



CANALS
AJUNTAMENT

Igualtat

I PLA D'IGUALTAT AJUNTAMENT DE CANALS

ÍNDEX

1.INTRODUCCIÓ.....	5
COMPROMÍS DE L'ALCALDIA.....	6
CREACIÓ, COMPOSICIÓ I FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	8
2. JUSTIFICACIÓ JURÍDICA.....	11
NORMES DE CARÀCTER INTERNACIONAL.....	11
NORMES DE CARÀCTER EUROPEU.....	12
NORMES DE CARÀCTER ESTATAL.....	12
NORMES DE CARÀCTER AUTONÒMIC	15
3. DIAGNÒSTIC.....	17
3.1 INTRODUCCIÓ.....	18
3.2 DADES	19
3.2.1 COMPOSICIÓ DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL, DEL PLE I ÀREES DE GOVERN.....	19
3.2.2 REPRESENTACIÓ DE PERSONAL.....	23
3.3 ANÀLISI DE DADES.....	24
3.3.1 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA DESAGREGADA PER GÈNERE.....	24
3.3.2 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA DESAGREGADA PER EDAT/GÈNERE.....	27
3.3.3 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER CATEGORIES PROFESSIONALS/GÈNERE.....	29
3.3.4 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELL FORMATIU/GÈNERE.....	32
3.3.5 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT/GÈNERE.....	34
3.3.6 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE JORNADA/GÈNERE	37
3.3.7 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER RETRIBUCIONS SALARIALS/GÈNERE.....	38
3.3.8 RESULTATS QÜESTIONARIS	43
3.3.9 CONCLUSIONS.	45
4. OBJECTIUS.....	49
5. ÀREES D'INTERVENCIÓ.....	53
ÀREA 0.	54
ÀREA 1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA, PROMOCIÓ, FORMACIÓ PROFESSIONAL I PRESENCIA EQUILIBRADA.....	54

ÀREA 2. CONTRACTACIÓ LABORAL I ADMINISTRATIVA.....	56
ÀREA 3. EXERCICI CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL.....	56
ÀREA 4. RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL.....	57
ÀREA 5. SALUT LABORAL I PROTECCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.....	57
ÀREA 6. PROTECCIÓ A LES VÍCTIMES PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE.....	57
ÀREA 7. COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE.....	58
ÀREA 8. POLÍTIQUES PÚBLIQUES D'IGUALTAT.....	59
6. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ	60
6.1 CALENDARITZACIÓ.....	62
7. COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DEL PLA.....	72
8. ANNEXOS.....	75
9. GLOSSARI	78



INTRODUCCIÓ

Canals és una població de la comarca de la Costera, actualment supera els 13.600 habitants. Limita amb l'Alcúdia de Crespins, Cerdà, la Granja de la Costera, Xàtiva, Llanera de Ranes, Montesa, Torrella i Vallés (en la mateixa comarca) i l'Olleria i Aielo de Malferit (de la comarca de la Vall d'Albaida). El municipi conté els nuclis de població de Canals, Aiador i Torre Cerdà o Torre els Frares.

Com a ens públic local i dins del seu ampli àmbit de competències, deu promoure una societat verdaderament igualitària, emparada legalment per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, així com fent efectiu l'article 4.1 de la Llei Orgànica, 9/2003, de 3 d'abril, de la Generalitat Valenciana per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

COMPROMÍS DE L'ALCALDIA

L'Alcaldia i la Regidoria d'Igualtat volen posar de manifest el compromís a tota l'organització municipal, en el disseny i la implementació de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures d'acció positiva necessàries per a aconseguir la igualtat real en el si de l'organització, instaurant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic i eix rector de la nostra política corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició del dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes. Per a això, en data 19 de desembre de 2019, s'ha decidit elaborar un Pla d'Igualtat per a la plantilla de l'Ajuntament de Canals, d'acord amb el compromís reproduït a continuació:



COMPROMÍS DE L'ENTITAT AMB L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

L'Ajuntament de Canals declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes. En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adopten referent a açò i es projectarà una imatge de l'empresa d'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 d'un pla d'igualtat. El pla d'igualtat atindrà, entre unes altres, les matèries de procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, retribucions, condicions de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, l'exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la infrarepresentació femenina. En aquestes matèries, es dissenyaran actuacions que suposen millores respecte a la situació present, arbitrànt-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat. Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no solament en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les esmentades mesures d'igualtat o pla d'igualtat.

Canals, 19 de desembre de 2019

L'ALCALDESSA - PRESIDENTA



-MARIA JOSE CASTELLS VILLALTA-

Plaça de la Vila, 9 • 46650 CANALS (València) • Telf. 96 224 01 26 • Fax 96 224 23 19

www.canals.es

CREACIÓ, COMPOSICIÓ I FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

En nom de contribuir al desenvolupament de l'equitat entre dones i homes en la seua organització municipal i l'elaboració del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canals, es crea la Comissió d'Igualtat, que pretén ser un pas més fins a la materialització del principi d'igualtat.

Tot queda recollit al Reglament de Funcionament de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Canals aprovat per la Comissió.

La seua composició intentarà adoptar un equilibri social tenint representació tant en l'empresa com en totes les formacions sindicals i amb assessorament del personal tècnic expertes en la matèria.

La Comissió estarà composta per 10 persones, 4 en representació dels sindicats, 4 per part de la Corporació Municipal i 2 persones expertes en la matèria. Es compon de la següent manera:

- President/a de la Comissió
- Secretari/a de la Comissió
- Vocals de la Comissió (persones representades per la Corporació Municipal, pels i les representants sindicals).
- Personal expert en la matèria amb funcions d'assessorament.

Entre les principals funcions de la Comissió d'Igualtat seran entre altres, les següents:

- Vetlar perquè en l'empresa es complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Seguiment, actualització i aprovació del diagnòstic de situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Realitzar, examinar i debatre les propostes d'accions positives que es proposen.
- Aprovar el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canals.
- Atendre les consultes o dubtes plantejats per la plantilla de l'Ajuntament de Canals referents al Pla d'Igualtat.

- Informar i sensibilitzar els membres de la plantilla de l'Ajuntament de Canals.
- Impulsar la difusió del Pla d'Igualtat dins de l'empresa i promoure la seua implantació.
- Promoure l'execució i el seguiment de les accions, així com l'avaluació interna i externa del Pla d'Igualtat.
- Aprovar la constitució, si escau, de comissions o grups de treball.
- Altres funcions que s'atribueixen a la Comissió d'Igualtat per consens o que li siguin encomanades per la Comissió del Conveni Col·lectiu orientades a la igualtat d'oportunitats i no-discriminació en l'empresa.



JUSTIFICACIÓ JURÍDICA

2. JUSTIFICACIÓ JURÍDICA

Les següents normes fan referència a l'obligatorietat d'implementar plans d'igualtat en l'àmbit de les administracions públiques.

NORMES DE CARÀCTER INTERNACIONAL

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre els drets humans.

Carta de les Nacions Unides.

Signada en 1945 a Sant Francisco, ja exposava en el preàmbul "...reafirmar la fe... en la igualtat de drets d'homes i dones...".

Declaració Universal de Drets Humans.

Aprovada i proclamada per l'Assemblea general de Nacions Unides en 1948, l'article 2.1 estableix que "Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense distinció alguna de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició".

Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones.

Aprovada en 1979 en l'Assemblea General de les Nacions Unides i ratificada en 1981 per vint països, entre ells Espanya, és l'instrument internacional més important per a la promoció dels drets i llibertats fonamentals de les dones i va significar un gran avanç en la universalització en la igualtat de drets.

NORMES DE CARÀCTER EUROPEU

La Unió Europea ha lluitat per aconseguir la igualtat de tracte entre les dones i els homes. La legislació comunitària en matèria d'igualtat de gènere constitueix un pilar fonamental de la política d'igualtat d'oportunitats en Europa.

Consell d'Europa.

Constituït en el congrés del 7 de maig de 1948 als Països Baixos. És una organització internacional d'estats europeus i, en l'actualitat, pertanyen a ell 47 membres. Segons l'Estatut del Consell d'Europa de 1949, aquest té per finalitat la defensa dels drets humans, de la democràcia pluralista i la preeminència del dret, així com potenciar la identitat europea.

13 Directives Europees sobre Igualtat.

Totes elles vinculants per als Estats membres de la Unió, que estan obligats a transposar aquestes normes comunitàries a les seues legislacions nacionals. Aquestes regulen el dret a la igualtat de tracte entre homes i dones en el treball, les retribucions laborals, la seguretat social i l'accés a béns i serveis, així com també, ofereixen un règim especial de protecció a les dones embarassades i a les que acaben de tindre fills/es.

NORMES DE CARÀCTER ESTATAL

En el Regne d'Espanya, la principal referència a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es troba en:

La Constitució Espanyola de 1978.

En el seu article 9.2, destaca que «correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social».

A més, en el seu article 14, destaca que «els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

Llavors han estat diverses les lleis estatals que s'han pronunciat a favor de la igualtat entre homes i dones. Es destaquen les següents:

Llei Orgànica 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.

En el seu article 25.2, destaca en uns dels seus punts exercir com a competència pròpia, en matèria d'igualtat, «actuacions en la promoció de la igualtat entre homes i dones així com contra la violència de gènere».

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Pretén erradicar la violència que sofreixen moltes dones, abastant aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes, així com penant amb decisió totes les manifestacions de violència que aquesta llei regula.

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

Naix per a combatre totes les manifestacions subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i per a promoure la igualtat real entre dones i homes, remouvant els obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la.

Com exposa en el seu article 15, estableix que hi haja “transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes”. Aquest informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostos de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

A més, el que disposa el seu article 21, estableix que es cooperarà per a integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les seues competències, i en concret, les seues actuacions de planificació.

També, i important, l'article 46, destaca que “Els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat per a assolir les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com

l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats". Es tracta d'un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per a finalitzar, requereix especial atenció l'article 64, destaca que "el Govern, aprovarà, a l'inici de cada legislatura, un Pla d'Igualtat entre dones i homes en l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o dependents d'ella. El Pla establirà els objectius a aconseguir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures a adoptar per a la seua consecució".

Llei 7/2007 de 12 d'Abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.

Conforme al que disposa en el seu article 2.1 estableix en la seua Disposició Addicional Vuitena (DA 8a) que "les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes".

Sense perjudici del que disposa el paràgraf anterior, les administracions públiques deuen elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el Conveni Col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els terminis previstos en aquest.

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

Conté 7 articles que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes.

Destaquem l'article 1, que es refereix a la modificació dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

NORMES DE CARÀCTER AUTONÒMIC

En la línia de les lleis estatals en matèria d'igualtat, la Comunitat Valenciana concreta en tres textos legislatius allò referent en Igualtat entre Dones i Homes i Violència de Gènere. A més,

cada àmbit o departament es regeix sota les seues lleis autonòmiques que inclouen com a base el principi d'igualtat entre homes i dones. Procedim a concretar aquelles tres més generals a la Comunitat Valenciana i, que són les següents:

Llei 10/2010 de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

Conforme al que disposa en el seu article 3r, estableix en la seua disposició addicional onzena (DA 11a) que "les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional".

Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana.

Disposa en el seu article 19, que totes les empleades públiques de l'Administració de la Generalitat podran beneficiar-se amb prioritat de mesures de trasllat, baixa o adaptació de la seua jornada laboral en els termes que preveula Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

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

Estableix una sèrie de mesures i garanties a la Comunitat Valenciana, dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat.

En el seu article 20.3, assenyala que perquè les empreses obtinguen les ajudes previstes per tindre dissenyats plans d'igualtat, els dits plans deuen estar visats pel centre directiu de l'Administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona, presentat front a aquest organisme un informe d'avaluació de resultats.



DIAGNÒSTIC

3. DIAGNÒSTIC

3.1 INTRODUCCIÓ

El present diagnòstic és una fase del procés del Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Canals.

El Pla d'Igualtat es porta a terme perquè prèviament es va adquirir un compromís en el seu programa de millorar les condicions d'igualtat entre les dones i els homes. Parteix d'un diagnòstic de gènere de la situació de l'Ajuntament que permet identificar els punts forts i febles de l'organització en termes d'igualtat de gènere.

Per a realitzar el Pla d'Igualtat, i el diagnòstic, l'Ajuntament de Canals programa junt amb la Regidoria d'Igualtat les diferents fases d'elaboració del Pla amb uns criteris professionals d'eficiència i eficàcia.

El diagnòstic té com a objectiu proporcionar coneixement de la realitat de la igualtat de dones i homes amb l'objecte de detectar situacions de desequilibri i que permeten, en futures fases del Pla, dissenyar accions de millora a favor de la igualtat d'oportunitats en l'entitat. Per a això, s'ha efectuat la recollida d'informació i documentació rellevant, analitzat des d'una perspectiva de gènere, de manera sistematitzada i que recull les variables en les quals es detecta en major freqüència l'existència de desequilibri entre sexes.

Així, en el moment actual d'anàlisi i elaboració del diagnòstic, s'ha utilitzat una ferramenta professional que recull la informació facilitada per l'entitat, en funció de les àrees proposades per a la Comissió d'Igualtat. Aquesta ferramenta recull les dades sobre les àrees establides en 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 en el seu article 1, que són:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.

- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'abús sexual i per raó de sexe.
- Comunicació i llenguatge inclusiu.

Aquestes desigualtats seran abordades des de dos dimensions. Una primera dimensió incideix en els resultats de les decisions que prenen els que són els responsables d'establir i executar les polítiques de recursos humans. Ací comptarem amb l'anàlisi objectiva i quantitativa de les dades de la plantilla. Per a estudiar l'anàlisi quantitativa, s'han estudiat, respecte a l'estructura de la plantilla, les dades que consten fins al 29 de gener de l'any 2020.

En la segona dimensió, estudiarem les actituds i valors que comparteixen, respecte a la igualtat de gènere, tant el personal directiu com el conjunt de la plantilla. Ací comptarem amb l'estudi qualitatiu sobre percepcions, actituds i valors.

3.2 DADES

3.2.1 COMPOSICIÓ DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL, DEL PLE I ÀREES DE GOVERN

Les dades de la Junta de Govern Local, del Ple i de les Àrees de Govern (Regidories i Delegacions d'Àrea) són òrgans de decisió, que en el moment de realització del diagnòstic es componen de la següent manera a data 29 de gener de 2020:

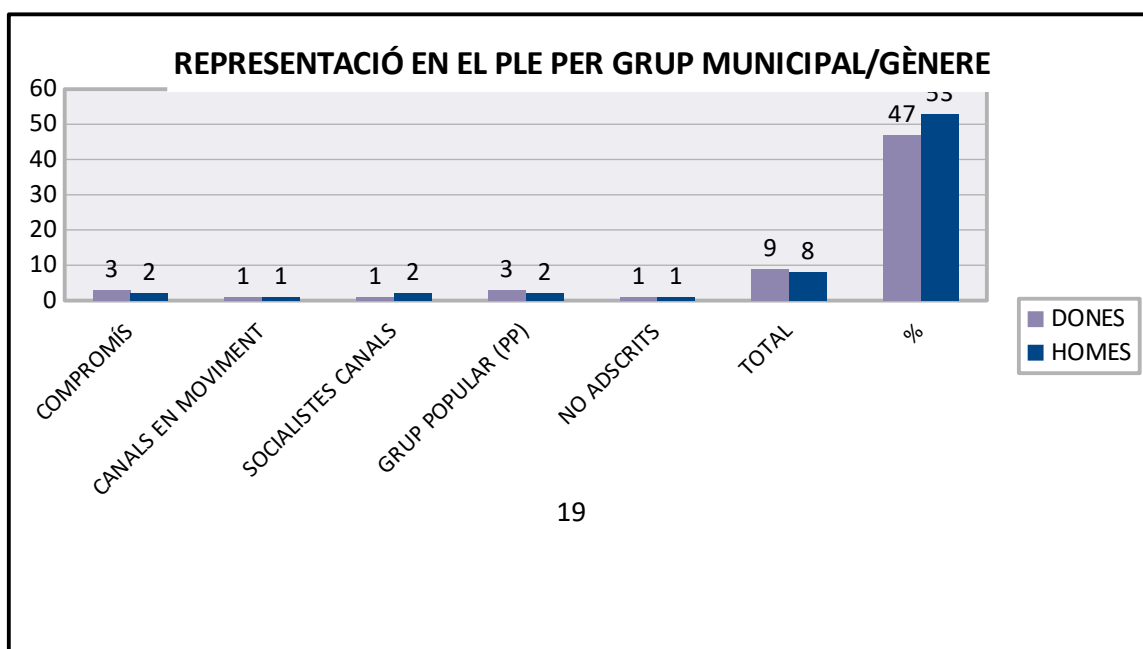
GRUPS MUNICIPALS EN LA LEGISLATURA, "ACORD DELS SANTS" (2019 – 2023):

DENOMINACIÓ GRUP	INTEGRANTS		TOTAL	PORTAVEU TITULAR	
	DONES	HOMES		DONES	HOMES
COMPROMÍS	3	2	5	0	1
CANALS EN MOVIMENT	1	1	2	1	0
SOCIALISTES CANALS	1	2	3	0	1
GRUP POPULAR (PP)	3	2	5	0	1
REGIDORS/ES NO ADSCRITS/ES	1	1	2	--	--
TOTAL	9	8	17	1	3

El Ple està compost per 17 persones. En el moment de la realització del diagnòstic la Corporació Municipal i després de les eleccions municipals de 2019, està compost per 9 dones i 8 homes. Pel que es pot observar, destaca una clara presència equilibrada en la representació, participació social i política de les dones i homes, passant d'una presència femenina del 53% enfront d'una presència masculina del 47%.

Cal destacar que en l'anterior legislatura, l'any 2015, la presència de dones era d'un 27% enfront d'un 73% d'homes. Açò indica que estava totalment desequilibrat i molt lluny de la desitjada quota paritària.

Com a conclusió, el fet que hi haja pluralitat de partits municipals ha afavorit el principi de presència equilibrada perquè com s'observa a la gràfica la presència de dones apareix en tots els partits polítics que componen el Ple de l'Ajuntament de Canals, açò provoca que la composició del Ple s'incline cap a una majoria de dones representades.



Quant a la JUNTA DE GOVERN i TINENCES D'ALCALDIA, que comprendran el mandat els anys 2019 - 2023, queda format de la següent manera:

MEMBRES	TINENTS D'ALCALDESSA
MARIA JOSÉ CASTELLS VILLALTA	PRESIDENTA
VICENT TORNERO SORIANO	PRIMER TINENT D'ALCALDESSA
CELIA BONONAD MARTÍNEZ	SEGONA TINENT D'ALCALDESSA
MIQUEL ALVENTOSA PAZ	TERCER TINENT D'ALCALDESSA
PERE MARTÍNEZ PENALBA	QUART TINENT D'ALCALDESSA
VERÒNICA FERRI FAYOS	REGIDORA

Mitjançant Resolució d'Alcaldia de 16 de juliol de 2019, la Junta de govern i Tinences d'Alcaldia està compost per 6 membres, en concrets 3 dones i 3 homes. En aquest òrgan de decisió apareix la presència femenina, això indica que estaran presents en la presa de decisions de les seues polítiques públiques perquè siga una entitat equitativa, justa i democràtica. Amb açò, es contribueix a la no-persistència i el no-manteniment d'estereotips de gènere.

Quant al nombre de regidors i regidores delegats/des, segons modificació per Resolució d'Alcaldia de 16 de juliol de 2019, quedaran de la següent manera:

ÀREA	REGIDOR/A AMB DELEGACIÓ GENÈRICA/REGIDOR DELEGAT D'ÀREA	SERVEIS O MATÈRIES QUE COMPRENEN L'ÀREA	REGIDOR/A AMB DELEGACIÓ ESPECIAL
A. ÀREA DE COORDINACIÓ ADMINISTRATIVA, SERVEIS DE BENESTAR I GOVERN OBERT	CELIA BONONAD MARTÍNEZ (MEMBRE DE LA JUNTA DE GOVERN)	A.1 SERVEIS PÚBLICS MUNICIPALS	MIQUEL ALVENTOSA
		A.1.1 CEMENTERI	XAVI PÉREZ
		A.1.2 MERCAT MUNICIPAL I MERCATS AMBULANTS	CELIA BONONAD
		A.2 SERVEIS SOCIO SANITARIS	VERÒNICA FERRI
		A.3 PARTICIPACIÓ CIUTADANA	HILZONDE BADIA

		A.4 TRANSPARÈNCIA	HILZONDE BADIA
		A.5 SEGURETAT CIUTADANA	MARIA JOSE CASTELLS
		A.6 RÈGIM INTERIOR	MARIA JOSE CASTELLS
		A.7 CICLE INTEGRAL DE L'AIGUA	MIQUEL ALVENTOSA
B. ÀREA D'ECONOMIA	PERE MARTÍNEZ PENALBA (MEMBRE DE LA JUNTA DE GOVERN)	B.1 AGRICULTURA	XAVI PÉREZ
		B.2 PROMOCIÓ ECONÒMICA	VICENT TORNERO
		B.3 TURISME	HILZONDE BADIA
		B.4 ECONOMIA I HISENDA	PERE MARTÍNEZ
		B.5 PATRIMONI	PERE MARTÍNEZ
		B.6 EMPRESA PÚBLICA	MAI CASTELLS
C. ÀREA DE SOCIETAT I CULTURA	VICENT TORNERO SORIANO (MEMBRE DE LA JUNTA DE GOVERN)	C.1 ESPORTS	VICENT TORNERO
		C.2 EDUCACIÓ	VICENT TORNERO
		C.3 CULTURA	MIQUEL ALVENTOSA
		C.4 FIRA I FESTES	CELIA BONONAD
		C.5 JOVENTUT	MIQUEL ALVENTOSA
		C.6 IGUALTAT	HILZONDE BADIA
D. ÀREA D'URBANISME I MEDI AMBIENT	MIQUEL ALVENTOSA PAZ (MEMBRE DE LA JUNTA DE GOVERN)	D.1 URBANISME	CLARA CHORQUES
		D.2 ESPECTACLES	CLARA CHORQUES
		D.3 OBRES MUNICIPALS	CLARA CHORQUES
		D.4 SERVEIS MUNICIPALS	MIQUEL ALVENTOSA
		D.5 MEDI AMBIENT	CLARA CHORQUES

La distribució de regidories és un reflex de la proporció de dones i homes que componen el Ple de l'Ajuntament de Canals. Si s'observa la taula, el nombre de regidories representades per dones és superior a les representades per homes.

D'un total de 4 àrees de gestió, tan sols una està gestionada per una dona. En canvi, de les 24 regidories, 14 estan gestionades per una dona, a diferència de 10 regidories gestionades per homes.

Entre les regidories dirigides per dones es troben: Urbanisme, Espectacles, Obres Municipals, Medi Ambient, Igualtat, Fira i Festes, Empresa Pública, Turisme, Règim Interior, Seguretat Ciutadana, Transparència, Participació Ciutadana, Serveis Sociosanitaris i Mercat Municipal i Ambulants. Es tracta d'analitzar si s'estableix algun patró de gènere en la distribució de les regidories. Com a conclusió, no està lligat estrictament a una qüestió de gènere, ja que destaquen regidories com Igualtat o Serveis Sociosanitaris que estan dirigides per dones i associades als rols de gènere femení; en canvi, també dirigeixen altres que destaquen pel seu rol de gènere masculí com Urbanisme.

D'aquesta manera, es recomana que per a futures direccions polítiques del municipi que tinguin en compte la presència equilibrada de dones i homes en el Ple, així com l'atribució de funcions a les regidories de forma que no estiguen estereotipades.

3.2.2 REPRESENTACIÓ DE PERSONAL

L'Ajuntament de Canals té una representació sindical composta per 10 homes i 4 dones. Els sindicats amb representació són: UGT, CCOO, Sindicat Independent i Sindicat Professional de Policia Local i Bombers, i els sindicats amb representació femenina únicament són Comissions Obreres i Sindicat Independent.

Els sindicats amb representació activa en l'Ajuntament de Canals, amb dades desagregades per sexe són els següents:

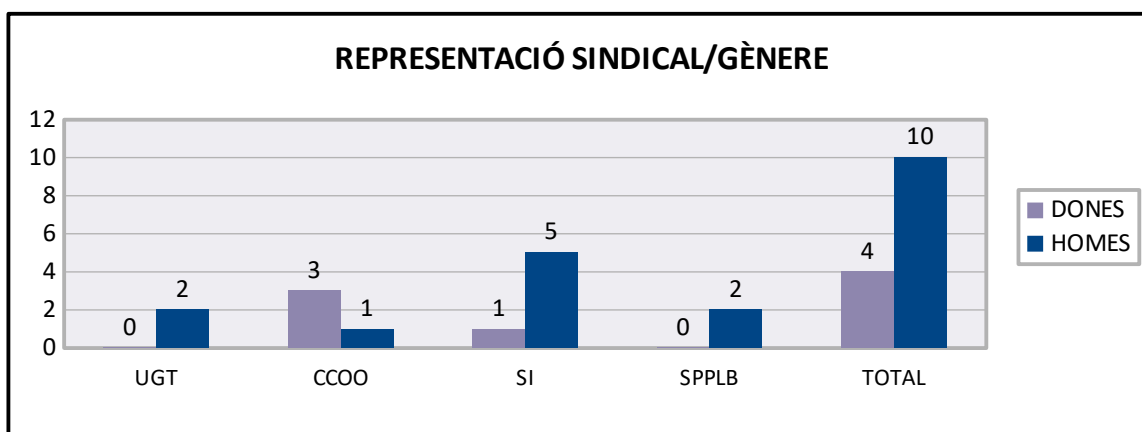
REPRESENTACIÓ SINDICAL		
SINDICAT	DONES	HOMES
UGT	--	2
CCOO	3	1
SI	1	5
SPPLB	--	2
TOTAL	4	10

S'evidencia, una vegada més, una gran representació masculina en aquest òrgan de participació, representació i negociació de drets laborals. Caldria fomentar la participació de

les dones en aquests òrgans que es troben clarament masculinitzats. Així i tot, cal tenir en compte que el paper de la dona en els sindicats és fonamental i que, en aquest cas, la composició dels sindicats depenen de les persones que formen part del personal de l'Ajuntament de Canals i ha coincidit que en el SPPLB i UGT està formada completament per homes i, per tant, donant com a resultat l'obtingut. Serà important, conscienciar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament de Canals perquè formen part dels sindicats de treballadors i treballadores.

Els sindicats ostenten la representativitat dels treballadors, és a dir, actuen en nom i per compte d'aquests, que negocien i acorden l'exercici dels drets emanats dels contractes individuals de treball. Vetlen pel compliment de les normes de treball i de seguretat social, a més de realitzar totes aquelles activitats contemplades en els estatuts i que no estan prohibides per llei.

La presa de consciència i l'esperit reivindicador de les dones sindicals actualment ha de ser important i, per tant, que aquesta participa socialment i activament en decisions sobre els drets i juga un paper important en la consecució dels drets laborals i socials de les dones.



3.3 ANÀLISI DE DADES

L'elaboració d'un Pla d'Igualtat requereix l'anàlisi de la situació de partida per a prendre les mesures necessàries que puguin corregir les desigualtats de gènere i eliminar les barreres que obstaculitzen l'avanç en la consecució de la igualtat d'oportunitats real i efectiva de les dones i els homes.

La informació i les dades en les quals es basa el Pla es refereixen a la plantilla de personal empleat de l'Ajuntament de Canals a 29 de gener de l'any 2020.

Les dades s'han obtingut mitjançant documents i mecanismes d'ús habitual en l'organització, completant-se amb dades quantitatives i qualitatives, en la qual el personal ha facilitat la informació necessària per al diagnòstic i trobades amb els integrants de la Comissió d'Igualtat i amb la Regidora d'Igualtat, encarregada de coordinar la informació general.

A continuació, s'inclouen les dades, gràfics i taules significatives del procés de diagnòstic a nivell qualitatiu i quantitatiu.

3.3.1 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA DESAGREGADA PER GÈNERE

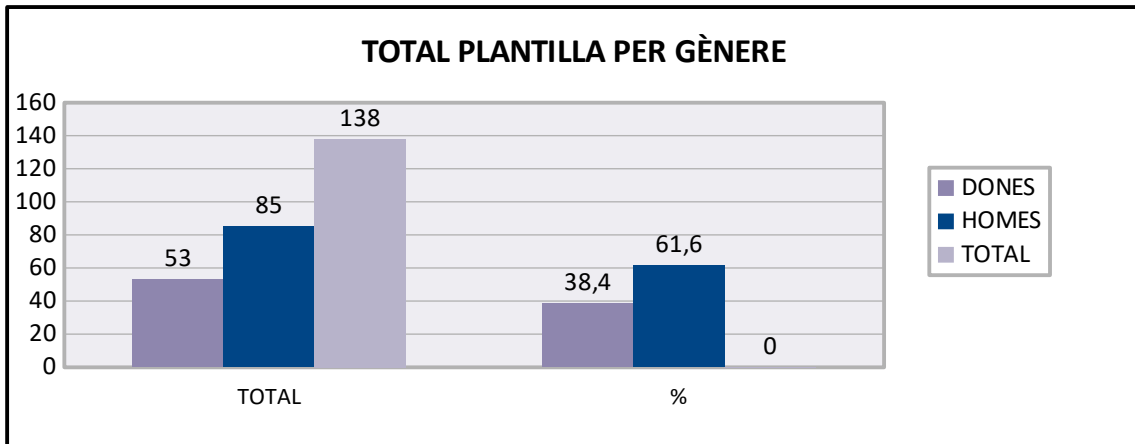
D'acord amb les dades obtingudes per part de l'Àrea de Personal de l'Ajuntament, el total del personal de la plantilla de l'Ajuntament de Canals és de 138 persones en el moment en què es realitza aquest diagnòstic a data 29 de gener de 2020.

D'elles, 53 (38.4%) són dones i 85 (61.6%) són homes. La distribució de la plantilla es considera que no manté una composició equilibrada (40% dones – 60% homes), ja que el percentatge d'homes en plantilla és superior al de dones, per tant ens trobem amb una plantilla masculinitzada.

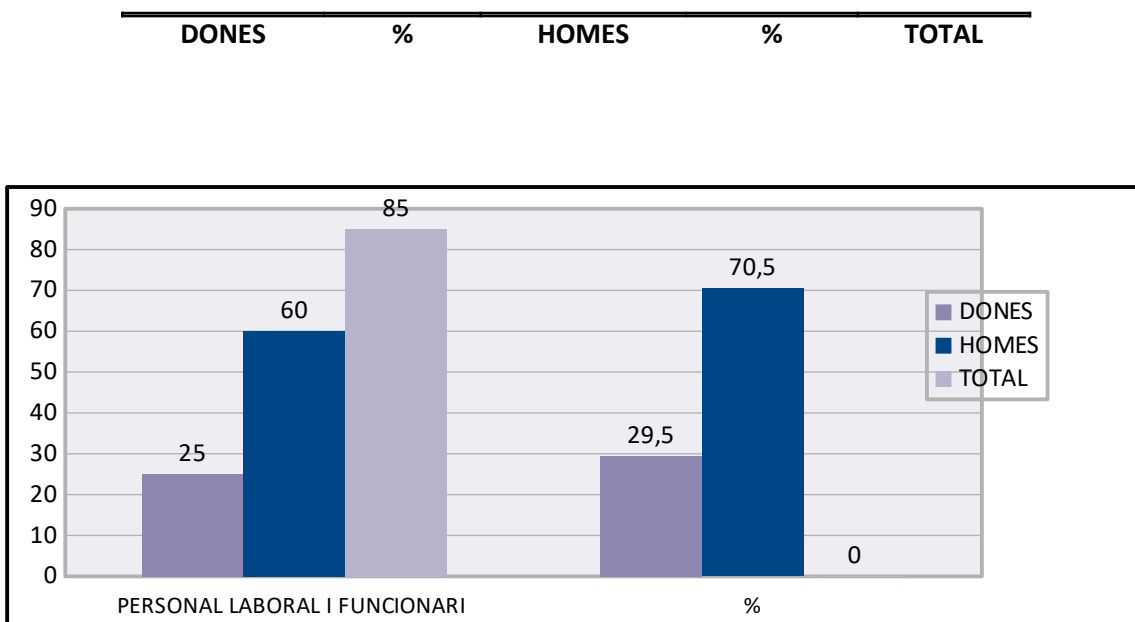
Quasi es manté una plantilla equilibrada, però cal tenir en compte que el total del personal el formen el personal laboral, personal funcionari, així com el personal electe, els plans d'ocupació o subvencions, els quals aquests últims poden modificar la plantilla equilibrada en els pròxims anys.

NOMBRE DE PERSONES EMPLEADES DESAGREGADES PER GÈNERE

DONES	%	HOMES	%	TOTAL
-------	---	-------	---	-------

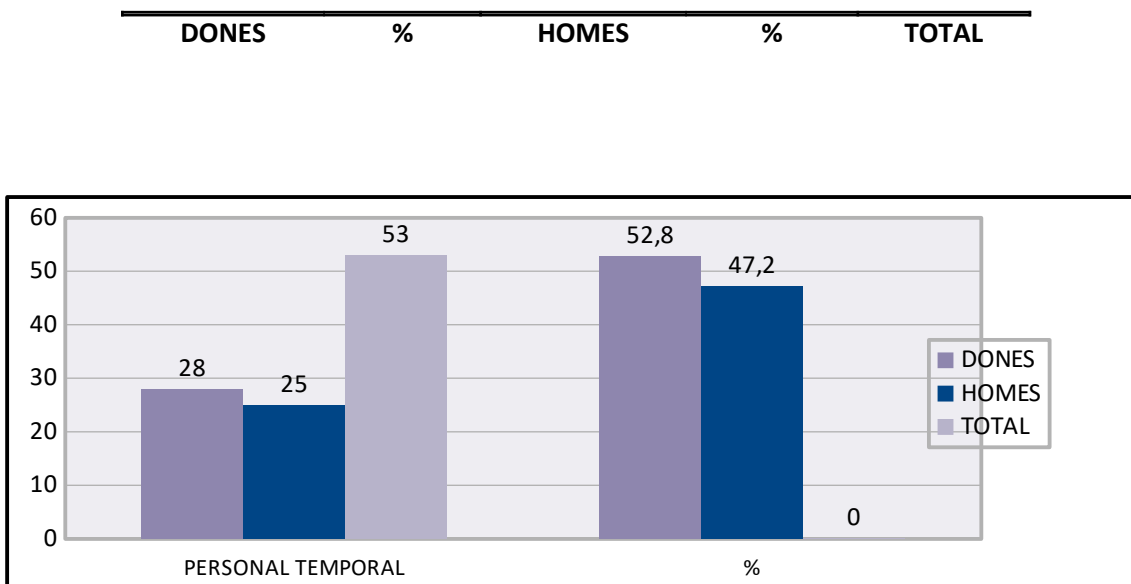


NOMBRE DE PERSONES DESAGREGADES PER GÈNERE DEL PERSONAL LABORAL I FUNCIONARI



D'altra banda, en relació al total del personal laboral i funcionari, s'observa que es situa el percentatge dels homes en plantilla quasi 25 punts sobre les dones, és a dir, es duplica la quantitat d'homes que dones. Açò implica que anys enrere no es tenia en compte la presència equilibrada de dones i homes i, per tant, la majoria d'aquests càrrecs els ocupaven homes, en àrees com Urbanisme, Patrimoni, Policia local, Esports, etc. I, per tant, el 21% de dones s'encarregaven de tasques com cures de persones majors, administració, serveis socials, etc.

NOMBRE DE PERSONES DESAGREGADES PER GÈNERE DEL PERSONAL TEMPORAL



El personal temporal és el que menys duració (mig any o un any o dos anys) i antiguitat tindrà com a càrrec en l'Ajuntament de Canals. D'aquest formen part el personal electe i els plans o programes d'ocupació. Pel que fa al personal electe, ja s'ha analitzat al punt 3.2.1; per tant, en aquest cas es centrarà l'anàlisi als plans d'ocupació.

L'Ajuntament compta amb diversos plans o programes d'ocupació com són l'EMCORP, l'EMCOLD, l'EMPUJU, l'EMCUJU, el Taller d'Ocupació T'AVALEM i les beques de postgrau de fons propi. Cada un d'aquests té una duració diferent, fet que torna complex mesurar el nombre de persones empleades que té l'Ajuntament de Canals en un any natural.

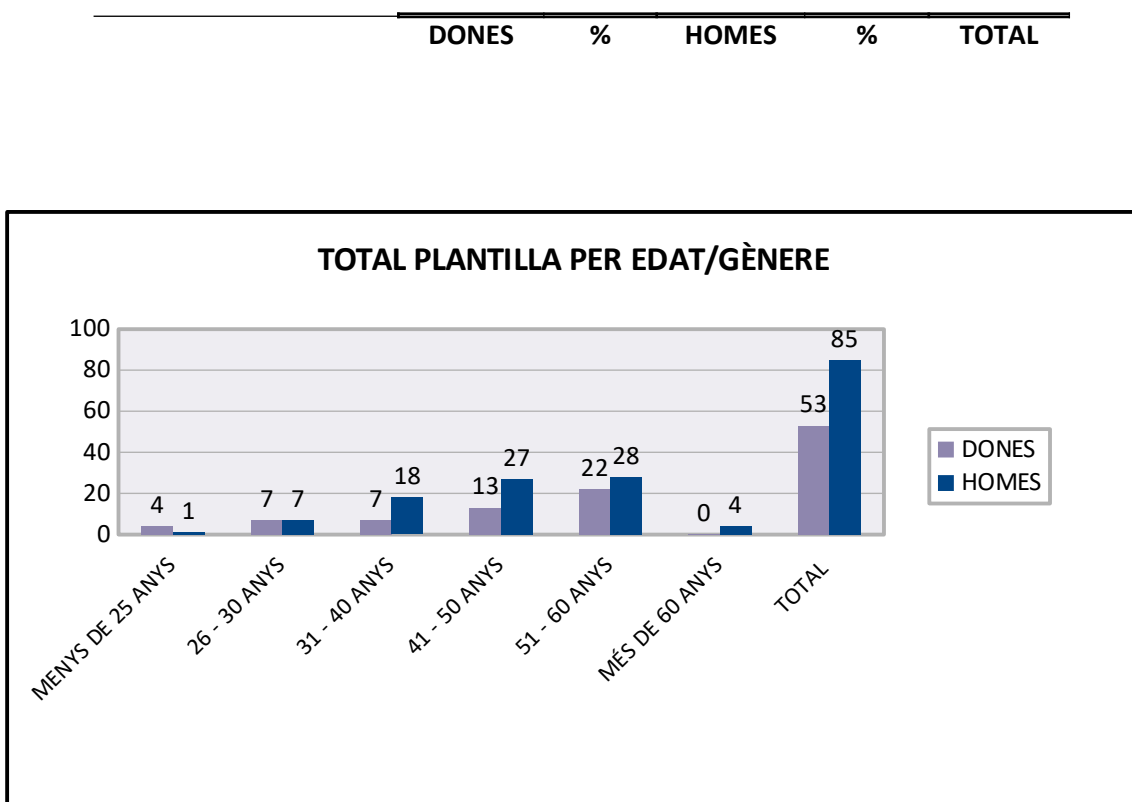
En general, la majoria d'aquests plans (EMPUJU, EMCOLD, EMCORP i Taller d'Ocupació T'AVALEM) van dirigits a tasques relacionades amb llocs de treball no qualificats, en què es desenvolupen oficis com ara: construcció, jardineria, conserges, auxiliars, etc. Altres, com l'EMCUJU o les beques de postgrau, tenen l'objectiu de contractar joves qualificats per a desenvolupar tasques més tècniques de l'Administració. Així i tot, es pot observar que es té en compte l'equilibri d'igualtat entre homes. Això vol dir que s'estan prenent mesures adequades en el procés de contractació de plans d'ocupació perquè hi haja una igualtat d'oportunitats en l'ocupació a la ciutadania.

3.3.2 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA DESAGREGADA PER EDAT/GÈNERE

L'edat és un altre aspecte important a considerar. Es pot observar que el gruix de la plantilla es situa entre les edats compreses entre 51 a 60 anys, seguit de 41 a 50 anys. En aquests dos rangs d'edat, la presència d'ambdós gèneres és equilibrada, encara que en cap d'aquests dos el nombre de dones supera el d'homes. El primer amb un 15.9% en dones i un 20.2% en homes i el segon amb un 9.4% de dones i un 19.6% d'homes.

D'altra banda, s'aprecia que l'únic rang d'edat on el percentatge i nombre de dones és superior al d'homes és en el rang d'edat menor de 25 anys i el rang d'edat més equilibrat comprén les edats de 26 a 30 anys. Açò es deu a les mesures que s'han pres en els últims anys en les contractacions de treball des de l'aplicació de la Llei d'Igualtat.

L'edat mitjana de la plantilla és l'edat de 45 anys. Açò permet anticipar que segurament un nombre elevat d'empleats i empleades tenen persones dependents a càrrec, ja siguin fills o filles, nets o netes, majors o persones amb diversitat funcional.



3.3.3 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER CATEGORIES PROFESSIONALS/GÈNERE

Un altre factor que indica si existeixen desigualtats per raó de gènere és la categoria professional de tot el personal de l'Ajuntament de Canals. Aquestes categories tenen relació amb la formació acadèmica, que és necessària per a poder accedir a la categoria, així com també amb la retribució, ja que, a major categoria, major retribució. Les categories professionals del personal treballador de l'administració pública estan marcades pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

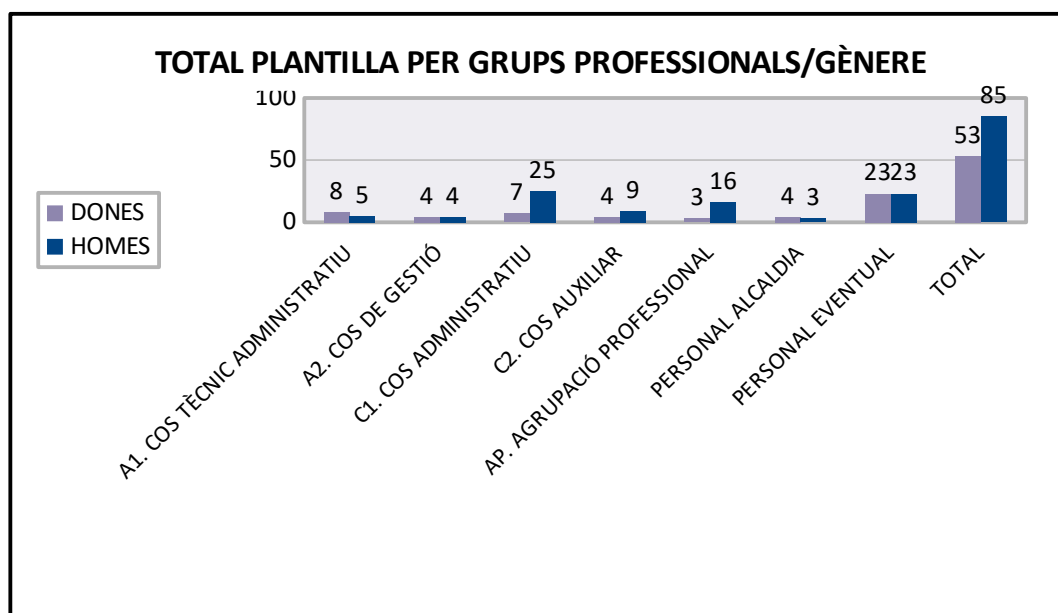
	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
A1 FUNCIONARIS DEL COS TÈCNIC D'ADMINISTRACIÓ GENERAL: GRAU UNIVERSITARI	8	5.8	5	3.6	13
A2 FUNCIONARIS DEL COS DE GESTIÓ: GRAU UNIVERSITARI	4	2.9	4	2.9	8
C1 FUNCIONARIS DEL COS ADMINISTRATIU: TÍTOL DE BATXILLERAT O TÈCNIC	7	5.1	25	18.1	32
C2 FUNCIONARIS DEL COS AUXILIAR: TÍTOL DE GRADUAT EN EDUCACIÓ SECUNDÀRIA OBLIGATÒRIA	4	2.9	9	8	13
AP FUNCIONARIS DE L'AGRUPACIÓ PROFESSIONAL (COS SUBALTERN): NO S'EXIGEIX TITULACIÓ	3	2.2	16	10.2	19
PERSONAL ALCALDIA	4	2.9	3	2.2	7
ALTRES - PERSONAL TEMPORAL	23	16.6	23	16.6	46
TOTAL	53	38.4	85	61.6	138

Segons la taula, destaca que la majoria del personal es troba en el grup professional del Grup C1, amb un total de 32 persones. En aquest cas, el personal temporal és el més nombrós degut als plans d'ocupació, però no estan categoritzats. Per tant, ens centrarem en el personal categoritzat.

Si s'observa la distribució per sexes, destaca que el grup professional més nombrós amb dones és l'A1 amb un total de 8, seguit del grup professional C1 amb un total de 7 dones. Açò es deu al fet que ocupen sectors tradicionalment feminitzats com educació, sectors socials, llocs tècnics, administració, etc.

D'altra banda, destaca un nombre elevat d'homes en els grups C1, C2 i AP i es deu al fet que corresponen a sectors masculinitzats, com són la Policia Local, conserges, jardineria, auxiliars d'administració, personal de brigada, etc.

Com a conclusió, es pot observar que el grup A1 està relativament feminitzat, mentre que els grups C1 i AP estan fortament masculinitzats. El grup A2, tot i que és el menys nombrós, és l'únic que presenta un equilibri entre dones i homes.



Si considerem els grups professionals conjuntament, es pot afirmar que els homes tenen un major pes que les dones: d'un 42.8% d'homes enfront d'un 18.9% de dones.

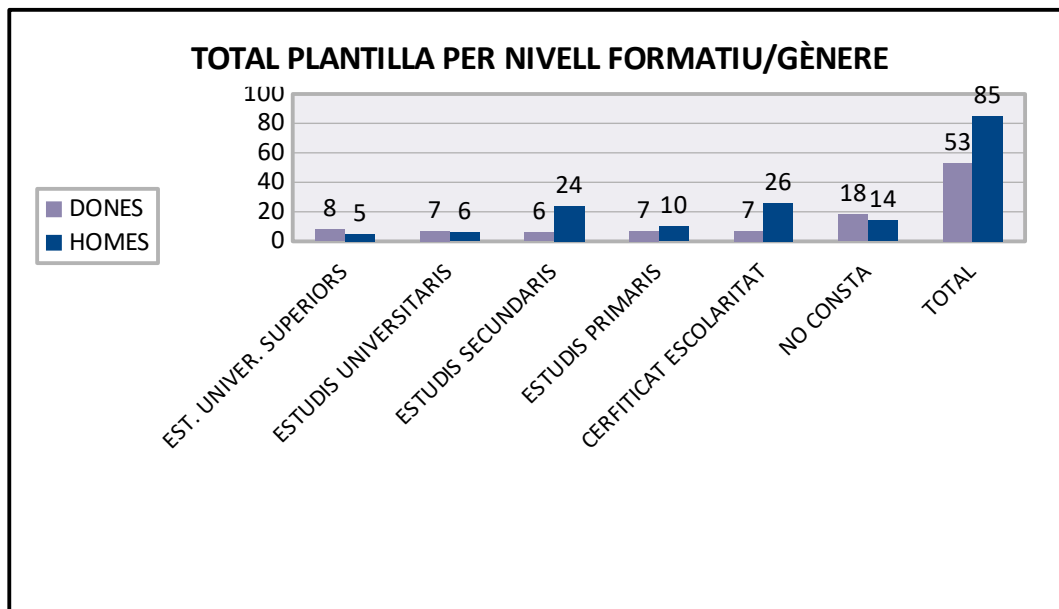
Es presenta una segregació horitzontal per raó de sexe referent a les dificultats de les persones a accedir a determinats llocs de treball, ja que estan fortament estereotipats per raó de gènere. Dit anteriorment, el grup C1 mostra un elevat nombre d'homes i es deu al fet que és ocupat en part per la Policia Local amb 17 agents, seguit del grup AP ocupat per la Brigada d'Obres i Serveis amb 10 homes i per conserges amb 6 homes, sectors fortament masculinitzats.

D'altra banda, el grup més feminitzat que supera amb el nombre d'homes és l'A1, d'un 3.6% d'homes enfront d'un 5.8% en dones. Es destaca una alta presència de dones que ocupen el lloc de tècniques d'Administració General, el sector d'educació i psicòlogues, és a dir, llocs de treball tradicionalment ocupats per dones.

3.3.4 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELL FORMATIU/GÈNERE

Relacionat amb el que diu anteriorment, el nivell formatiu està relacionat amb la categoria professional i, per tant, també és un indicador de desigualtat per raó de gènere en l'àmbit laboral. Tenint en compte que les dades que es mostren a continuació, clarifica el nivell formatiu que té la plantilla de l'Ajuntament de Canals sota la categoria professional que exerceix cadascun dels treballadors i treballadores.

	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
DOCTORAT, LLICENCIATURA, ENGINYERIA, ARQUITECTURA / ESTUDIS UNIVERSITARIS	8	5.8	5	3.6	13
ENGINYERIA TÈCNICA, DIPLOMATURA UNIVERSITÀRIA, FP III / ESTUDIS UNIVERSITARIS	7	5.1	6	4.4	13
ESTUDIS SECUNDARIS (BATXILLERAT, BUP, COU, FP II)	6	4.3	24	17.4	30
GRADUAT ESCOLAR, FP I/ESTUDIS PRIMARIS	7	5.1	10	7.2	17
CERTIFICAT ESCOLARITAT	7	5.1	26	18.9	33
NO CONSTA	18	13	14	10.1	32
TOTAL	53	38.4	85	61.6	138



Segons les dades que s'observen, les dones tenen una formació acadèmica superior que la dels homes, ocupant les posicions més altes (estudis universitaris). Així i tot, un 13% de les dones no consta el nivell formatiu que ocupen i açò pot modificar les dades.

En canvi, els homes tenen una formació acadèmica més baixa que les dones (estudis secundaris o escolaritat) i pel que hem observat es deu a feines com policia local, conserges, brigada d'obres, etc. que ocupen llocs més masculinitzats.

Altres aspectes a considerar, encara que menys freqüent, és que els homes també tenen dificultat per a accedir a sectors de treball feminitzats.

3.3.5 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT/GÈNERE

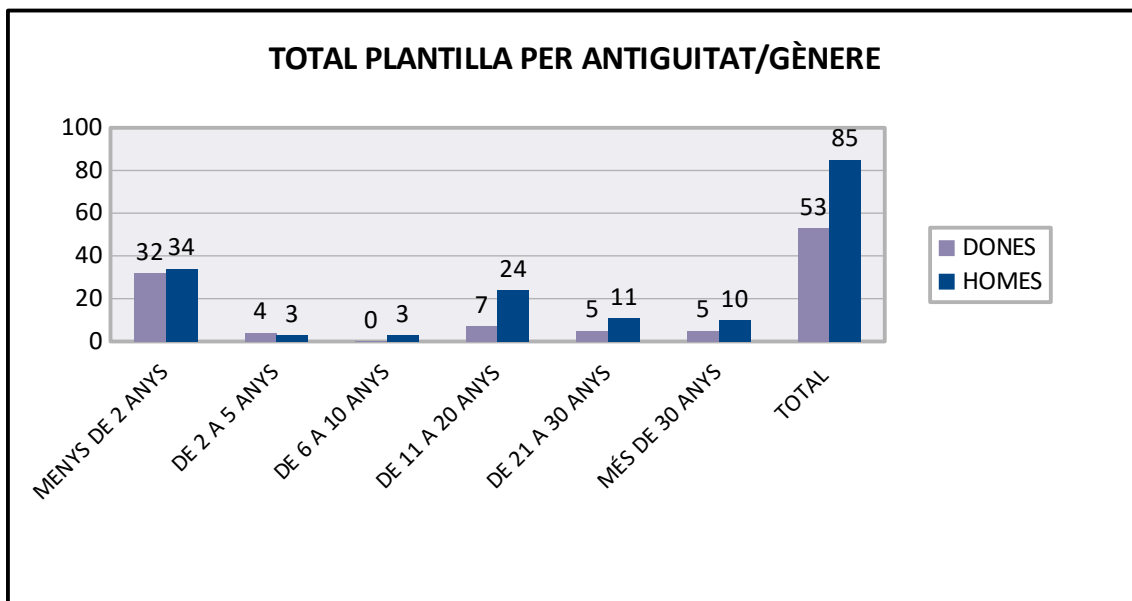
Una vegada feta l'anàlisi de tot el personal segons l'edat, en aquest s'analitzarà els anys que estan treballant els i les empleades de l'Ajuntament de Canals desagregat per gènere. És important saber el temps que estan les dones treballant, ja que influeix en les retribucions econòmiques, promocions internes i ocupació en llocs de major responsabilitat.

	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Menys de 2 anys	5.1%	17.4%	5.1%	17.4%	10.2%
Entre 2 i 5 anys	17.4%	5.1%	17.4%	5.1%	10.2%
Entre 6 i 10 anys	17.4%	5.1%	17.4%	5.1%	10.2%
Més de 10 anys	17.4%	5.1%	17.4%	5.1%	10.2%
Total	50.3%	50.3%	49.7%	49.7%	100%

En general s'aprecia en ambdós sexes que tenen una antiguitat de menys de 2 anys quasi superior al 50%, però aquest aspecte és matisable si tenim en compte que alguns contractes temporals són contractacions formatives, així com és el cas de l'EMCORD, l'EMCUJU, l'EMPUJU, etc., que tenen una duració determinada. El gruix del personal empleat es troba en aquesta franja seguida de la franja d'antiguitat entre 11 a 20 anys on destaca un alt percentatge d'homes amb un 17.4%, a diferència de les dones, amb un 5.1%.

En el cas de les dones, hi ha dades molt reveladores, ja que el percentatge més alt de les dones és d'una antiguitat inferior als dos anys i el percentatge més baix amb 0 és d'una antiguitat de 6 a 10 anys. S'observa que en els últims anys s'ha intentat contractar dones amb més mesures igualitàries perquè hi haja una igualtat entre ambdós sexes, però aquests són de forma temporal, cosa que repercutirà en futures pensions, poder adquisitiu o la qualitat de vida.

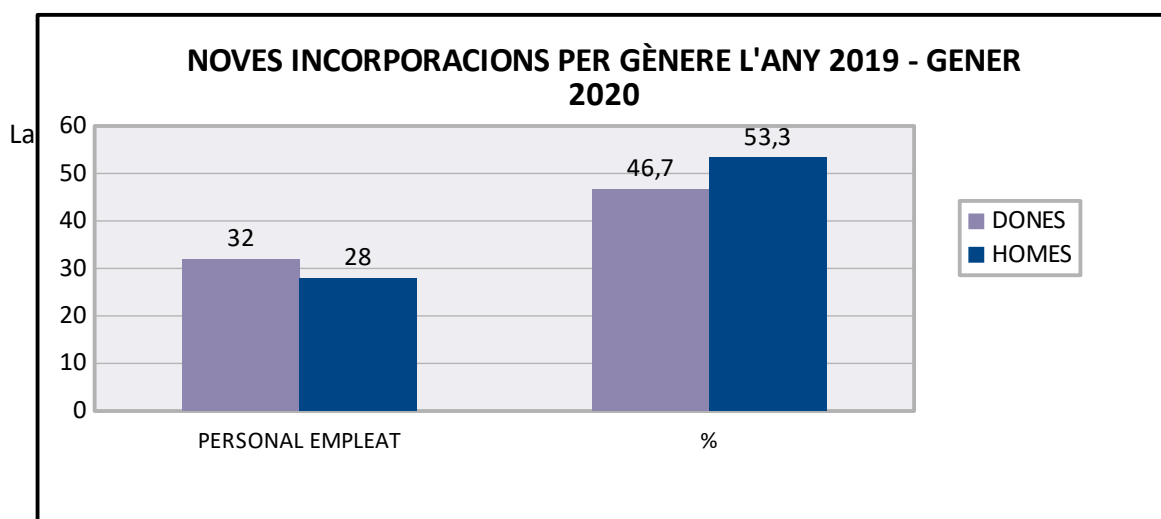
Les dones funcionàries i laborals tenen un nivell d'antiguitat molt baix a diferència dels homes, que dupliquen els percentatges en la majoria.



NOVES INCORPORACIONS EN L'EMPRESA L'ANY 2019 PER GÈNERE

Com s'observa a les dades, durant l'any 2019 i gener de l'any 2020 s'han portat a terme 32 altes o noves incorporacions quant a dones i 28 quant a homes amb un total de 60 persones.

DONES	%	HOMES	%	TOTAL
32	53.3	28	46.7	60



major part d'aquestes altes o noves incorporacions són degut als plans o programes d'ocupació, en concret l'EMCORP, l'EMCOLD, l'EMPUJU, l'EMCUJU i les beques pròpies de l'Ajuntament. Un 46,7% del 53,3% es tracten de noves incorporacions degut als plans

d'ocupació i l'entrada de la nova Corporació Municipal i d'un total de 46.7% d'homes, un 41.7% formen parts d'aquests. La resta de persones són noves altes que s'han produït degut a modificacions dels contractes.

Entre el personal funcionari i laboral s'han produït un total de 15 altes laboral o noves incorporacions, 8 d'elles són dones i 7 són homes. S'evidencia que en àrees com Secretaria General o Desenvolupament Local tradicionalment feminitzades i àrees com Urbanisme, Patrimoni, Intervenció General i Policia Local tradicionalment masculinitzades, una marcada segregació horitzontal.

Quant al personal temporal (inclosa la Corporació Municipal en aquestes dades), s'han incorporat un total de 28 dones i un total de 24 homes. Aquests formen part dels plans o programes d'ocupació com s'ha dit anteriorment. S'evidencia que en l'àrea de Brigada d'Obres i Serveis s'han incorporat un 37.5% d'homes del total, i les àrees de Serveis Socials i Desenvolupament Local s'han incorporat un 16.7% de dones del total, fet que afirma, una vegada més, una segregació horitzontal segons sexe.

En l'alcaldia - Presidència és la primera vegada que les dones superen als homes en aquests càrrecs de direcció i gestió de l'Ajuntament de Canals.

3.3.6 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE JORNADA/GÈNERE

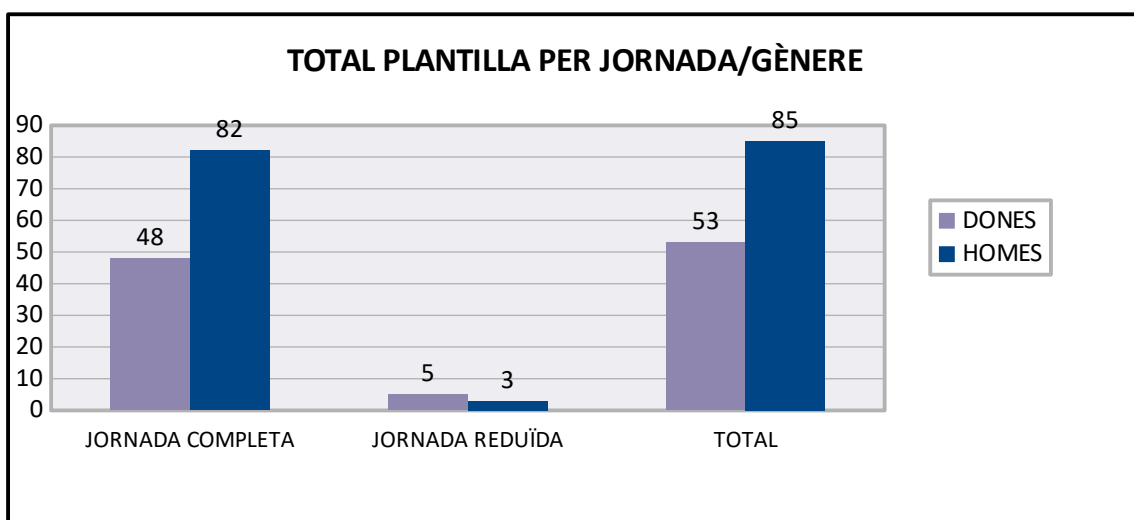
La jornada laboral és un factor a tindre en compte per a poder compatibilitzar un exercici corresponsable de la vida personal, laboral i familiar.

En la següent taula observem la incidència masculina i femenina en treball a temps reduït és molt diferent amb el treball a temps complet, d'un 94.2% que treballa a jornada completa fins a un 5.8% que treballa a jornada reduïda. Es pot afirmar, en general, que les contractacions a jornada completa són la tendència general en les contractacions de la plantilla.

	DONES	HOMES	TOTAL
COMPLETA	48	82	130
REDUÏDA	5	3	8
TOTAL	53	85	138

La majoria de la plantilla té una jornada laboral de 37.5 hores setmanals repartides en una jornada continuada de 7.30 hores diàries, com s'estipula a la Resolució de 13 de maig de 2019, de la Direcció General del Treball, per la qual es registra i publica el IV Conveni Col·lectiu Únic per al personal laboral de l'Administració General de l'Estat. L'horari establert facilita l'exercici responsable de la vida personal, familiar i laboral.

En aquest cas, el nombre de dones amb jornada reduïda és superior al d'homes: 5 dones enfront de 3 homes. No es pot especificar més sobre les causes per la falta d'informació personal sobre els motius d'aquesta reducció.



DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER RETRIBUCIONS SALARIALS/GÈNERE

A continuació es realitzarà una anàlisi de les retribucions salarials amb i sense complements de tota la plantilla de l'Ajuntament de Canals en funció del gènere.

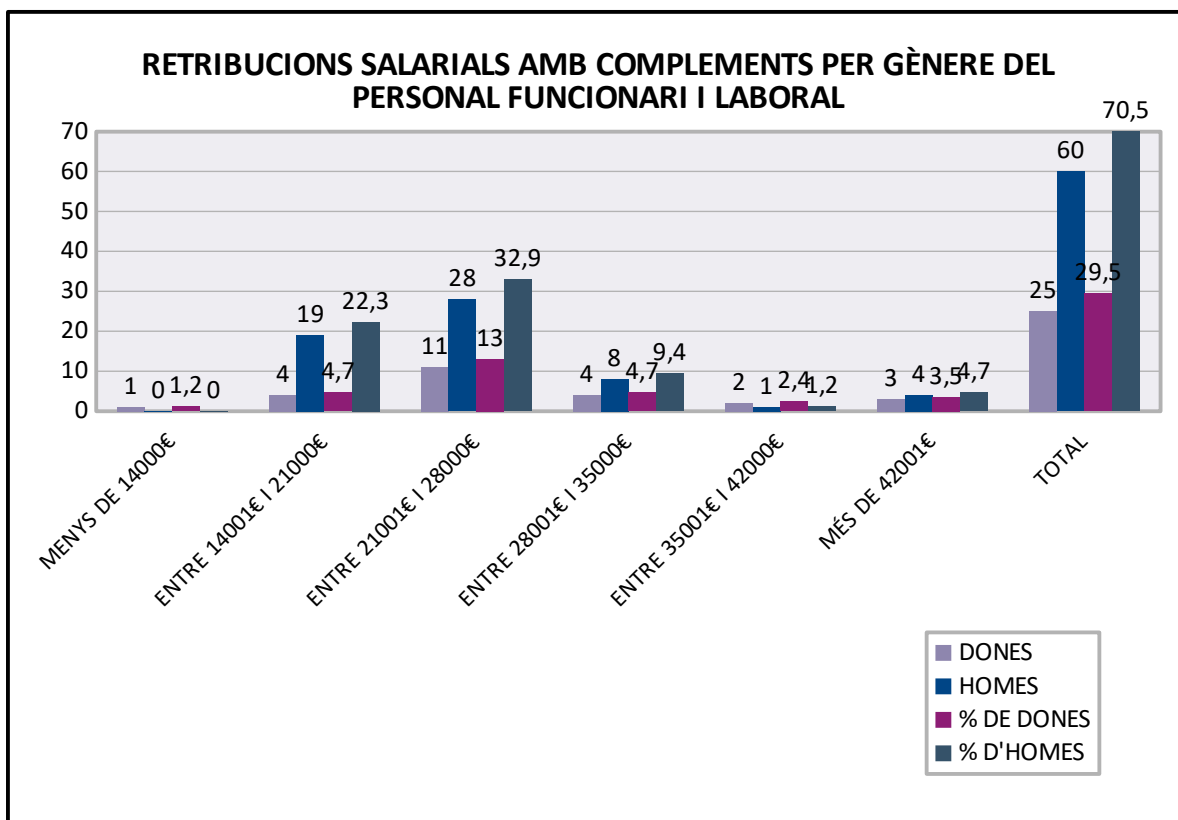
RETRIBUCIONS SALARIALS AMB COMPLEMENTES PER GÈNERE DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL

Per la qual cosa s'observa, la majoria de dones i homes de retribucions amb complement es troben en les bandes salarials entre 14.001€ i 21.000€ i entre 21.001€ i 28.000€ anuals. Cal destacar que el percentatge dels homes és superior al de les dones en aquest cas: un 4,7% de dones enfront d'un 22,3% d'homes i un 13% de dones enfront d'un 32,9% d'homes, respectivament.

	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
MENYS DE 14.000€	1	1.2	0	0	1
ENTRE 14.001€ I 21.000€	4	4.7	19	22.3	23
ENTRE 21.001€ I 28.000€	11	13	28	32.9	39
ENTRE 28.001€ I 35.000€	4	4.7	8	9.4	12
ENTRE 35.001€ I 42.000€	2	2.4	1	1.2	3
MÉS DE 42.001€	3	3.5	4	4.7	7
TOTAL	25	29.5	60	70.5	85

Observem que entre les remuneracions més altes, és a dir, les de més de 28.000€ hi ha una major part d'homes que de dones, 13 enfront de 9. De manera similar, es pot explicar l'últim calaix retributiu, on s'ubiquen els caps de secció i la banda salarial entre 21.001€ i 28.000€ destaca la presència d'oficials i agents de Policia Local.

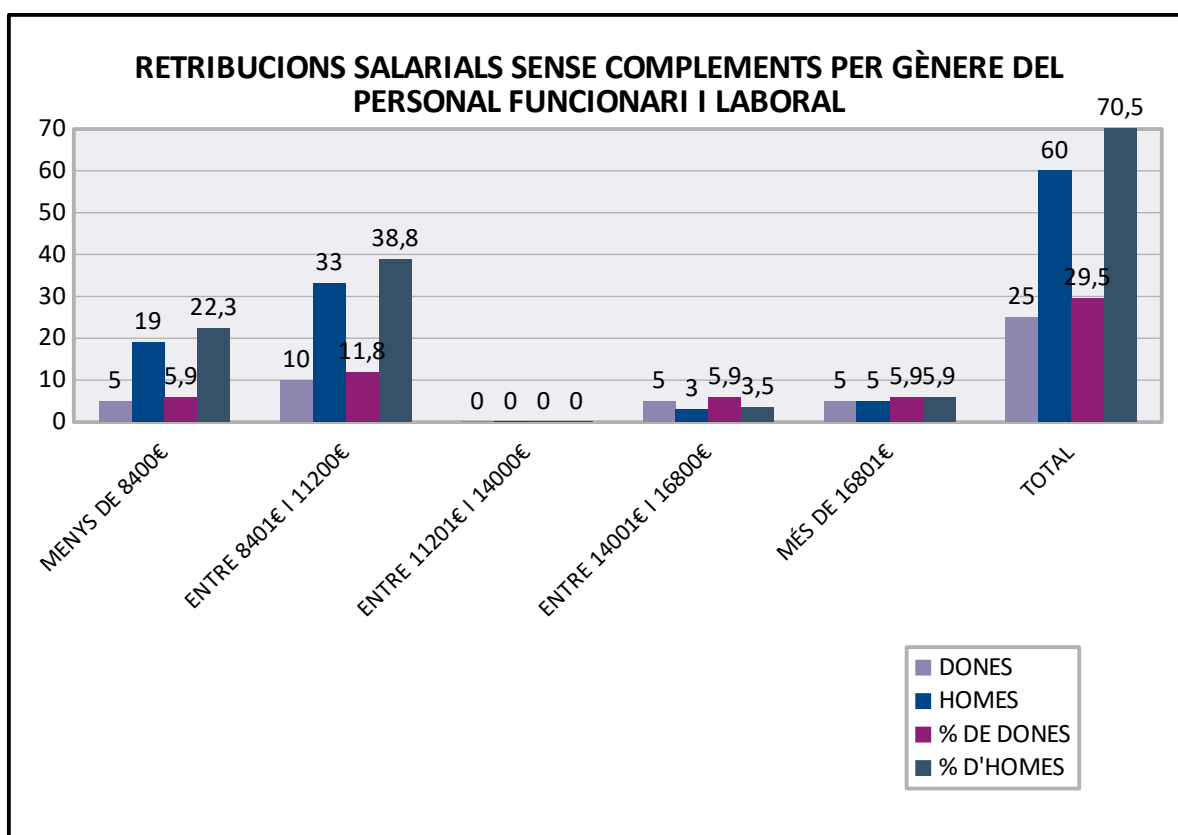
En la banda de menor ingressos, inferiors a 14.000€ anuals, compta amb una dona, que desenvolupa la tasca d'auxiliar de servei d'ajuda a domicili, tasca feminitzada en què s'observa una bretxa salarial de gènere.



RETRIBUCIONS SALARIALS SENSE COMPLEMENTES SALARIALS PER GÈNERE DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL

Es pot afirmar que el gruix es troba entre la banda salarial entre 8.401€ i 11.200€ anuals atenent a les categories/grups professionals de contractació. S'observa el següent: en les bandes de menors ingressos (menys d'11.200€ anuals) hi ha una major quantitat d'homes que de dones; en canvi, en les bandes de majors ingressos (més de 14.000€ anuals) hi ha una major quantitat de dones que d'homes. No s'evidencia cap bretxa salarial, ja que es regeix per la llei vigent. Tenint en compte les retribucions salarials sense complementes, no existeix bretxa salarial entre el personal funcionari i laboral, perquè el sou ve establert per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, però no és conclouent per a afirmar que no existeix bretxa salarial en la plantilla de l'Ajuntament de Canals.

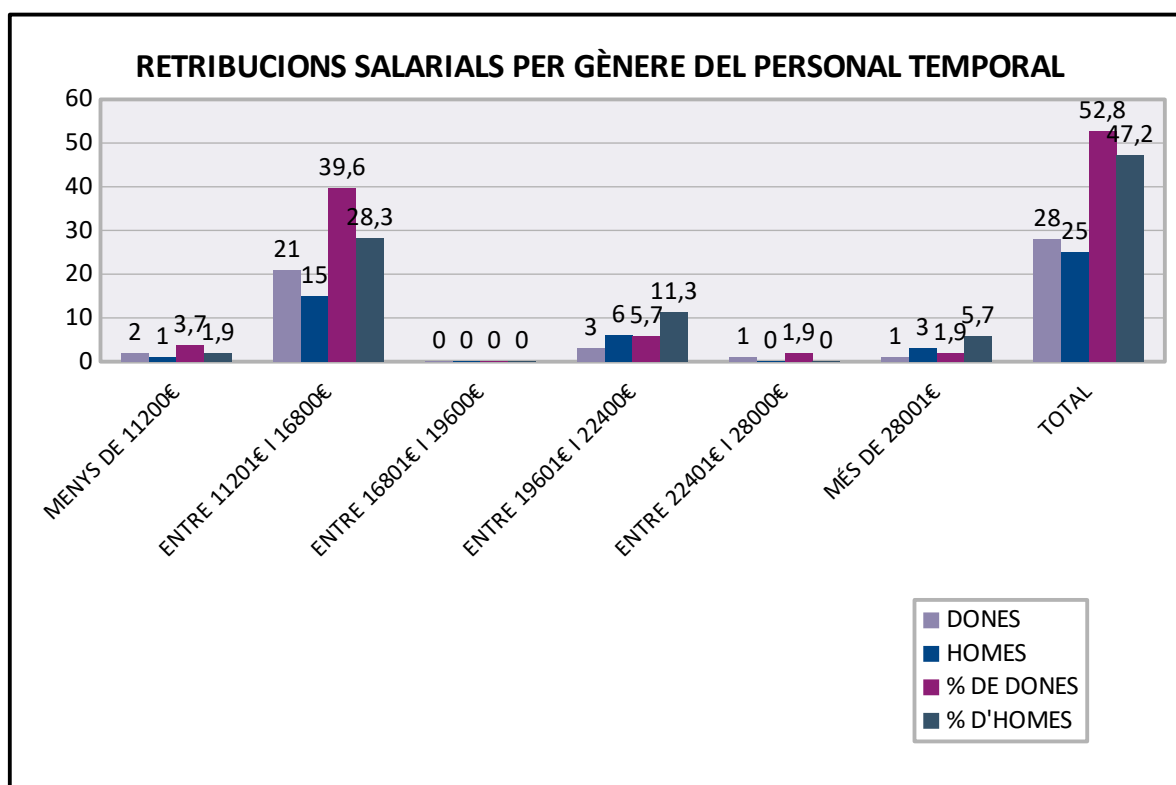
	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
MENYS DE 8.400€	5	5.9	19	22.3	24
ENTRE 8.401€ I 11.200€	10	11.8	33	38.8	43
ENTRE 11.201€ I 14.000€	0	0	0	0	0
ENTRE 14.001€ I 16.800€	5	5.9	3	3.5	8
MÉS DE 16.801€	5	5.9	5	5.9	10
TOTAL	25	29.5	60	70.5	85



RETRIBUCIONS SALARIALS PER GÈNERE DEL PERSONAL TEMPORAL

Quant al personal temporal, es farà una anàlisi de les retribucions sense complements salarials, ja que són programes o plans d'ocupació i la Corporació Municipal amb una duració determinada i, per tant, la majoria no compten amb retribucions complementàries.

	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
MENYS DE 11.200€	2	3.7	1	1.9	3
ENTRE 11.201€ I 16.800€	21	39.6	15	28.3	36
ENTRE 16.801€ I 19.600€	0	0	0	0	0
ENTRE 19.601€ I 22.400€	3	5.7	6	11.3	9
ENTRE 22.401€ I 28.000€	1	1.9	0	0	1
MÉS DE 28.001 €	1	1.9	3	5.7	4
TOTAL	28	52.8	25	47.2	53



Podem afirmar que el gruix es troba en la banda salarial entre 11.201€ i 16.800€ amb un total de 36 persones, de les quals 21 són dones i 15 són homes. Açò es deu al fet que majoritàriament són tasques que atenen a la categoria professional AP, que compta amb una gran quantitat de conserges, personal de brigada d'obres, auxiliars d'ajuda a domicili, etc. Quant a les bandes de major ingressos (més de 19.601€ anuals) hi ha una major quantitat d'homes que de dones, 9 homes enfront de 5 dones, es deu a les tasques desenvolupades per

les categories professionals A2, C1 i C2, com són orientador laboral, periodista, auxiliars administratius, conserges, tècnic d'informàtica, etc. i pels caps de gestió com el personal d'Alcaldia - Presidència.

3.3.8 RESULTATS QÜESTIONARIS

Per a l'apartat qualitatiu, s'ha obtingut informació en relació al qüestionari que es va difondre per a recollir l'opinió subjectiva de treballadors i treballadores sobre la situació actual en l'Ajuntament de Canals respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Abans d'enviar el qüestionari, es va informar sobre l'elaboració del Pla, així com es va respectar la confidencialitat i anonimat de les respostes.

Del total de la plantilla de l'Ajuntament de Canals, 93 van rebre el qüestionari i han participat un total de 37 persones, un 39.8%. Del total de persones, 21 (56.8%) ha sigut per part de dones i 16 (43.2%) ha sigut per part d'homes.

Donada la falta de participació respecte al total de la plantilla, la informació obtinguda dels qüestionaris no resulta concloent respecte als temes analitzats; no obstant això, passem a incloure'ls detalladament per a conèixer els resultats obtinguts d'aquest qüestionari.

Cal destacar dels dits resultats del qüestionari que:

- El 37,8% dels enquestats considera que no es fomenta la contractació de dones en llocs i categories en les que es troben infrarepresentades, enfront d'un 29,7% que considera que «Sí» i un 32,4% que considera que «No sap/No Contesta». També responen si es preveuen mesures per a facilitar l'accés de les dones a llocs on es troben infrarepresentades i els enquestats responen un 29,7% que «No sap/No contesta», enfront d'un 29.7% que respon «No» i un 24.3% que respon «Sí». Açò clarifica que són necessàries accions o mesures encaminades a la contractació de dones en departaments o llocs de treball que estan tradicionalment estereotipats. A més, el 48,6% opina que existeixen categories i grups professionals feminitzats o masculinitzats, enfront d'un 40,5% amb resposta «No» i un 10,8% que respon «No sap/No contesta».

- A la pregunta si existeix un pla de formació a l'Ajuntament de Canals, els enquestats responen amb un 43.2%, «No sap/No contesta», enfront d'un 35.1% que respon «No» i un 21.6% que respon «Sí». A la qüestió si es porta terme formació per a tot el personal en matèria d'igualtat i sobretot la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, responen amb un 67.6% que «No», enfront d'un 16.2% que responen que «Sí» i «No sap/No contesta». La formació que es porta a terme per l'Ajuntament de Canals es regeix pels cursos que ofereix la Diputació de València o la Federació Valenciana de Municipis i Províncies, però no existeix a l'organització un Pla de Formació Anual, fet que fa necessari el disseny d'un pla de formació anual on es recullen totes les formacions que es porten a terme així com la incorporació de solucions que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la flexibilització horària, etc.
- Pel que fa a l'exercici en matèria d'igualtat, els enquestats han valorat amb un 67.6% que estan a favor de l'existència de personal tècnic amb funcions d'igualtat i un 16.2% en respon que «No», així com un 64.9% considera necessària l'existència de mesures igualitàries entre dones i homes. Aquesta àrea és la millor valorada del qüestionari en el seu conjunt.
- L'exercici corresponsable de la vida persona, familiar i laboral és necessària per a eliminar la desigualtat de gènere en les responsabilitats familiars. Els enquestats responen que els horaris de treball, reunions i horari de formació afavoreixen la conciliació i responen amb un 43,2% «Sí», enfront d'un 35.1% que respon «No» i un 21.6% amb resposta «No sap/no contesta». Així com la flexibilització horària del treball que responen amb un 54.1% que «Sí».

Resulta important també a la conciliació si es porten a terme mesures per a afavorir la condició de maternitat/paternitat o atenció a persones dependents i ens responen un 45.9% que «Sí», enfront d'un 37.8% que «No sap/no contesta» i un 16.2% que «No». Junt amb aquesta, es pregunta si s'informa sobre la normativa legal de conciliació en l'organització, a la qual cosa ens responen amb un 45.9% que «No», enfront d'un 32.4% que «No sap/no contesta» i un 21.6% que respon «Sí». Amb aquestes dades es veu la necessitat d'establir una correcta política d'informació.

- El 67.7% considera que s'adapten els horaris i les condicions de treball a la situació personal de cadascú, i també amb un 64.9% que són adequats els ritmes de treball, volum i descansos a la situació personal de cadascú.
- Quant al sistema de promoció, la pregunta a si s'estableixen criteris objectiu en el sistema de promoció, a la qual cosa ens responen amb un 45.9% que «Sí», enfront d'un 40.5% que ens respon amb un «No sap/no contesta» i un 13.5% ens respon amb un «No». Destaquem important si s'informa, es motiva i forma les dones per a participar en el sistema de promoció, a la qual cosa ens responen un 48.6% que «No sap/no contesta», seguit d'un 27% amb un «No» i un 24.3% amb un «Sí».
- Quant al salari, un 62.2% consideren que és igual en una mateixa categoria o grup professional; en canvi, un 32.4% ens respon que no és igual en la mateixa categoria o grup. D'altra banda, amb un 35.1% neguen que hi ha grups professionals on es produeixen majors diferències salarials entre el personal empleat, enfront d'un 32.4% que respon afirmativament. Un 40.5% nega que les dones que treballen en categories feminitzades cobren menys comparades amb altres categories, enfront d'un 37.8% que respon «No sap/no contesta» i un 21.6% que respon amb un «Sí».
- Per a finalitzar, pel que fa al llenguatge inclusiu, un 54.1% afirmen que s'utilitza un llenguatge no sexista en les vacants que s'oferta a l'Ajuntament, enfront d'un 32.4% que respon negativament. A més, un 54.1% afirma que s'utilitza de forma genèrica l'ús del masculí quan es fa referència a homes i dones, front un 29.7% que respon amb un «No».
- Quant a l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, un 59.5% considera que no es produeixen comentaris irònics o burles en relació a l'aspecte físic, la vestimenta o l'orientació sexual, enfront d'un 24.3% que respon afirmativament. Cal activar un protocol de prevenció de l'assetjament, que inclou informació, sensibilització i formació específica en la matèria.

3.3.9 CONCLUSIONS.

Una vegada finalitzat l'estudi de la situació organitzacional de l'Ajuntament i vistos els resultats donats, es procedeix a analitzar mitjançant els punts forts i febles detectats en matèria d'igualtat d'oportunitats, com una ferramenta per a plantejar les accions més encertades al l' hora de redactar les àrees d'intervenció que es portaran a terme.

PUNTS FORTS

1. No es contempla una segregació vertical en els llocs directius. Actualment, les dones es concentren en nivells de major responsabilitat, ocupant llocs de Personal Directiu com són l'Alcaldia, caps de departaments i en òrgans de decisió.
2. Institució pública compromesa amb la transparència, fet que fa que es mostre com una entitat que fa un ús òptim i racional dels recursos. Una entitat compromesa i responsable amb aquests valors que estarà oberta a incorporar polítiques que corregeixen les desigualtats de gènere que es detecten.
3. Existència d'un compromís polític amb la igualtat efectiva de dones i homes.
4. Existència d'una Regidoria d'Igualtat i regidora delegada que assumeix els temes relacionats amb la igualtat.

PUNTS A MILLORAR

1. Principi de presència equilibrada. Es pot afirmar quant al sexe de tot el personal de l'Ajuntament de Canals que es tracta d'una plantilla quasi equilibrada. En canvi, sense comptar amb el personal temporal, que pot modificar el principi de presència equilibrada, es tracta d'una plantilla clarament masculinitzada. Cal ressaltar que el nombre d'homes (60) funcionaris és superior al de dones (25) funcionàries.
2. Bretxa Salarial. El fet que siga una institució pública, determina que algunes realitats com és la bretxa salarial no siga tan alarmant a simple vista com es contempla en les retribucions salarials sense complements, ja que es troben regulades per llei. D'altra banda, sí que existeix bretxa salarial de gènere; per tant, deurà ser analitzada per a incorporar mesures que la

redueix. Això, amb l'anàlisi de tots els complements com el de productivitat, hores extraordinàries, gratificacions i premis.

3. Formació. Realitzar formació en igualtat a tot el personal de l'Ajuntament, reflexió i implicació responsable. La carència de formació en aquest àmbit i la necessitat d'aquesta és un objectiu prioritari en el disseny d'accions del Pla d'Igualtat. Aquestes accions formatives estaran incloses en el Pla de formació intern de l'Ajuntament de Canals que també s'ha d'elaborar i portar a terme.

4. Promoció. Fomentar la promoció interna dels treballadors i treballadores, com un conjunt ordenat d'expectatives de millora i progrés en igualtat de condicions, des d'una perspectiva transversal, i incidint en la dona i en aquelles àrees on es troba infrarepresentada.

5. Carència de personal expert en matèria d'igualtat. Incorporació d'un agent o promotor d'igualtat per al disseny, execució, seguiment i avaluació de programes i accions que impulsen la igualtat de dones i homes.

6. La segregació horitzontal per sexes. S'evidencia una segregació marcada per llocs estereotipats, sobretot en els departaments com Urbanisme, ADL, Serveis Socials, Brigada d'Obres, etc. Aquesta situació és reversible amb accions formatives en igualtat, campanyes de sensibilització, etc.

7. Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral. A pesar de ser una institució pública, crida l'atenció l'escàs coneixement i l'ús de les mesures de conciliació de la plantilla. Una organització que aposta per la igualtat, deu promoure l'erradicació d'estereotips de gènere amb el foment de l'assumpció de responsabilitats familiars. Establir accions en matèria de sensibilització per a reflexionar sobre estereotips de gènere que poden estar afectant la realitat de les mesures de conciliació, especialment entre el personal masculí perquè coneguen i exercisquen els seus drets de conciliació.

Per tant, incloure noves mesures en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, així com ampliar i millorar les mesures, els permisos i llicències que la legislació vigent reconeix com a dret als empleats i empleades públiques d'aquest ajuntament.

8. Assetjament sexual. El fet que s'han produït comentaris irònics o burles posa de manifest la necessitat d'articular un procediment per a previndre aquest tipus de conductes. Articular un

protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral.

9. Millorar la motivació de la plantilla i la seua implicació en l'organització així com en la corresponsabilitat familiar, a través de la millora de les seues condicions de treball i de la implementació de mesures que afavorisquen la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

10. Salut Laboral i Prevenció de Riscos Laborals. Formar i sensibilitzar de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals al personal responsable. Avançar en la recopilació de dades sobre riscos laborals desagregades per sexe així com mesures concretes en cas d'embaràs i altres necessitats, si són necessàries.

11. Comunicació i llenguatge no sexista. No es disposa d'una eina específica que vetle per a evitar que la documentació no continga elements sexistes o llenguatge no sexista, ja que provoca que depenga de la sensibilitat de la persona responsable i no d'una eina específica.



OBJECTIUS

4. OBJECTIUS

El Pla d'Igualtat ha de ser un document àgil i pràctic en el qual es recull, per una part, els eixos i les àrees d'intervenció en els que es vertebrarà i, d'altra banda, el conjunt d'accions que corregiran els desequilibris detectats en la fase de diagnòstic.

Cada àrea d'intervenció en la qual s'emmarquen les accions es dirigiran al compliment d'un OBJECTIU GENERAL i altres OBJECTIUS ESPECÍFICS.

L'objectiu general que es pretén aconseguir amb el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canals és el següent:

Establir en l'Ajuntament de Canals el principi d'igualtat entre dones i homes, basat en la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral amb la finalitat d'aconseguir la igualtat real i efectiva sense discriminació per raó de sexe o gènere.

Els objectius específics que es pretenen aconseguir amb el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canals (2020-2023) són els següents:

- Garantir l'absència de procediments o polítiques discriminatòries per raó de sexe en matèria de selecció i contractació.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de classificació professional i promoció.
- Realitzar una labor contínua de formació i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats, de tracte i de no-discriminació.
- Donar suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat aprofundint en la influència dels estereotips i rols de gènere i garantir l'absència de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, especialment aquella derivada per la

maternitat, paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil i les condicions laborals.

- Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que als llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
- Promocionar la salut laboral de tot el personal des de la perspectiva de gènere i garantir una protecció efectiva enfront de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere en l'àmbit laboral.
- Prestar atenció i previndre aquelles situacions que requereixen especial protecció: els casos de violència de gènere.
- Implantar l'ús efectiu de la comunicació igualitària tant en l'interior com en l'exterior de l'organització, on s'ha de reflectir en la utilització d'imatges i un llenguatge oral i escrit no sexista.
- Potenciar la transversalitat de la perspectiva de gènere entre totes les àrees municipals de l'Ajuntament de Canals que facilita el desenvolupament de la seua labor com a entitat al servei de la ciutadania i dels interessos municipals sota el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les seues actuacions.



ÀREES D'INTERVENCIÓ

5. ÀREES D'INTERVENCIÓ

Amb la finalitat de complir amb els objectius plantejats en aquest pla, es distribueixen en les següents 8 Àrees d'Intervenció. Cadascuna d'aquestes compta amb les seues accions concretes a desenvolupar, les persones responsables, el calendari previst per a la realització i els indicadors per a la recollida de dades.

En total, el Pla compta amb accions concretes que es desenvoluparan a través de les 8 àrees en què s'organitza aquest Pla d'Igualtat i que són:

- 1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA, PROMOCIÓ, FORMACIÓ PROFESSIONAL I PRESÈNCIA EQUILIBRADA**
- 2. CONTRACTACIÓ LABORAL I ADMINISTRATIVA**
- 3. EXERCICI CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL**
- 4. RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL**
- 5. SALUT LABORAL I PROTECCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**
- 6. PROTECCIÓ A LES VÍCTIMES PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE**
- 7. COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE**
- 8. POLÍTIQUES PÚBLIQUES D'IGUALTAT**

ÀREA 0.

Després de l'aprovació del Pla, l'Alcaldessa, la Regidora d'igualtat i els membres de la Comissió d'Igualtat, realitzaran una presentació interna del mateix dirigit a tota la plantilla, assumint el compromís polític de la seua implementació, i llançant un missatge sobre la necessitat de la col·laboració i implicació de totes les persones que treballen a l'ajuntament per a aconseguir una transversalitat efectiva.

ÀREA 1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA, PROMOCIÓ, FORMACIÓ PROFESSIONAL I PRESENCIA EQUILIBRADA

Accés a l'ocupació pública

1.1 Es farà especial atenció a la revisió dels processos selectius d'aquelles àrees i llocs en els que algun dels sexes estiga infrarepresentat.

1.2 Les bases seran informades per la Comissió Tècnica d'igualtat revisant el llenguatge utilitzat i proposant mesures d'acció positiva en aquestes, si és procedent.

1.3 Tots els temaris sobre els quals es desenrotllen les proves selectives hauran de contindre un o dos temes, segons el grup de la plaça objecte de la convocatòria (1 tema per a: AP, C2, C1 i 2 temes per a A1 i A2) relatiu a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

1.4 Preveure les condicions necessàries que garantisquen la participació de les aspirants embarassades o en període de lactància natural en els distints processos selectius.

Presència equilibrada

1.5 Establir mecanismes que garantisquen la composició equilibrada dels tribunals en els processos selectius. Així com mencionar expressament en les bases de les convocatòries l'obligació dels tribunals de selecció de vetlar per l'estricta compliment del principi d'igualtat.

1.6 Donar major publicitat, a través de la web municipal, de les convocatòries de les places de policia local i brigada d'obres, incidint en les possibilitats d'accés a aquestes de les dones. Cal procedir de la mateixa manera en les places per a servicis socials i educació incidint en les possibilitats d'accés a aquestes per als hòmens.

Promoció

1.7 Reconéixer com a mèrit per als concursos i la promoció interna l'acreditació de cursos de formació en matèria d'igualtat de gènere o prevenció de la violència de gènere.

Formació

1.8 Elaborar un pla de formació en matèria d'igualtat que s'incloga en el Pla de formació anual local.

1.9. Elaborar i implementar dins del Pla de formació anual local, cursos de formació específica en matèria d'igualtat entre hòmens i dones, violència de gènere i acaçament sexual per raó de gènere dirigit a tot el personal de l'Ajuntament de Canals, amb una mirada de perspectiva de gènere.

1.10 Facilitar tota la informació i l'accés sobre les accions del Pla anual de formació inclús quan el personal es troba en situacions d'excedència, maternitat, paternitat o qualsevol altre tipus d'absència laboral relacionada amb la salut pròpia dels seus fills/filles.

ÀREA 2. CONTRACTACIÓ LABORAL I ADMINISTRATIVA

2.1 Redacció d'un programa de selecció de personal en les contractacions temporals que continga:

- Informe d'impacte de gènere, previ a la redacció de la convocatòria, quan és compte amb personal formada en la matèria.
- Formació en gènere de les persones que participen en els processos de redacció de les convocatòries i els que integren habitualment els tribunals de selecció.
- La redacció del perfil professional i el lloc de treballs a cobrir.
- La menció expressa que la convocatòria o oferta va dirigida a dones i hòmens.

- L'ús d'un llenguatge inclusiu.
- Adequació dels canals de difusió de la convocatòria.
- Procurar la presència equilibrada de dones i hòmens en els tribunals de selecció.
- Eliminar qualsevol caire de gènere qualitatiu (valors subjectius, entrevistes innecessàries, etc.).

2.2 L'Ajuntament de Canals promourà la inclusió de clàusules de responsabilitat social en els processos de contractació pública i en l'atorgament de subvencions.

2.3 Incloure en l'adjudicació de contractes públics administratius clàusules que permeten valorar positivament a les empreses socialment responsables amb la igualtat entre hòmens i dones, d'acord amb la Llei de Contractes de Sector Públics, sempre que existisca una relació directa amb l'objecte del contracte i resulte adequat a aquest.

2.4 Valorar que l'empresa contractada presente un Pla d'Igualtat que complisca amb tots els requisits legals de la Llei 03/2007, Llei per a la Igualtat efectiva entre dones i hòmens, en el Plec de condicions administratives, sempre que existisca una relació directa amb l'objecte del contracte i resulte adequat a aquest.

ÀREA 3. EXERCICI CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL

3.1 Publicació d'un manual d'ús intern que arreplegue les mesures legislatives en matèria de conciliació en l'Ajuntament de Canals.

3.2 Es farà especial insistència en el desenrotllament d'estratègies de comunicació sobre la necessitat de fomentar la corresponsabilitat, realitzant campanyes de sensibilització i divulgació sobre conciliació de la vida laboral, familiar i personal i corresponsabilitat familiar.

3.3 Facilitar l'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral de dones i hòmens per a evitar així els obstacles en la promoció professional.

3.4 Incrementar el nombre de cursos *Online* dins del Pla de formació Interna local de l'Ajuntament, i fomentar la participació propiciant una distribució de l'horari de formació, qualsevol que siga la seua modalitat, preferentment durant la jornada laboral.

3.5 Estudiar i proposar noves mesures que contribuïsquen a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la seua posterior remissió a la Mesa de Negociació.

3.6 Convocatòria d'un concurs d'idees, entre tota la plantilla, per a millorar amb suggerències la utilització de les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

3.7 Estudiar, elaborar, aprovar i posar en pràctica un Pla General de flexibilització horària, per mitjà del procediment legalment establert i sempre que es complisca amb el còmput general de la jornada laboral establida per la Llei. Així mateix, i sempre que es justifique de manera fefaent la necessitat, amb l'objectiu de promoure la corresponsabilitat del personal, s'atendran situacions individualitzades.

ÀREA 4. RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL

4.1 Realització d'una auditoria retributiva, conforme a la normativa que regule aquesta.

4.2 Proposar i adoptar les mesures corresponents per a eliminar la bretxa salarial, segons el resultat de l'auditoria retributiva.

ÀREA 5. SALUT LABORAL I PROTECCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

5.1 Acreditar que en el Comitè de Seguretat i Salut laboral es porta a terme considerant totes la variables. (Acreditar que la Prevenció de Riscs laborals es du a terme considerant totes les variables relacionades amb el sexe, i que la valoració de riscos en el lloc de treball té el consegüent enfocament de gènere).

5.2 Sensibilització i formació al personal responsable de salut laboral en matèries referents a la salut en perspectives de gènere.

5.3 Crear un Protocol d'actuació contra l'abús sexual i per raó de sexe amb procediments d'atenció a la víctima.

5.4 Adopció de mesures necessàries per a evitar riscos durant l'embaràs o part recent, quan la dona ocupe llocs de treball que comporten un risc per a la seua seguretat i salut o una repercussió sobre l'embaràs, el fetus o la lactància materna. L'Ajuntament adoptarà les mesures necessàries per a l'evitació d'aquests riscos a través de l'adaptació de les seues condicions laborals o del temps de treball. Aquestes mesures inclouran, quan resulte necessari, la no-realització de treball nocturn o de treball a torns.

ÀREA 6. PROTECCIÓ A LES VÍCTIMES PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

6.1 Comptar amb un recurs especialitzat que coordine els treballs assistencials i preventius del consistori en matèria de violència de gènere.

6.2 Visibilitzar la posició de la corporació municipal i de tota la plantilla en contra de tota forma de violència exercida contra la dona: minut de silenci, manifestos, campanyes de sensibilització, commemoració del 25 de novembre...

6.3 Adherir-se a la Xarxa de Municipis protegits contra la violència de gènere de la Diputació de València.

6.4 Publicació dels drets que tinguen les dones víctimes de violència de gènere de l'Ajuntament de Canals.

6.5 Establir un acord de mobilitat de les empleades municipals víctimes de la violència de gènere, mantenint les seues condicions de treball.

6.6 Incloure en el Pla de Formació de l'Ajuntament cursos sobre prevenció de la violència de gènere, especialment dirigits als qui tenen implicació directa en el desenvolupament dels protocols d'actuació en aquests casos.

6.7 Segons l'Art. 131 de la Llei de Funció Pública Valenciana, reserva del lloc de treball per un període de 3 anys per a les víctimes de violència de gènere que hagen sol·licitat la situació d'excedència per a fer efectiva el seu dret a l'assistència social integral.

6.8 Excedència voluntària. Reconeixement del dret a les víctimes de violència de gènere, de cobrar durant els tres primers mesos d'excedència, quan aquesta s'haja sol·licitat per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill/a a càrrec.

6.9 En el cas que la víctima de violència de gènere es veja obligada a traslladar-se de domicili, l'Ajuntament de Canals considerarà el trasllat com a forçós, tal com el recull l'article 109 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana procedint a indemnitzar la víctima segons recull l'article 23.1 del Reial Decret 462/2002 de 24 de maig, sobre indemnització per raó de servei, encara que el trasllat es realitze dins del mateix municipi. Així mateix, l'Ajuntament de Canals implementarà els mitjans necessaris a fi de coadjuvar la víctima de violència de gènere mitjançant la realització d'un acompanyament actiu a aquesta, en el procés de sol·licitud de les ajudes, subvencions, beneficis socials o altres instruments d'intervenció dels poders públics als quals tinga accés la víctima de violència de gènere.

ÀREA 7. COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

7.1 Incloure en la formació d'igualtat l'ús d'un llenguatge inclusiu i no discriminatori, així com una guia de comunicació inclusiva per a tot el personal de l'Ajuntament de Canals.

7.2 Adequació del disseny de les ofertes, formularis, sol·licituds d'ocupació, etc. al llenguatge inclusiu.

7.3 Visibilitzar les professions, categories i llocs de treball, nomenant-los en femení quan siguen ocupats per dones.

7.4 Realitzar la comunicació de l'Ajuntament de Canals des d'una perspectiva de gènere, potenciant un llenguatge i imatges pro igualitàries i inclusives.

ÀREA 8. POLÍTIQUES PÚBLIQUES D'IGUALTAT

8.1 Crear una plaça d'agent tècnic/a d'igualtat, responsable d'abordar les polítiques d'igualtat de l'entitat.

8.2 Procurar que amb la implementació del pla d'igualtat es complisca amb el principi de presència equilibrada.

8.3 Creació d'una bústia de suggeriments d'igualtat, físicament i dins del web municipal, on es recullen suggeriments, iniciatives, dubtes o queixes en relació al Pla d'Igualtat dels empleats i empleades públiques municipals.



IMPLEMENTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT

En aquest apartat, i per a concloure l'elaboració del Pla, és necessari plantejar un mètode de seguiment i avaluació per a la seua implantació durant els pròxims tres anys. Açò permet garantir l'efectivitat així com el desenvolupament detallat i actualitzat perquè, en el cas que siga necessari, adaptar-lo a les necessitats que puguem sorgir i redissenyar els elements que siguen precisos per a aconseguir els objectius proposats.

Identificar els punts de millora de forma periòdica i continuada permet conèixer els resultats del projecte, és a dir, el grau de compliment dels objectius marcats per a cada acció i identificar les noves necessitats i propostes de millora.

L'òrgan encarregat del seguiment, implementació i avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canals és la Comissió d'Igualtat o, en el cas que hi haja, un/a persona tècnica d'igualtat. Per a aconseguir aquesta finalitat la Comissió, a mesura que es vaja implantant, per a garantir la seua correcta aplicació, és realitzarà un informe de caràcter anual amb els resultats de seguiment de les accions posades en marxa, el grau de compliment de cadascuna de les mesures proposades, dificultats trobades, etc. amb l'objectiu d'informar de la consecució, o no, dels objectius del Pla d'igualtat.

Per a sistematitzar la informació, s'ha dissenyat una fitxa que servirà per al procediment de recollida de dades i informació relativa a cada una de les activitats previstes. Aquesta deurà ser complimentada per cada un dels òrgans responsables del compliment de les mesures, que la remetran a la Comissió d'Igualtat o Regidoria d'Igualtat per al seu seguiment.

El model de la fitxa d'implementació i seguiment queda adjuntada en l'apartat annex 3.

L'informe final d'avaluació inclourà els resultats globals per àrees d'actuació i les propostes de millora. A més, analitzarà l'adequació de les accions, detectant els punts forts i febles del Pla d'Igualtat després de la seua posada en marxa. Al tractar-se d'una avaluació contínua permetrà previndre i corregir possibles errors, obstacles, etc. de cara a la futura modificació i al disseny de futurs plans. Per a la realització d'aquesta avaluació final es preveu un període màxim de 9 mesos.

Una vegada finalitzat l'avaluació final, s'establirà un nou punt de partida per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canals.

6.1 CALENDARITZACIÓ

Les accions deuran desenvolupar-se durant el termini de vigència del Pla d'Igualtat.

El Pla d'Igualtat de L'Ajuntament de Canals tindrà una vigència de tres anys des de la seua aprovació.

A continuació, es presenta un model de calendari per a visualitzar les accions a realitzar al llarg de la vigència del Pla.

ÀREA 0

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
Presentació interna del pla d'igualtat, una vegada aprovat, a tota la plantilla assumint el compromís polític de la seua implementació i llançant un missatge sobre la necessitat de col·laboració i implicació de totes les persones que treballen a l'ajuntament per tal d'aconseguir una transversalitat efectiva.	Una vegada	- Alcaldessa - Regidora d'Igualtat - Comissió d'Igualtat

ÀREA 1 ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA, PROMOCIÓ, FORMACIÓ PROFESSIONAL I PRESENCIA EQUILIBRADA.

ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
1.1. Es farà especial atenció a la revisió dels processos selectius d'aquelles àrees i llocs en els quals alguns dels sexes estiga infrarepresentat.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal
1.2. Les bases seran informades per la Comissió Tècnica d'igualtat revisant el llenguatge utilitzat i proposant mesures d'acció positiva en aquestes, si és procedent.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal
1.3. Tots els temaris sobre els quals es desenrotllen		

les proves selectives hauran de contindre un o dos temes, segons el grup de la plaça objecte de la convocatòria (1 tema per a: AP, C2, C1 i 2 temes per a A1 i A2) relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal
1.4. Preveure les condicions necessàries que garantisquen la participació de les aspirants embarassades o en període de lactància natura els distints processos selectius.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal

PRESENCIA EQUILIBRADA

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
1.5. Establir mecanismes que garantisquen la composició equilibrada dels tribunals en els processos selectius. Així com mencionar expressament en les bases de les convocatòries l'obligació dels tribunals de selecció de vetlar per l'estricta compliment del principi d'igualtat.	- Permanent	- Departament de personal.
1.6. Donar major publicitat, a través de la web municipal, de les convocatòries de les places de policia local i brigada d'obres, incidint en les possibilitats d'accés a aquestes de les dones. Procedir de la mateixa manera en les places per a servicis socials i educació incidint en les possibilitats d'accés a aquestes per als hòmens.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal

PROMOCIÓ

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
1.7. Reconéixer com a mèrit per als concursos i la promoció interna l'acreditació de cursos de formació en matèria d'igualtat de gènere o prevenció de la violència de gènere.	- Permanent	- Departament de personal

FORMACIÓ

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
1.8. Elaborar un pla de formació en matèria d'igualtat que s'incloga en el Pla de formació anual local.	- Anual	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal
1.9. Elaborar i implementar dins del Pla de formació anual local, cursos de formació específica en matèria d'igualtat entre hòmens i dones, violència de gènere i acaçament sexual per raó de gènere dirigit a tot el personal de l'Ajuntament de Canals, amb una mirada de perspectiva de gènere.	- Anual	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal.
1.10. Facilitar tota la informació i l'accés sobre les accions del Pla anual de formació inclús quan el personal es troba en situacions d'excedència, maternitat, paternitat o qualsevol altre tipus d'absència laboral relacionada amb la salut pròpia dels seus fills/filles.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal.

ÀREA 2. CONTRACTACIÓ LABORAL I ADMINISTRATIVA

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
2.1. Redacció d'un programa de selecció de personal que continga les pautes explicades al punt 1 de l'àrea 2.	- Permanent	- Departament de personal
2.2. Incloure en l'adjudicació de contractes públics administratius clàusules que permeten valorar positivament les empreses socialment responsables amb la igualtat entre hòmens i dones, d'acord amb la Llei de Contractes de Sector Públic.	- Permanent	- Departament responsable de la contractació.
2.3. Valorar que l'empresa contractada presenti un Pla d'Igualtat que complisca amb tots els requisits legals de la Llei 03/2007, Llei per a la Igualtat efectiva entre dones i homes, en el Plec de condicions administratives.	- Permanent	- Departament responsable de la contractació

ÀREA 3. EXERCICI CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
3.1. Publicació d'un manual d'ús intern que arreplegui les mesures legislatives en matèria de conciliació en l'Ajuntament de Canals.	- Anual	- Comissió d'Igualtat
3.2. Es farà especial insistència en el desenrotllament d'estratègies de comunicació sobre la necessitat de fomentar la corresponsabilitat, realitzant campanyes de sensibilització i divulgació sobre conciliació de la vida laboral, familiar i personal i corresponsabilitat familiar.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat

3.3. Facilitar l'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral de dones i hòmens per a evitar així els obstacles en la promoció professional.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat
3.4. Incrementar el nombre de cursos <i>Online</i> dins del Pla de formació Interna local de l'Ajuntament, i fomentar la participació propiciant una distribució de l'horari de formació, qualsevol que siga la seua modalitat, preferentment durant la jornada laboral.	- Anual	- Comissió d'Igualtat
3.5. Estudiar i proposar noves mesures que contribuïsquen a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la seua posterior remissió a la Mesa de Negociació.	- Anual	- Comissió d'Igualtat
3.6. Convocatòria d'un concurs d'idees, entre tota la plantilla, per a millorar amb suggerències la utilització de les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.	- Anual	- Comissió d'Igualtat
3.7 Estudiar, elaborar, aprovar i posar en pràctica un Pla General de flexibilització horària, per mitjà del procediment legalment establert i sempre que es complisca amb el còmput general de la jornada laboral establida per la Llei.	- Puntual	-Personal i Sindicats

ÀREA 4. RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
4.1 Realització d'una auditoria retributiva, conforme a la normativa que regule aquesta.	- Cada vegada que es revise el Pla.	- Comissió d'Igualtat

4.2 Proposar i adoptar les mesures corresponents per a eliminar la bretxa salarial, segons el resultat de l'auditoria retributiva.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Departament de Personal
--	-------------	--

ÀREA 5. SALUT LABORAL I PROTECCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
5.1. Acreditar que en la Comissió de seguretat i salut laboral es porta a terme considerant totes les variables. (Acreditar que la prevenció de riscos laborals es du a terme considerant totes les variables relacionades amb el sexe, i que la valoració de riscos en el lloc de treball té el consegüent enfocament de gènere.)	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Comité de seguretat i salut laboral.
5.2. Sensibilització i formació al personal responsable de salut laboral en matèries referents a la salut en perspectives de gènere.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Comité de seguretat i salut laboral
5.3. Crear un Protocol d'actuació contra l'abús sexual i per raó de sexe amb procediments d'atenció a la víctima.	- Una vegada	- Comissió d'Igualtat
5.4. Adopció de mesures necessàries per a evitar riscos durant l'embaràs o part recent, quan la dona ocupe llocs de treball que comporten un risc per a la seua seguretat i salut o una repercussió sobre l'embaràs, el fetus o la lactància materna.	- Permanent	- Comité de seguretat i salut laboral. - Departament de personal

ÀREA 6. PROTECCIÓ A LES VÍCTIMES PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
6.1. Comptar amb un recurs especialitzat que coordine els treballs assistencials i preventius del consistori en matèria de violència de gènere.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Serveis Socials
6.2. Visibilitzar la posició de la corporació municipal i de tota la plantilla en contra de tota forma de violència exercida contra la dona: minut de silenci, manifestos, campanyes de sensibilització, commemoració del 25 de novembre...	- Permanent	- Equip de govern - Comissió d'Igualtat - Departament de personal
6.3. Adherir a la *Xarxa de Municipis protegits contra la violència de gènere de la Diputació de València.	- Una vegada.	- Comissió d'Igualtat - Agent d'Igualtat
6.4. Publicació dels drets que tinguen les dones víctima de violència de gènere de l'Ajuntament de Canals.	- Anual	- Comissió d'Igualtat
6.5. Establir un acord de mobilitat de les empleades municipals víctimes de la violència de gènere, mantenint les seues condicions de treball.	- Permanent	- Departament de personal
6.6. Incloure en el Pla de Formació de l'Ajuntament cursos sobre prevenció de la violència de gènere, especialment dirigits als qui tenen implicació directa en el desenvolupament dels protocols d'actuació en aquests casos.	- Anual	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal
6.7. Segons l'Art. 131 de la Llei de Funció Pública Valenciana, reserva del lloc de treball per un període de 3 anys per a les víctimes de violència de gènere que hagen sol·licitat la situació d'excedència per a fer efectiva el seu dret a l'assistència social integral.	- Permanent	- Departament de personal.

6.8. Excedència voluntària. Reconeixement del dret a les víctimes de violència de gènere, de cobrar durant els tres primers mesos d'excedència, quan aquesta s'haja sol·licitat per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill/a a càrrec.	- Permanent	- Departament de personal.
6.9. En el cas que la víctima de violència de gènere es veja obligada a traslladar-se de domicili, l'Ajuntament de Canals considerarà el trasllat com a forçós, tal com el recull l'article 109 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana procedint a indemnitzar a la víctima segons recull l'article 23.1 del Reial Decret 462/2002 de 24 de maig, sobre indemnització per raó de servei, encara que el trasllat es realitze dins del mateix municipi. Així mateix, l'Ajuntament de Canals, implementarà els mitjans necessaris a fi de coadjuvar a la víctima de violència de gènere mitjançant la realització d'un acompanyament actiu a aquesta, en el procés de sol·licitud de les ajudes, subvencions, beneficis socials o altres instruments d'intervenció dels poders públics als quals tinga accés la víctima de violència de gènere.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal. - Serveis socials.

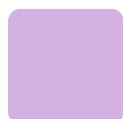
ÀREA 7. COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
7.1. Incloure en la formació d'igualtat l'ús d'un llenguatge inclusiu i no discriminatori, així com una guia de comunicació inclusiva per a tot el personal de l'Ajuntament de Canals.	- Anual	- Comissió d'Igualtat.

7.2. Adequació del disseny de les ofertes, formularis, sol·licituds d'ocupació, etc. al llenguatge inclusiu.	- Permanent	- Departament de personal
7.3. Visibilitzar les professions, categories i llocs de treball, nomenant-los en femení quan siguin ocupats per dones.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Departament de personal.
7.4. Realitzar la comunicació de l'Ajuntament de Canals des d'una perspectiva de gènere, potenciant un llenguatge i imatges pro igualitàries i inclusives.	- Permanent	- Departament de comunicació.
7.5. Creació d'una guia de comunicació inclusiva per a difondre a tot el personal de l'Ajuntament de Canals.	- Anual	- Comissió d'Igualtat

ÀREA 8. POLÍTIQUES PÚBLIQUES D'IGUALTAT

	CALENDARITZACIÓ	RESPONSABLES
8.1. Crear una plaça d'agent tècnic/a d'igualtat, responsable d'abordar les polítiques d'igualtat de l'entitat.	- Una vegada	- Departament de personal.
8.2. Procurar que amb la implementació del pla d'igualtat es complisca amb el principi de presència equilibrada.	- Permanent	- Comissió d'Igualtat - Tots els departaments
8.3. Creació d'una bústia de suggeriments d'igualtat, físicament i dins del web municipal, on es recullen suggeriments, iniciatives, dubtes o queixes en relació al Pla d'Igualtat dels empleats i empleades públiques municipals.	- Cada 6 mesos	- Comissió d'Igualtat



COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DEL PLA

7. COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DEL PLA

Els canals de comunicació d'ús habitual en l'Ajuntament de Canals es diferencien en dos tipus: comunicació interna i comunicació externa.

La comunicació interna és habitualment presencial, mitjançant reunions, presentacions a la plantilla, encara que a vegades també s'utilitzen altres canals com són el correu electrònic i el tauler d'anuncis.

D'altra banda, en la comunicació externa és habitual l'ús de xarxes socials (Telegram, Whatsapp, Facebook), la pàgina web, publicacions, periòdics i altres com la ràdio o la televisió.

Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, d'aquest es realitzarà una presentació oficial per part de l'alcalde i de la regidora a tota la plantilla.

Així mateix el Pla d'Igualtat, es farà arribar de manera individualitzada a tota la plantilla, utilitzant bé mitjans telemàtics (correu electrònic) o bé de manera física (a aquells empleats públics que no tinguin accés als mitjans telemàtics).

D'igual manera es deixarà una còpia física del Pla en cada centre de treball, perquè el personal el pugui consultar en qualsevol moment.

A més, en cada incorporació de nou personal, s'entregarà una còpia física del Pla o bé es remetrà per mitjans telemàtics al nou personal.

L'objectiu és treballar per aconseguir igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La legislació vigent regula els continguts dels mitjans de comunicació i la publicitat per a evitar conductes que afavoreixen situacions de desigualtat, la utilització de la imatge de les dones amb caràcter discriminatori, etc.

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, recull en el seu Títol I, el camp de publicitat. Afirmar que s'haurà de respectar la dignitat de les dones i el seu dret a una imatge no estereotipada, ni discriminatòria, tant si s'exhibeix en els mitjans de comunicació públics com en els privats. A

més, en l'article 13 referit als mitjans de comunicació, diu textualment que: "les administracions públiques vetlaran pel compliment estricte de la legislació en allò relatiu a la protecció i salvaguarda dels drets fonamentals, amb especial atenció a l'erradicació de conductes afavorides de situacions de desigualtats de les dones en tots els mitjans de comunicació social..."

D'altra banda, la Llei Orgànica, 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, recull en el seu article 14 els criteris generals d'actuació dels poders públics en matèria d'igualtat i respecte al llenguatge que diu que a la finalitat d'aquesta llei, seran criteris generals d'actuació dels Poders Públics:

- La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
- És il·lícita la publicitat que comporta conducta discriminatòria d'acord amb aquesta llei.

Fins a l'actualitat l'Ajuntament de Canals no ha realitzat cap tipus de formació dirigida al personal en matèria de llenguatge inclusiu. Encara que utilitza un llenguatge inclusiu en els seus escrits i que les imatges de difusió o publicitat que s'utilitzen en les diferents activitats, no són sexistes.

Aquest Pla d'Igualtat es dirigeix a tot el personal gestionat per la Regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament de Canals, per la qual cosa es fa imprescindible difondre'l en tota la seua estructura. Per a això, serà necessari que el personal directiu i la plantilla col·laboren activament amb la difusió.

La Comissió d'Igualtat participarà activament en la seua difusió. A més, s'articularen tots els mecanismes de difusió, com ara comunicats, pàgina web, intranet, ràdio, xarxes socials, etc.

Així doncs, a partir de la realització i posada en marxa el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canals, es deu prioritzar la formació i transformació del llenguatge utilitzat en aquesta administració pública cap a un llenguatge inclusiu i un tractament de l'ús de les imatges de difusió no sexistes.



ANNEXES

8. ANNEXOS

ANNEX 3: MODEL DE FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

FITXA DE SEGUIMENT
PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE CANALS

ÀREA:

OBJECTIU GENERAL:

OBJECTIU ESPECÍFIC:

ACCIÓ

PERSONES DESTINATÀRIES

AGENT RESPONSABLE

ALTRES AGENTS

TEMPORALITAT		2020	2021		2022			
		AGO - DES	GEN - ABR	MAIG - AGO	AGO - DES	GEN - ABR	MAIG - AGO	AGO - DES
NIVELL D'EXECUCIÓ	REALITZADA							
	EN PROCÉS							
	NO REALITZADA							

Observacions:

INDICADORS



GLOSSARI DE TERMES

9. GLOSSARI

A

ACCIÓ POSITIVA: S'entenen com mesures que permeten contrastar i corregir aquelles discriminacions que són resultat de pràctiques socials, per la seua mateixa essència són de caràcter puntual i d'una duració determinada.

Consisteix en l'adopció de mesures, ja siguen legalitzades o convencionals, amb caràcter temporal, destinades a remoure situacions, prejudicis, comportaments i pràctiques culturals i socials que impedeixen a un grup social menysvalorat o discriminat (en funció del sexe, raça, situació física de minusvalidesa o qualsevol altra condició) aconseguir una situació d'igualtat real.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: Constitueix abús per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

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

D

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

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA: Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica poden justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir dita finalitat siguen necessaris i adequats.

P

POLÍTIQUES D'IGUALTAT: Consisteix en la posada en marxa de mesures compensatòries tendents a eliminar aquelles discriminacions per raó de sexe que limiten a les dones i als homes l'oportunitat d'accedir i desenvolupar-se en igualtat en qualsevol àmbit: polític, social, econòmic, cultural, afectiu, educatiu, etc.

PRINCIPI DE PRESENCIA EQUILIBRADA: S'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de forma que, en el conjunt al qual es refereix, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent.

S

SEGREGACIÓ HORIZONTAL: Es refereix a les dificultats de les persones en accedir a determinades professions, segons sexe. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones d'accedir a càrrecs generalment estipulats com "masculins". Encara que siga menys freqüent, també els homes troben dificultats en l'accés a professions, càrrecs o ocupacions considerades com típicament femenines.

SEGREGACIÓ VERTICAL: Fa referència a certes característiques en la jerarquia de persones, llocs, categories professionals i tasques en els centres de treball, que dificulten l'accés a dones a llocs amb major responsabilitat i millor remunerats, és a dir, provoca una concentració de dones i homes en graus i nivells específics de responsabilitat.

T

TRANSVERSALITAT: S'utilitza com sinònim de "mainstreaming de gènere" o "perspectiva de gènere" i suposa l'organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos, de mode que la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpora en totes les polítiques, decisions o departaments, a tots els nivells o en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de decisions en una organització.