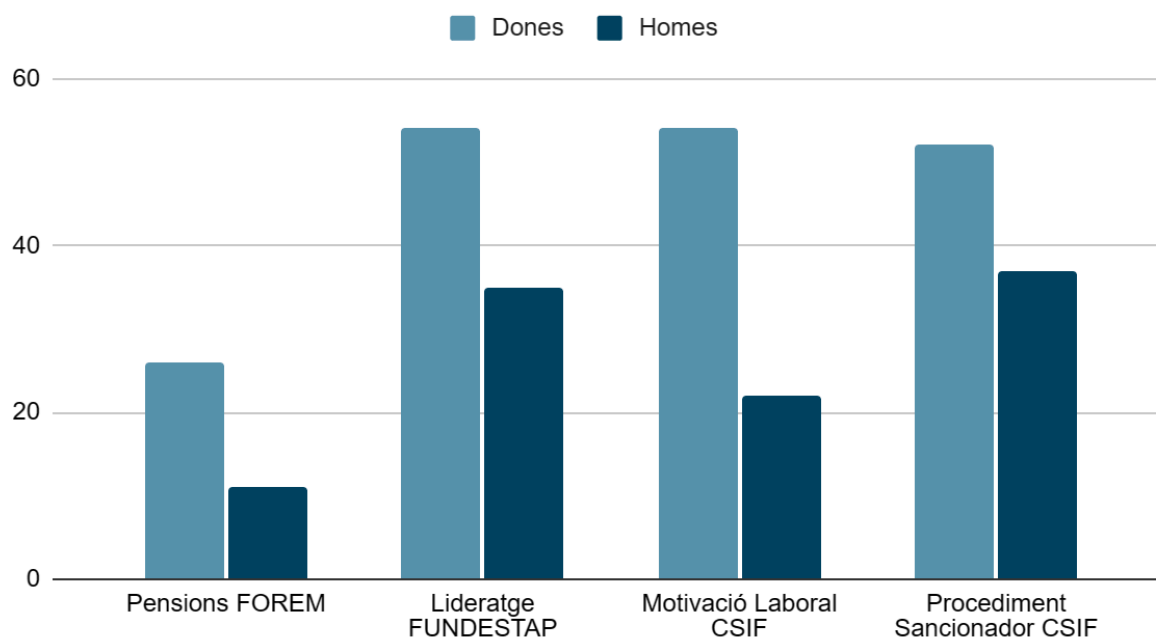
CURS DE "MOTIVACIÓ LABORAL EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES, – IMPARTIT PER CSIF,PER A 100 PERSONES, DE 60 HORES.

Aquest curs va ser realitzat per 76 PERSONES APTES, ENTRE ELLS 54 DONES I 22 HOMES.

CURS DE PROCEDIMENT SANCIONADOR I RÈGIM DISCIPLINARI EN ELS/AS FUNCIONARIS/AS PÚBLICS/AS" – IMPARTIT PER CSIF, PER A 100 PERSONES, 60 HORES.

Aquest curs va ser realitzat per 89 PERSONES APTES, ENTRE ELLS 52 DONES I 37 HOMES.

Pla unitari de Formació de l'Ajuntament l'any 2023



Com es pot observar a les dades, el nombre de dones que han optat per formar-se mitjançant el Pla unitari de l'Ajuntament l'any 2023 supera el nombre d'homes en tots els cursos. Per tant, es pot concloure que no hi ha cap problema associat al gènere tant en la informació inicial del contingut com d'accés i/o inscripció.

El que es pot apreciar pel tema dels cursos és que cap dels continguts estan relacionats amb la igualtat d'oportunitats. Per tant, aquesta serà una qüestió a millorar.

d) Promoció professional

La promoció professional s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que tinguen com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre homes i dones, podent establir-se mesures

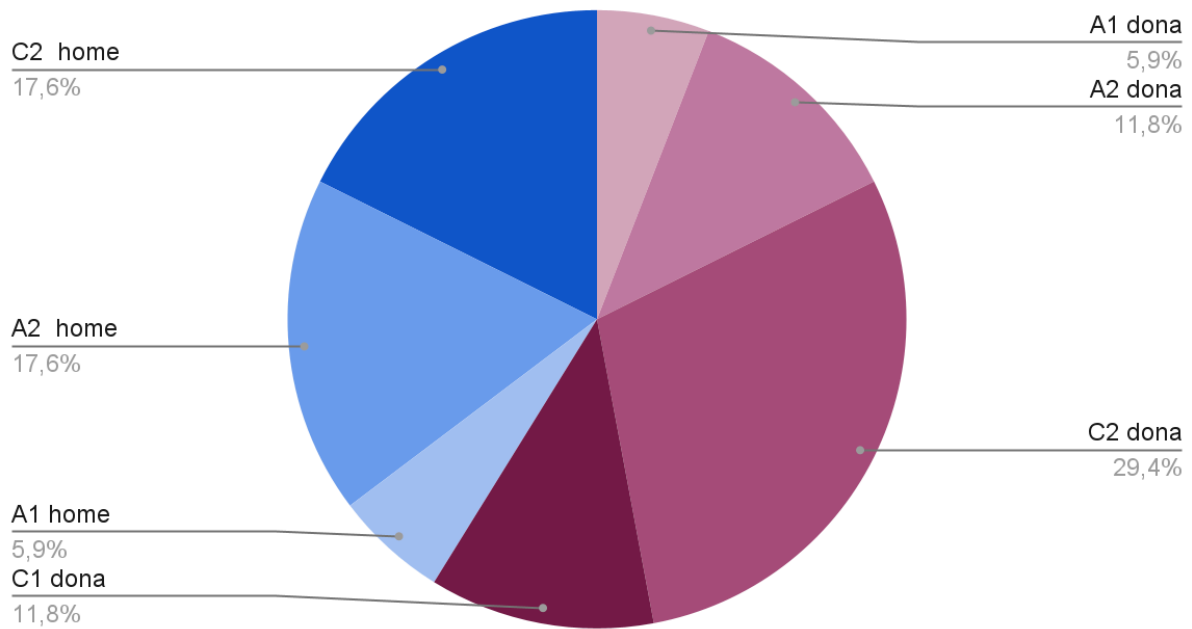
d'acció positiva dirigides a eliminar o compensar situacions de discriminació.

L'Ajuntament d'Oliva, ha tramitat i finalitzat els següents procediments selectius l'any 2023:

Exp.	Grup	Plaça que es convoca	Procediment	Sexe
13447/2022	A1	Arquitecte/a	Estabilització concurs	M
13448/2022	A1	TAG	Estabilització concurs promoció interna	H
13449/2022	A2	2 TAG	Estabilització concurs promoció interna	2 H
13451/2022	A2	1 TAG	Estabilització concurs oposició	M

			promoció interna	
13464/2022	A2	1 Ingeniero técnico	Estabilització concurs	H
13467/2022	A2	1 Tècnic mig serveis socials	Estabilització concurso	M
13798/2022	C2	5 Aux. admin	Estabilització concurs	1 H/4 M
13799/2022	C2	1 Aux. admin	Estabilització concurs oposició	H
13800/2022	C2	1 Aux.ajuda domicili	Estabilització concurs	M
13896/2022	C2	1 Electricista	Estabilització concurs	H
13905/2022	C1	1 Administrativo administració especial	Estabilització concurs oposició promoció interna	M
13914/2022	C1	1 Administratiu	Estabilització concurs oposició promoció interna	M
13915/2022	C1	1 Encarregat gral d'obres i serveis	Estabilització concurs oposició promoció interna	H
13916/2022	C1	3 Encarregats de serveis municipals	Estabilització concurs oposició promoció interna	3H
4164/2022	A2	1 Intendent de la policia local	Promoció interna interadministrativa amb mobilitat	H

Procediments selectius 2023



Total places convocades	Places adjudicades a dones	Places adjudicades a homes
22	10	12

e) Condicions de treball

A pesar que en les últimes dècades formalment s'ha aconseguit un nivell important d'igualtat entre dones i homes amb l'existència de nombroses lleis, documents internacionals, normativa comunitària i pronunciaments de tribunals estatals i supraestatals, encara queda molt per fer en la consecució d'una real i efectiva igualtat material.

Es pot afirmar que tant la igualtat de gènere com l'empoderament de les dones segueixen estancats a causa de la persistència de desigualtats històriques i estructurals en les relacions de poder entre dones i homes el que afecta especialment l'autonomia econòmica.

La bretxa salarial pot tindre un origen de desigualtat retributiva, on les dones rebrien un pagament diferent per fer el mateix treball o un treball d'igual valor que els homes, però aquest tracte discriminatori està sancionat jurídicament i es considera delictiu si s'aplica a les persones en funció del seu sexe.

El concepte de bretxa salarial ha anat canviant al llarg del temps, i en conseqüència la manera de mesurar-la. En l'actualitat els complements salarials són clau en el mesurament de la bretxa, cosa que abans no succeïa, per això es considera imprescindible una revisió del conjunt d'informacions i fomentar solucions efectives per a erradicar aquesta discriminació salarial. També és procedent estudiar les raons de l'existència d'una bretxa salarial, i el més ressenyable, quines conclusions mostren els diversos estudis i quines són les futures línies d'investigació sobre aquesta qüestió.

Per això és important entendre que el concepte de bretxa és molt més ampli, i recull altres factors explicatius de la desigualtat salarial com la feminització dels treballs a temps parcial o el conegut sostre de cristall.

Sent un fet la bretxa salarial, per a combatre-la necessitem quantificar-la, determinar quin és el model matemàtic que subjau als diferents salaris bruts per hora d'homes i

dones, quines variables s'utilitzen en eixos càlculs i si existeixen diferents metodologies a aplicar.

En general, en l'Ajuntament d'Oliva treballaven, per al 31/12/2022, 158 dones i 223 homes, cosa que marca una clara masculinització dels llocs de treball de l'Administració.

No obstant això, depenent del càrrec en què ens fixem, veurem que hi ha alguns treballs ocupats majoritàriament (o exclusivament) per dones, alguns de molt masculinitzats i d'altres en què existeix una paritat de gènere. Pel que fa a la diferència de salaris dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament, podem dir que les dones reben, de mitjana, un salari lleugerament major que no els seus companys homes: 9.792,12 € de salari mitjà a l'any, les dones; i 9.706,29 €, els homes.

Si hi afegim els complements salarials, la diferència total augmenta: 25.357,68 € les dones, i 22.164,47 €, els homes.

El Registre Salarial es troba a disposició de la representació sindical que ho sol·licite i altres membres de la Comissió d'Igualtat.

f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

La conciliació busca facilitar a homes i dones l'exercici dels seus drets a cura dels membres de la família, al desenvolupament personal, a l'educació, al gaudi de l'oci i el temps lliure, mantenint al mateix temps una carrera professional plena.

Sense les tasques de cures, el manteniment de la vida, dels individus i de la societat és impracticable. Malgrat la seua importància, les cures, històricament assignades a les dones, han sigut invisibilitzades i escassa o nul·lament valorades, relegant-se a l'àmbit del privat domèstic i romanent ocults en l'esfera laboral.

Les cures, a causa de la seua importància per al manteniment de la vida i el benestar de la societat, així com a la càrrega de treball que representen per a les dones, han de

constituir un assumpte de primer ordre en l'agenda política, per a afavorir una reorganització social d'aquests.

La corresponsabilitat en la vida domèstica i familiar per a atendre el treball reproductiu i satisfer el conjunt de les seues necessitats, es configura com l'únic principi que garanteix la igualtat. És la forma de convivència ètica i saludable entre homes i dones en la qual tots dos compten amb els mateixos drets i oportunitats, amb els mateixos espais i horitzons professionals o afectius, sense haver de viure la quotidianitat en una permanent elecció determinada pels rols assignats i els estereotips de gènere.

Destacar que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, introdueix específicament el terme corresponsabilitat en les labors domèstiques i en l'atenció a la família en l'article 14, apartat 8.

Per això, en aquest Pla, a través d'aquesta línia, es plantegen actuacions que persegueixen fomentar un model de cures basades en la sostenibilitat de la vida mitjançant la visibilització i posada en valor de la seua consideració social i mitjançant la incorporació dels homes a les tasques de cures.

Actuacions que busquen promoure un canvi de paradigma en l'assumpció del treball de cures i la corresponsabilitat, en el qual es propugne un model de desenvolupament que tinga en el centre del mateix la vida.

L'Ajuntament d'Oliva compleix amb l'establert pel que fa a mesures de conciliació laboral. Per contra, existeix un greu desconeixement de les mesures disponibles, i tampoc no existeix una guia on dirigir-se en cas de dubte.

D'altra banda, existeixen queixes de manca de compromís perquè les mesures siguen realment efectives.

g) Infrarepresentació femenina

Una de les novetats més importants del RD 6/2019, d'1 de març, és la incorporació de la Infrarepresentació femenina entre les matèries objecte d'anàlisi en el diagnòstic de situació en els Plans d'igualtat, la qual cosa comporta la necessitat que els Plans implanten mesures per a combatre-la.

En aquest punt, s'han creuat els resultats aportats pel Registre Retributiu i l'Auditoria retributiva. Encara que hi ha sectors on es pot trobar menor nombre de dones, aquest resultat es deu a diverses situacions històriques que han derivat en rols i estereotips sexistes.

Corregir el nombre de dones que es presenten a llocs de treball de jardineria, conducció i altres llocs masculinitzats requereix d'un gran esforç per compensar-ho.

Hi ha actituds que es mantenen en la societat com si foren inherents a ella i estigueren integrades en la nostra cultura. Per a això, establir mesures d'acció positiva amb la finalitat d'eliminar la segregació ocupacional de les dones tant horitzontal com vertical, complint així l'objectiu d'igualtat de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, de conformitat amb el que es preveu en el seu article 11 i en l'article 17.4 de l'Estatut dels Treballadors (art. 7.4 Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre).

El diagnòstic (Annex Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre) haurà d'informar sobre la distribució de la plantilla en els llocs de diferent nivell de responsabilitat en funció del sexe per a identificar l'existència, si és el cas, d'una infrarepresentació de dones en els llocs intermedis o superiors (segregació vertical).

La plantilla de l'Ajuntament d'Oliva està formada per un total de 381 persones de les quals 158 són dones i 223 són homes, en termes percentuals representen el 41,47% i el 58,53% respectivament del total de la plantilla. No s'observa una presència d'un nombre

significativament superior d'un sexe sobre l'altre, excepte en el Departament de Policia Local. Local.

La incorporació de la dona a les funcions públiques tradicionalment considerades masculines és relativament recent i fins i tot algunes estan per arribar. La presència femenina en les FFCCS va esdevindre en l'etapa preconstitucional. En 1976, el Cos Superior de Policia, que es va unificar, en 1986, amb la Policia Nacional i ja havia incorporat a les seues files a 42 inspectores.

No obstant això, la pionera de totes va ser la Policia Local de Còrdova, seguida de la Policia Municipal de Madrid, les quals, en 1970 i 1971, respectivament, van decidir obrir les seues files a les dones, encara que tenien restringides les funcions a desenvolupar (Gallego-Morón & Montes, 2018).

De manera general, i per tal de fer-se una idea, segons el Butlletí Oficial de l'Estat, a l'oposició a l'escala bàsica del CNP de l'any 2012, quan es van convocar 153 places, en la qual van concórrer 4.968 opositores d'un total de 23.303 aspirants (21.3%), resulta que van aprovar 35 dones i 108 homes, la qual cosa dona una ràtio de quasi un 23%. Una xifra molt allunyada de la paritat.

Amb les xifres de l'Ajuntament d'Oliva trobem el següent:

LLOC	DONES	HOMES
Oficial	0	6
Agent	8	39

Per tant, es conclou que l'Ajuntament d'Oliva segueix la tendència global en aquest sentit. Per aquesta raó tots els arguments existents han de cedir de manera momentània davant una necessitat més imperiosa, sense que això implique cessar en la cerca de fórmules que proporcionen igualtat entre gèneres i una selecció concorde a les funcions, apuntant un nou element a considerar.

h) Retribucions

Un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe.

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents.

En la diagnosi elaborada es desagreguen i s'analitzen els salaris percebuts per homes i dones dins l'organització de manera comparativa i agrupada per llocs de treball, així com les dades generals obtingudes.

Les desigualtats pel que fa als complements salarials o a la jerarquia interna seran qüestions que es tindran en compte. Es tracta d'un punt clau per tal d'analitzar en quins llocs i per quins motius hi ha major escletxa salarial, i en conseqüència, llançar polítiques públiques dirigides a eliminar-la.

Mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, es va procedir a modificar l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors. D'aquesta manera, es va incloure el registre salarial com una nova obligació per a les empreses.

El registre retributiu és el document en el qual ha de recollir tota la informació salarial corresponent a l'entitat. En ell, s'ha de reflectir de manera detallada i per separat les retribucions corresponents a homes i dones de la plantilla.

El seu objectiu és garantir la plena transparència de les retribucions, així com facilitar l'accés a aquesta informació salarial. El registre retributiu ha d'incloure tota la informació sobre els salaris, incloent tant als alts càrrecs com al personal directiu.

La diferència salarial efectiva per Grup és inferior en tots al 25% tractant-se d'una Plantilla de treball igualitària en termes generals. L'Ajuntament d'Oliva compta amb un registre retributiu que pot ser consultat mitjançant la representació sindical. No s'han detectat diferències significatives ni atribuïbles al gènere de les persones.

No obstant l'anterior, ha de considerar-se una revisió de l'assignació de cada nivell en cada factor retribuïble en aquells llocs feminitzats per tal de tindre registrades assignacions de nivell clarament incorrectes i així completar la diagnosi retributiva.

Sols amb aquesta revisió es pot, si hi ha evidències d'incorreccions, corregir-les automàticament. Com a indicatiu dels llocs a revisar es proposen els llocs de: Cap Servei Benestar Social, Cap Departament d'Educació, Cap Departament d'Arxius i Biblioteques, Cap Departament de Família, Menors i Dona, Educació, Psicòloga/Pedagoga, Cap Departament de Turisme, Tècnic Mitjà Gestió Administrativa, Tècnic Mitjà, Directora Escola Infantil, Tècnic Educació (1 en Escola Infantil i 1 en el Departament), Tècnic Mitjà Benestar Social, Tècnic Biblioteques i Cap Departament ADL, Operaris de Neteja, entre d'altres.

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Vint anys enrere, una de les debilitats dels estudis sobre Assetjament Sexual en el Treball (AST) era la falta d'explicacions teòriques sistemàtiques. Les dones han sigut

subjecte de vulneració en molts aspectes i quan del tema sexual es tracta ho són encara més.

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

De la mateixa forma, es va incloure orientació sexual i identitat de gènere perquè també són els rols i estereotips sexistes els que motiven aquests tipus d'atacs. A l'Ajuntament d'Oliva hi ha un vigent un Protocol que serveix per a previndre i canalitzar l'assetjament sexual, per raó de sexe, de gènere, orientació sexual i identitat de gènere. Aquest protocol ha estat activat amb anterioritat resolent les qüestions plantejades.

El protocol coexisteix amb un altre protocol de prevenció de l'assetjament laboral per qualsevol altre motiu, sent aquest segon més conegut i activat per la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva.

Existeix desconeixement del funcionament d'ambdós protocols per la plantilla.

10. Mesures II Pla Igualtat

1

EIX ESTRATÈGIC	
Infrarepresentació femenina	
OBJECTIUS GENERALS	
<ul style="list-style-type: none"> • Donar a conèixer el contingut del II PIO. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	
<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar el principi d'igualtat en l'entitat. • Facilitar accés al contingut del II PIO. 	
ACCIÓ	
Presentació II Pla Igualtat	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció activitat	<p>L'equip de la Unitat d'Igualtat presentarà el II Pla d'Igualtat a caps de departament en una reunió.</p> <p>La representació sindical elaborarà i distribuirà la informació de manera general.</p>
Justificació	La igualtat de gènere implica que les dones i els homes tinguin els mateixos drets, els mateixos recursos, les mateixes oportunitats i la mateixa protecció. Per tal de conèixer que s'estan efectuant polítiques d'igualtat en l'Ajuntament d'Oliva és necessari comunicar el contingut del II PIO.
Persones/entitats destinatàries	Plantilla Ajuntament d'Oliva
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	

Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
Representants sindicals	Representants sindicals	Representants sindicals	Representants sindicals
Període d'execució	Puntual		
Indicadors per a l'avaluació	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reunió efectuada. 2. Departaments assistents. 3. Comunicacions enviades pels grups sindicals. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> ● Coneixement del contingut del II PIO. 		
Despeses: 0 €			

2

EIX ESTRATÈGIC	
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
OBJECTIUS GENERALS	
<ul style="list-style-type: none"> ● Contribuir a la conciliació real. ● Dissenyar mesures de conciliació del temps laboral, personal i familiar adequades, efectives i igualitàries 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	
<ul style="list-style-type: none"> ● Reduir nivells d'estrés de la plantilla. ● Millorar les condicions laborals mitjançant noves mesures de conciliació. ● Fomentar la corresponsabilitat. ● Eliminar problemes derivats de la conciliació. 	
ACCIÓ	
Mesures de conciliació a MGN	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció activitat	A totes les sessions de MGN s'incorpora un punt a l'ordre del dia per tal de debatre una mesura de conciliació. Els grups sindicals hauran de redactar les propostes.

Justificació	<p>RDL 7/2023, s'inclou una modificació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, on s'incorpora un apartat 2 a l'article 47 sobre jornada que les Administracions Públiques adoptaran mesures de flexibilització horària per a garantir la conciliació de la vida familiar i laboral dels empleats públics que tinguen al seu càrrec a fills i filles menors de dotze anys, així com dels empleats públics que tinguen necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de dotze anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau, així com d'altres persones que convisquen en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no pugen valdre's per si mateixos.</p> <p>En nombroses AAPP s'amplia aquest dret a tota la plantilla, sent aquesta mesura una ferrament que permet flexibilitzar l'entrada i eixida del lloc de treball.</p> <p>Les condicions del mercat de treball espanyol, amb llargues jornades laborals i poca flexibilitat horària, dificulten la conciliació. La meitat de les persones treballadores indiquen que no poden ajustar ni l'inici ni el final de la seua jornada per a atendre responsabilitats familiars (INE, 2018).</p>		
Persones/entitats destinatàries	Plantilla Ajuntament d'Oliva		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
Representants sindicals	Representants sindicals	Representants sindicals	Representants sindicals
Període d'execució	Vigència del Pla		
Indicadors per a l'avaluació	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre propostes tractades 2. Documentació generada per les propostes. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliació real. • Millorar el mínim exigít en la normativa sobre conciliació familiar i laboral. 		
Despeses: 0 €			

EIX ESTRATÈGIC			
Formació			
OBJECTIUS GENERALS			
<ul style="list-style-type: none"> • Garantir formació en igualtat a tota la plantilla. 			
OBJECTIUS ESPECÍFICS			
<ul style="list-style-type: none"> • Mantenir actualitzada l'oferta de formació en igualtat. • Actualitzar temaris disponibles. 			
ACCIÓ			
Oferta formativa en igualtat d'oportunitats garantida			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció activitat	Cada any Igualtat proposarà un curs amb una temàtica relacionada amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
Justificació	<p>Les Polítiques d'Igualtat de Gènere són instruments d'acció política la finalitat de la qual consisteix a promoure l'equitat entre dones i homes en la societat actual, modificant els rols o estereotips implantats i assumits per la nostra cultura.</p> <p>Per tant, constitueixen un agent indispensable en l'aplicació de polítiques d'igualtat.</p> <p>D'altra banda, la formació és necessari actualitzar l'oferta de formació en matèries actuals.</p>		
Persones/entitats destinatàries	Plantilla Ajuntament d'Oliva		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
Igualtat.	Cap Agent Promotora	Representants sindicals	Representants sindicals
Període d'execució	2024. Vigència del Pla		
Indicadors per a l'avaluació	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre formacions oferides. 2. Nombre persones formades. 3. Nombre formacions sindicals que han aportat oferta formativa. 		

Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta actualitzada de formació específica. • Augment de la sensibilització de la plantilla.
Despeses: 3000 €	

4

EIX ESTRATÈGIC			
Procés de selecció i contractació			
OBJECTIUS GENERALS			
<ul style="list-style-type: none"> • Promoure el IIPiO entre les noves incorporacions. 			
OBJECTIUS ESPECÍFICS			
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilitzar plantilla. • Promoure el IIPiO entre la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva. 			
ACCIÓ			
Manual de benvinguda amb compromís per la igualtat i prevenció VG			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció activitat	Es redacta un document dirigit al personal de nova incorporació, amb la informació corresponent al PIO, i diferents protocols relacionats, per tal de fer aplegar la informació rellevant, que també serà accessible a la resta de personal.		
Justificació	Els valors empresarials són el conjunt d'elements propis que defineixen l'estructura, línia d'actuació, principis ètics i cultura d'organització d'una corporació. Per tant, és procedent que totes les persones siguin conscients des de l'inici.		
Persones/entitats destinatàries	Noves incorporacions		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
Igualtat.	Cap Agent Promotora	Representants sindicals	Representants sindicals

Període d'execució	Mesura permanent
Indicadors per a l'avaluació	1. Presència/Absència document. 2. Nombre comunicacions efectuades.
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilització de la plantilla.
Despeses: 500 €	

5

EIX ESTRATÈGIC	
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	
OBJECTIUS GENERALS	
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilitzar en matèria d'assetjament sexual. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	
<ul style="list-style-type: none"> • Reduir l'impacte dels estereotips de gènere. • Sensibilitzar la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva. • Evitar conductes d'assetjament. • Identificar conductes d'assetjament que són subtils. 	
ACCIÓ	
Campanya difusió salut laboral amb perspectiva de gènere i formació específica	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció activitat	Mesures periòdiques de sensibilització. Cursos específics per detectar assetjament sexual i diferenciar-lo del conflicte en el desenvolupament laboral.
Justificació	Existeix, a nivell generalitzat, poca sensibilitat respecte a la igualtat entre dones i homes. Concretament respecte a la salut diferencial. El fet de proporcionar informació al respecte amb perspectiva de gènere permet una sensibilització respecte a companys i companyes.
Persones/entitats destinatàries	Plantilla Ajuntament d'Oliva
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	

Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
Igualtat.	Cap Agent Promotora	PRL	Personal tècnic PRL
Període d'execució	Puntual		
Indicadors per a l'avaluació	Nombre de suports emprats.		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> • Reducció de l'impacte dels estereotips sexistes a la presa de decisions. • Eliminació de discriminacions indirectes. • Incorporació de la perspectiva de gènere en l'Ajuntament d'Oliva. • Creació de l'ambient adequat per a la correcta implantació de polítiques d'igualtat. 		
Despeses: 600 €			

6

EIX ESTRATÈGIC	
Condicions de treball	
OBJECTIUS GENERALS	
<ul style="list-style-type: none"> • Previndre la VG. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilitzar plantilla. • Promoure els drets de les víctimes VG. 	
ACCIÓ	
Manual de prevenció VG	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció activitat	Es redacta un document on es recullen els drets de les víctimes de VG i s'estableix un canal de comunicació per fer arribar suggeriments.

Justificació	Els valors empresarials són el conjunt d'elements propis que defineixen l'estructura, línia d'actuació, principis ètics i cultura d'organització d'una corporació. Per tant, és procedent que totes les persones siguin conscients des de l'inici.		
Persones/entitats destinatàries	Noves incorporacions i Plantilla		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
Igualtat.	Cap Agent Promotora	Representants sindicals	Representants sindicals
Període d'execució	Mesura permanent		
Indicadors per a l'avaluació	3. Presència/Absència document. 4. Nombre comunicacions efectuades.		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilització de la plantilla. 		
Despeses: 500 €			

7

EIX ESTRATÈGIC Retribucions
OBJECTIUS GENERALS <ul style="list-style-type: none"> Garantir el principi d'igualtat i transparència retributiva. OBJECTIUS ESPECÍFICS <ul style="list-style-type: none"> Mantenir actualitzada la informació retributiva. Detectar ràpidament qualsevol desigualtat retributiva. Corregir qualsevol desigualtat retributiva.
ACCIÓ Control igualtat retributiva
ACTIVITATS PREVISTES

Descripció activitat	Revisió i control de l'aplicació del principi d'igualtat retributiva en l'organització: <ul style="list-style-type: none"> • Revisió de l'Auditoria Retributiva. • Revisió del Registre Salarial. • Llistats específics generats pel personal del departament de RRHH. 		
Justificació	En l'ordenament espanyol el principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor es regula en l'article 28 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. És un precepte que ha anat creixent en importància des de la seua primera formulació en el text de l'Estatut dels Treballadors de 1980 i que ha sigut recentment modificat pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.		
Persones/entitats destinatàries	Persones amb relació laboral amb l'Ajuntament d'Oliva.		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
RRHH Igualtat	personal tècnic RRHH i Igualtat	No procedeix	No procedeix
Període d'execució	Vigència del pla		
Indicadors per a l'avaluació	1. Informes anuals RRHH.		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> • Transparència de la política retributiva de l'empresa i de l'estructura salarial. • Detectar i corregir possibles desigualtats futures i garantir el principi d'igualtat i transparència retributiva. 		
Despeses: Pactat a la negociació			

8

EIX ESTRATÈGIC
Classificació professional
OBJECTIUS GENERALS

<ul style="list-style-type: none"> • Garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere. 			
OBJECTIUS ESPECÍFICS			
<ul style="list-style-type: none"> • Mantenir actualitzada RPT. • Identificar els llocs de treball actuals que puguin patir modificacions revisant anualment els llocs de treball existents. 			
ACCIÓ			
RPT			
ACTIVITATS PREVISTES			
Descripció activitat	Mantindre actualitzat l'organigrama de llocs de l'organització.		
Justificació	El marc legislatiu requereix d'un desenvolupament reglamentari que concrete els seus pressupostos i que determine el contingut de les obligacions en diferents aspectes com: el concepte de treball d'igual valor, donant certesa i seguretat jurídica sobre el seu abast i la necessitat que siguen tinguts en compte factors objectius vinculats de manera estricta i necessària amb el treball exercit.		
Persones/entitats destinatàries	Plantilla de l'Ajuntament d'Oliva.		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
RRHH Igualtat	personal tècnic RRHH i Igualtat	No procedeix	No procedeix
Període d'execució	Vigència del pla		
Indicadors per a l'avaluació	<ol style="list-style-type: none"> 1. Canvis realitzats en la RPT. 2. Informe RRHH i Igualtat. 		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> • Manteniment i actualització de l'organigrama amb la incorporació de nous llocs. • Actualització de les descripcions de llocs de treball, així com de les valoracions corresponents. 		
Despeses: Pactat en la negociació.			

EIX ESTRATÈGIC	
Infrarepresentació femenina	
OBJECTIUS GENERALS	
<ul style="list-style-type: none"> • Analitzar les dades dels processos selectius segregades per gènere. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	
<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar dades actualitzades sobre els processos selectius. • Detectar ràpidament desequilibris. 	
ACCIÓ	
Anàlisi dels processos selectius	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció activitat	Elaborar una anàlisi de totes les fases que componen un procés selectiu, segregada per sexes, per tal d'elaborar un document informatiu respecte al nombre de dones i homes.
Justificació	<p>La Constitució espanyola preceptua que la selecció en l'ocupació pública es regeix pels principis de mèrit i capacitat, igualtat i publicitat. En concret, regula que "Els ciutadans tenen el dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics" i que "la llei regularà l'accés a la funció pública d'acord amb els principis de mèrit i capacitat".</p> <p>Per tant, si hi haguera una circumstància que impedira la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aquesta acció permetria detectar-la ràpidament.</p>
Persones/entitats destinatàries	Plantilla Ajuntament d'Oliva
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	

Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
Igualtat.	Cap Agent Promotora	RR.HH.	Personal RRHH
Període d'execució	Permanent		
Indicadors per a l'avaluació	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de processos analitzats. 2. Nombre d'informes efectuats. 		
Resultats esperats	Eliminació de possibles desigualtats.		
Despeses: 0 €			

10

EIX ESTRATÈGIC	
Condicions de treball	
OBJECTIUS GENERALS	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantir comunicació inclusiva. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	
<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar tots els departaments de l'Ajuntament en la utilització del llenguatge inclusiu. • Proporcionar assessorament especialitzat per al correcte ús del llenguatge inclusiu. 	
ACCIÓ	
Pla de comunicació	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció activitat	Establir protocol de revisió de les comunicacions per part de la Unitat d'Igualtat que garanteixi el respecte a totes les persones. Sensibilització amb exemples mitjançant cartelleria. Especial atenció a la redacció de bases de processos selectius.

Justificació	<p>El llenguatge sexista al·ludeix a un codi de comunicació que invisibilitza a les dones i que pot provocar la seua infravaloració o ridiculització, però que en tot cas les subordina.</p> <p>En moltes ocasions, la utilització (o l'abús) del masculí genèric té més a veure amb la tradició i la inèrcia que amb una clara voluntat d'ocultar i infravalorar a les dones.</p> <p>Per això, el canvi necessita la decisió conscient de voler comunicar d'una altra forma i per a això és necessari conèixer instruments i alternatives que substituïsquen eixa inèrcia sense provocar una sensació d'artificialitat o duplicitats que facen perdre el sentit del que finalment es vol comunicar.</p>		
Persones/entitats destinatàries	Plantilla Ajuntament d'Oliva		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
Igualtat.	Cap Agent Promotora	Normalització lingüística	Tècnic Normalització lingüística
Període d'execució	2025. Vigència del Pla		
Indicadors per a l'avaluació	<p>4. Nombre de comunicacions avaluades.</p> <p>5. Nombre departaments implicats.</p>		
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar qualitat de les comunicacions. • Informar compromís amb la igualtat per part de l'Ajuntament. • Comunicacions que respecten totes les persones. • Ús correcte del llenguatge inclusiu. 		
Despeses: 0 €			

11

EIX ESTRATÈGIC

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe

OBJECTIUS GENERALS

- Previndre assetjament sexual

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Promoure ambient laboral lliure d'assetjament.
- Assumir la conscienciació de tot el personal de l'empresa sobre la inacceptabilitat en l'entorn laboral de tota situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Vetlar per les garanties establides en el protocol d'actuació negociat i acordat a l'Ajuntament d'Oliva.

ACCIÓ

Promoció del protocol

ACTIVITATS PREVISTES

Descripció activitat	Diverses accions de promoció del protocol vigent.		
Justificació	La principal finalitat d'aquesta acció és contribuir a l'erradicació d'aquestes formes de violència contra les dones, silenciades i permeses, duent a terme una promoció del protocol vigent a través de la normativa actual, l'aplicació d'aquesta, el paper de la negociació col·lectiva, i reflectint les experiències patides per les protagonistes, prenent amb tot això, originar una estratègia transversal de prevenció, sensibilització, identificació, actuació i erradicació d'aquest greu obstacle social.		
Persones/entitats destinatàries	Plantilla Ajuntament d'Oliva		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
Igualtat.	Cap Agent Promotora	Representants sindicals	Representants sindicals

Període d'execució	Puntual
Indicadors per a l'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions desenvolupades. • Materials generats.
Resultats esperats	No tolerar cap agressió sexual o per raó de gènere.
Despeses: pactat en la negociació	

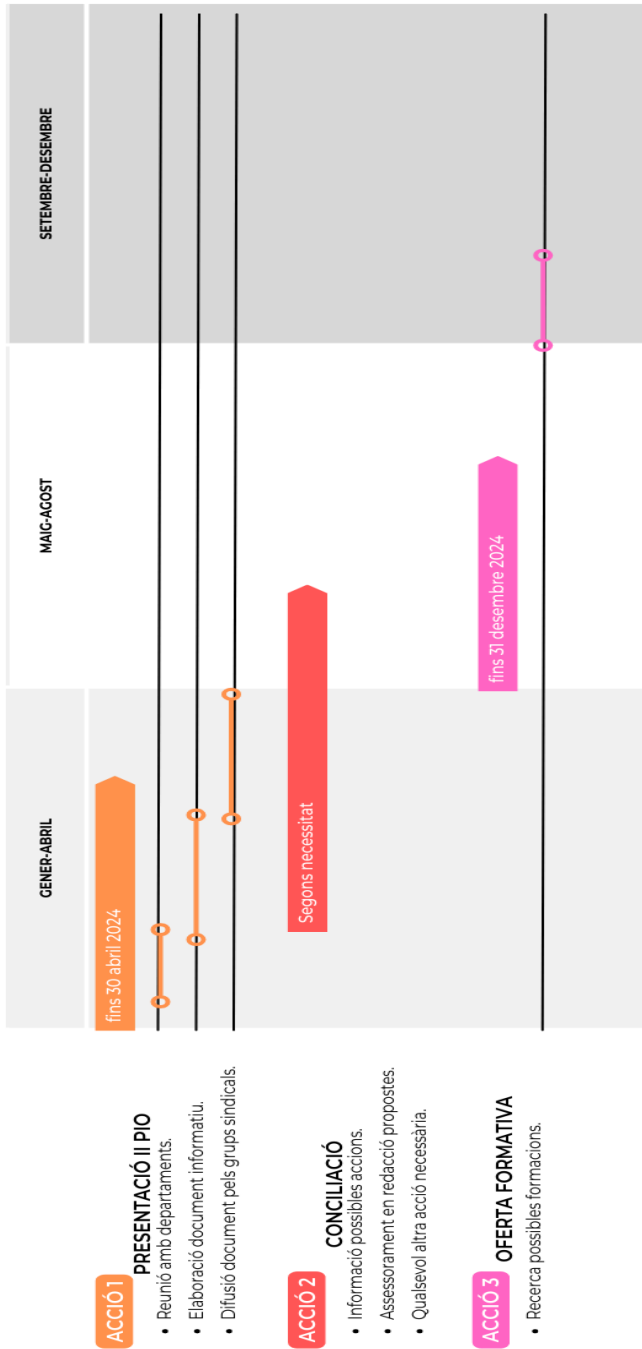
12

EIX ESTRATÈGIC	
Condicions de treball	
OBJECTIUS GENERALS	
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilitzar la plantilla de l'Ajuntament d'Oliva. 	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	
<ul style="list-style-type: none"> • Promoure condicions d'igualtat entre dones i homes. • Promoure el respecte a totes les persones i realitats. 	
ACCIÓ	
Campanyes març, juny, novembre	
ACTIVITATS PREVISTES	
Descripció activitat	Incloure una acció de sensibilització per a la plantilla.

Justificació	Realitzar campanyes de sensibilització per a la plantilla al mateix temps que a la ciutadania recalca el paper essencial que tenen les polítiques d'igualtat, perquè constitueixen un vehicle privilegiat per a mostrar i demostrar el compromís davant la plantilla, garantir el coneixement i el lliure exercici de les mesures d'igualtat existents, i aplicar la perspectiva de gènere en tota l'entitat.		
Persones/entitats destinatàries	Plantilla Ajuntament d'Oliva		
RESPONSABLES D'EXECUCIÓ			
Àrea(es) responsable(s)	Persona(es) responsable(s)	Àrea(s) col·laboradora(es)	Persona(es) col·laboradora(es)
lgualtat.	Cap Agent Promotora	Representants sindicals	Representants sindicals
Període d'execució	Anual.		
Indicadors per a l'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre campanyes efectuades. • Materials generats. 		
Resultats esperats	Ambient laboral respectuós en totes les realitats.		
Despeses: pactat en la negociació			

CALENDARI II PLA D'IGUALTAT

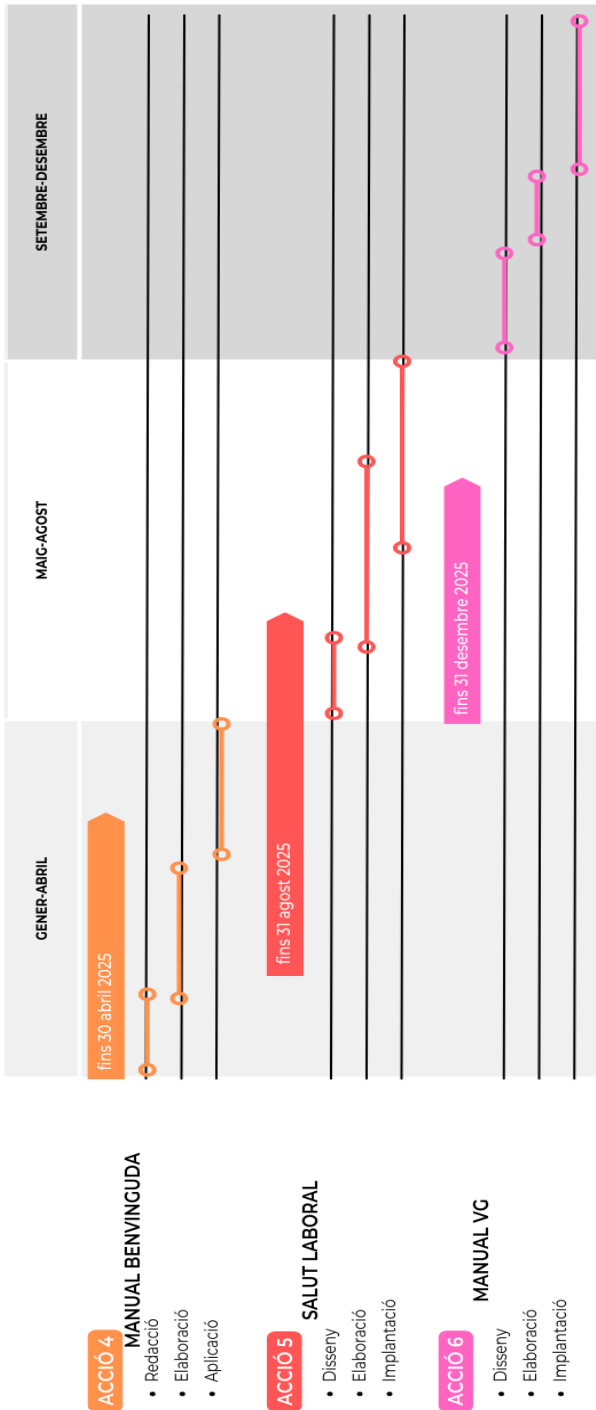
accions positives 2024



ACCIÓ 12 CAMPANYA SENSIBILITZACIÓ LGTBI

CALENDARI II PLA D'IGUALTAT

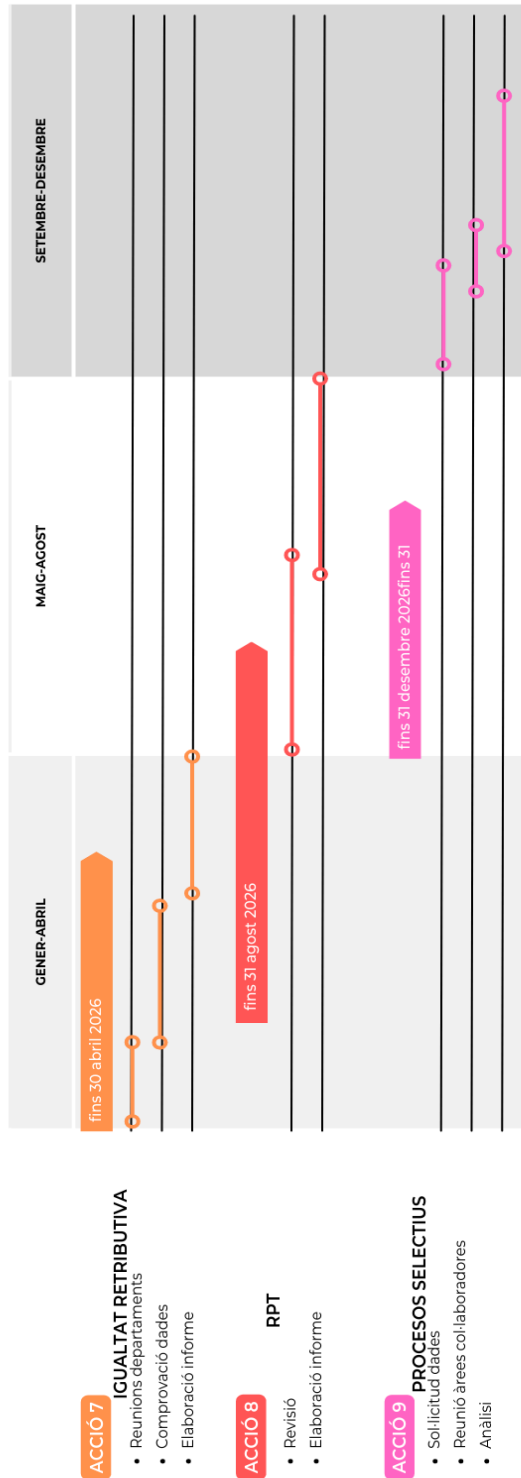
accions positives 2025



ACCIÓ 12 CAMpanya Sensibilització 25N

CALENDARI II PLA D'IGUALTAT

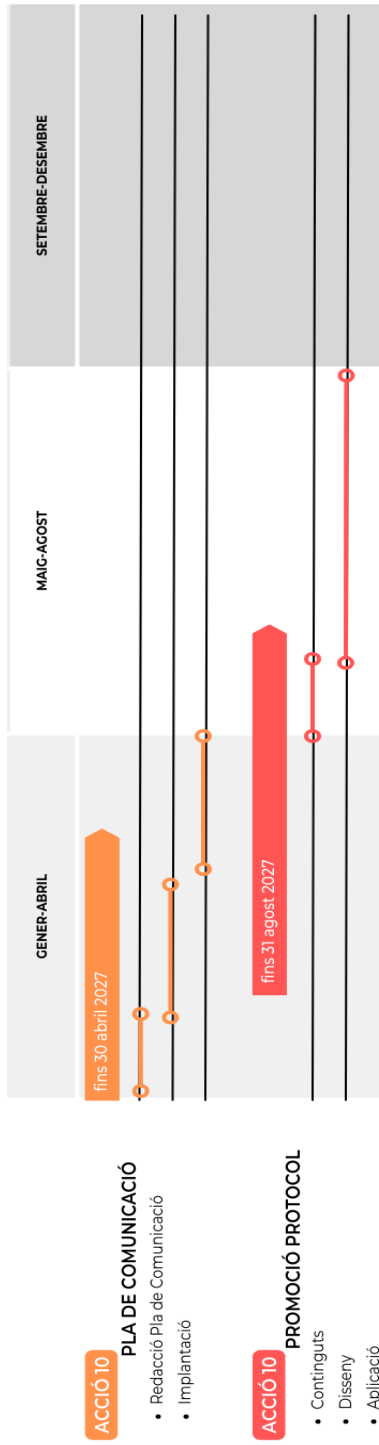
accions positives 2026



ACCIÓ 12 CAMPANYA SENSIBILITZACIÓ 8M

CALENDARI II PLA D'IGUALTAT

accions positives 2027



Informació de Contacte

Per qualsevol qüestió, contacteu
amb la Unitat d'Igualtat Unitat
d'Igualtat de l'Ajuntament d'Oliva

455

678 41 18 19

alicia@oliva.es

agentigualtat@oliva.es

