

II Pla d'igualtat

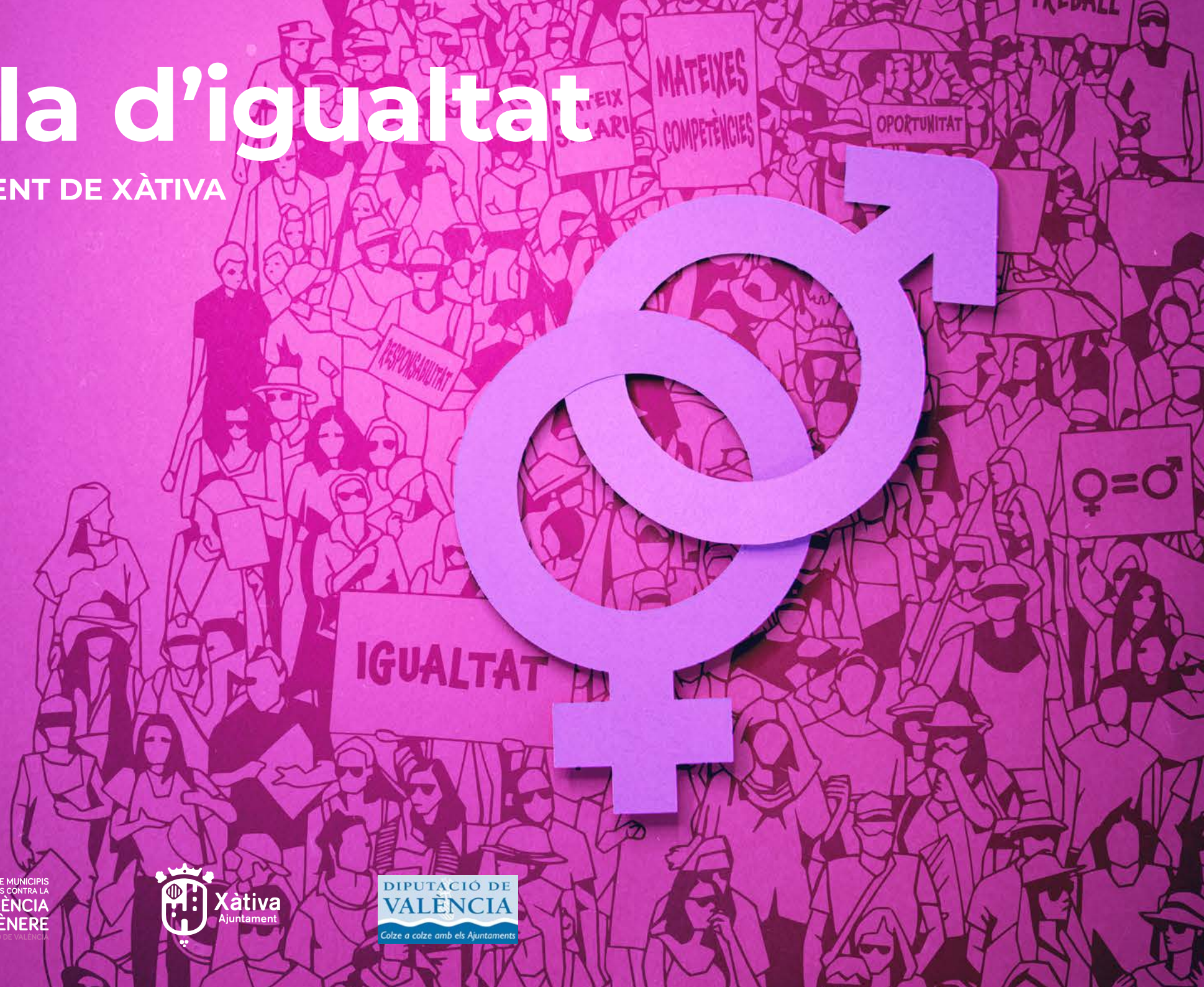
AJUNTAMENT DE XÀTIVA



XARXA DE MUNICIPIS
PROTEGITS CONTRA LA
VIOLENCIA
DE GÈNERE
DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA



DIPUTACIÓ DE
VALÈNCIA
Colze a colze amb els Ajuntaments



Índex

01 >

Presentació

02 >

Fonamentació Jurídica

- Àmbit internacional
- Àmbit europeu
- Àmbit estatal
- Àmbit autonòmic

03 >

Diagnòstic

04 >

Àmbits, objectius i accions

05 >

Cronograma

06 >

Comissió de seguiment

07 >

Vigència del pla

08 >

Glossari

09 >

Agraïments

’Aquest Pla d’Igualtat va ser aprovat en Sessió de l’Excel·lentíssim Ajuntament de Xàtiva, celebrada el dia 26 d’Abril de 2019’’

01

Presentació

II PLA D'IGUALTAT (2019-2021) ENTRE DONES I HOMES DE LES PERSONES EMPLEADES AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE XÀTIVA

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Xàtiva és el segon Pla d'Igualtat que elabora l'Ajuntament i està adreçat a la pròpia institució.

Per fer-lo, hem partit de l'avaluació del primer Pla (2015-2018), i dels resultats i reflexions que n'hem obtingut. Ha calgut un treball intens per identificar els obstacles per a la igualtat entre dones i homes, o desequilibris, es a dir, les desigualtats que puguen estar generant discriminacions directes o indirectes per raó de gènere en la pròpia organització amb l'objectiu de determinar les actuacions concretes per

promoure la igualtat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament.

S'ha revisat i actualitzat, més concretament, el diagnòstic de la situació dins l'ajuntament la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. I sobretot es van revisar les accions previstes per millorar la conciliació laboral, personal i familiar, el llenguatge utilitzat als documents, accions, els processos i característiques existents per l'accés a l'ocupació, els criteris de classificació professional, promoció i formació, retribucions així com, l'ordenació del temps de treball i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

L'anàlisi de la realitat estableix que hi ha accions que es realitzen amb més o menys grau, mentres que altres queden pendents. Tenint en compte la importància que té la funció exemplificadora com a administració pública per generar canvis estructurals en la societat, és per això que considerem primordial l'elaboració, aprovació i execució del II Pla d'Igualtat com a manifestació de coherència i rigor en les polítiques d'igualtat desenvolupades fins ara.

El principi d'igualtat és transversal i no pot quedar-se relegat a unes quantes accions sinó que ha d'impregnar tota la política municipal. Combatre la desigualtat és tasca de totes les autoritats municipals i de totes les persones que formem part d'aquest ajuntament. Podem dir que les polítiques d'igualtat són aquells principis i actuacions que les administracions públiques incorporen de forma transversal, global, al seu funcionament i la seua activitat governativa.

Tenim fortaleeses en matèria d'igualtat que cal mantenir i promoure com és la presència equilibrada entre dones i homes a la plantilla de l'Ajuntament però també hi ha debilitats.

Tenim molt que avançar en la presència equilibrada de dones i homes en les regidories i en els òrgans de decisió política i moltes més accions a realitzar com introduir la formació per realitzar els Informes d'Impacte de Gènere en les convocatòries públiques i en els projectes municipals i millorar la comunicació a través del llenguatge igualitari. És necessari difondre i ampliar les mesures de conciliació personal i laboral i informar específicament sobre les eines per actuar en cas d'assetjament, d'entre altres mesures de prioritats fixades i acordades al Pla d'Igualtat.

En resum cal aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de l'Ajuntament i les polítiques públiques que promou ell mateix en l'àmbit extern cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Està estructurat en 8 àmbits 10 objectius i 39 accions concretes amb les responsables, el termini i els criteris de seguiment a desenvolupar des de la seua aprovació fins a 2021 i està dirigit al conjunt de la plantilla treballadora de l'Ajuntament.

En aquest 2n.Pla es continuen plantejant dos objectius generals:

- **Respectar i fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral de l'Ajuntament.**
- **Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes dintre de l'àmbit laboral de l'ajuntament.**

Aquest 2n.Pla és viu, i ha de continuar revisant-se, per això fixa els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació

dels objectius fixats.

Agraïm el treball, la il·lusió i l'esforç de totes aquelles persones que han contribuït a l'elaboració del 2n.Plà i que han pogut posar de manifest el compromís polític, tècnic i humà per portar a terme el 2n.Plà d'Igualtat de Gènere de l'Excm. Ajuntament de Xàtiva.

Regidoria de Dona i Igualtat

02 FONAMENTACIÓ JURÍDICA

ÀMBIT INTERNACIONAL

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

La Carta de les Nacions Unides, signada el 26 de juny de 1945 en Sant Francisco, ja exposava en el preàmbul "... reafirmar la fe... en la igualtat de drets d'homes i dones...", i en l'article 1, on exposa els seus propòsits, dicta el "...desenvolupament i estímulo del respecte als drets humans i a les llibertats fonamentals de tots, sense fer distinció per motius de raça, sexe, idioma o religió..."

La Declaració Universal de Drets Humans, aprovada i proclamada per l'Assemblea general de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948, també inclou en el preàmbul "Considerant... la igualtat de drets d'homes i dones...", i en l'article 2.1 "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".

La Convenció 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 econòmics, laborals, polítics, socials i civils.

També han sigut fonamentals les Conferències Mundials sobre les Dones que han permès conèixer i comprendre com es reproduceix la desigualtat en diferents contextos geogràfics i en diversos àmbits de la vida. Aquestes conferències han marcat en els últims 30 anys línies prioritàries de treball, valorant els assoliments aconseguits i proposant noves estratègies per a abordar els desafiaments, obstacles i límits que l'avaluació de les polítiques d'igualtat venia llançant. Igualment, les conferències han propiciat una revisió permanent de la desigualtat, que ha donat lloc a noves consideracions socials i jurídiques en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

I Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Mèxic, 1975. Es va convocar perquè coincidira amb l'Any Internacional de la Dona. Es van identificar tres objectius que es convertirien en la base de la labor de les Nacions Unides en benefici de les dones: - La igualtat plena de gènere i l'eliminació de la discriminació per motius de gènere. - La integració i plena participació de les dones en el desenvolupament. - Una contribució cada vegada major de les dones a l'enfortiment de la pau mundial.

II Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Copenhaguen, 1980. En aquesta Conferència es va interpretar la igualtat no solament en el sentit d'igualtat jurídica, sinó també d'igualtat de drets, responsabilitats i oportunitats per a la participació de les dones en el desenvolupament, com a beneficiàries i com a agents actius. La Conferència va establir tres esferes en què era indispensable adoptar mesures concretes i amb objectius precisos perquè s'aconseguien les àmplies metes d'igualtat, desenvolupament i pau, determinades per la Conferència de Mèxic D.F.: - La igualtat d'accés a l'educació. - Les oportunitats d'ocupació. - Els serveis adequats d'atenció de la salut.

III Conferència Internacional sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona - Nairobi,

1985. De les dades aportades per les Nacions Unides es desprenia que les millores en la situació jurídica i social de les dones i els esforços per a reduir la discriminació havien beneficiat únicament a una petita minoria de dones. Nairobi va assegurar noves pautes en el camí cap a la igualtat en declarar que totes les qüestions estaven relacionades amb la dona. En aquesta línia es van impulsar una sèrie de mesures encaminades a aconseguir la igualtat a escala nacional que abastaven una àmplia gamma de temes -l'ocupació, la salut, l'educació i els serveis socials, la indústria, la ciència, les comunicacions i el medi ambient- juntament amb directrius per a l'adopció.

IV Conferència Mundial sobre les Dones - *Beijing (Pequín), 1995. Aquesta conferència marca un abans i un després en la lluita per la igualtat entre homes i dones: a partir de *Beijing es considera que el canvi de la situació de les dones afecta a la societat en el seu conjunt i es considera per primera vegada que el seu tractament no pot ser sectorial i ha d'integrar-se en el conjunt de polítiques. La Conferència va aprovar per unanimitat la Declaració i la Plataforma d'Acció de *Beijing, que era en essència un programa per a la potenciació del paper de la dona i representa un moment decisiu per a l'avançament de la dona en el segle XXI. En la Plataforma d'Acció s'identificaven dotze esferes d'especial preocupació que

es considerava que representaven els principals obstacles a l'avançament de la dona i que exigien l'adopció de mesures concretes per part dels governs i la societat civil.

"La Dona l'any 2000: igualtat entre els gèneres, desenvolupament i pau en el segle XXI", 2000. Al juny de 2000, l'Assemblea General va convocar, en la seu de les Nacions Unides de Nova York, un període extraordinari de sessions per a examinar el progrés aconseguit en els cinc anys transcorreguts des de l'aprovació de la Plataforma d'Acció de Beijing. Malgrat els avanços experimentats -64 països van modificar la seua legislació per a adaptar-la a les exigències de la Plataforma d'Acció-, factors com la resistència sociocultural, les limitacions financeres i la negativa de donar la suficient prioritat a l'avanç de les dones han impedit que s'aconseguisquen la major part dels objectius concrets establerts en la Conferència de Beijing. Beijing + 10, 2005. La Comissió de Nacions Unides es reuneix a Nova York amb l'objecte d'examinar els progressos registrats des que es va celebrar la gran Conferència sobre la Dona en Beijing fa 10 anys, posant l'accent en la necessitat que s'han de fer majors esforços per aconseguir la igualtat entre els gèneres i facilitar l'avançament de les dones. Els governs prometen accelerar les tasques per a fer realitat la

igualtat per a la dona i complir amb els compromisos assumits en Beijing. Les delegades van examinar les pràctiques recomanades i les experiències comunes, i van recomanar formes innovadores de promoure la igualtat entre els gèneres, des de designar comissionades d'alt nivell sobre les qüestions de gènere i establir grups de tasques entre departaments, a organitzar associacions i campanyes de dones per a encoratjar a una major participació en l'adopció de decisions. Una sèrie de taules redones es van centrar en temes com els objectius de desenvolupament del Mil·lenni i la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona. En el marc local, a nivell internacional, destaca el Programa Mundial de Dones en la Presa de decisió Local de la CGLU (Ciutats i Governos Locals Units), que el seu principal objectiu és la promoció de la participació de les dones en la presa de decisió local. Aquest programa persegueix reduir el buit d'informació existent sobre l'estatus de la dona en els governs locals i destaca, entre les seues activitats, la realització de tallers de conscienciació, la formació d'electes i candidates, la compilació i intercanvi d'informacions, el suport a xarxes de dones electes, la producció de materials per a l'avanç de les dones en la política local, accions de lobby a nivell internacional i el suport a la recerca.

ÀMBIT EUROPEU

El Consell d'Europa és una organització internacional d'estats europeus, constituït en el congrés del 7 de maig de 1948 realitzat a la Haia , Països Baixos. En l'actualitat, pertanyen a ell 47 membres, tots els del Continent Europeu. 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 entre tots els ciutadans d'aquest continent La Convenció Europea de Drets Humans, adoptada pel Consell d'Europa en 1950, té per objecte protegir les llibertats fonamentals i els drets humans, que per definició són independents de factors particulars com l'estatus, sexe, ètnia o nacionalitat. A fi de permetre un control del respecte efectiu dels mateixos, va instituir el Tribunal Europeu de Drets Humans.

La igualtat entre dones i homes és un dels principis fonamentals del Dret comunitari. Els objectius de la Unió Europea (UE) en matèria d'igualtat entre homes i dones consisteixen a garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre tots dos sexes i a lluitar contra tota discriminació per raó de gènere. En aquest àmbit, la UE ha aplicat un doble enfocament que engloba accions específiques i la integració de la perspectiva

de gènere. Aquesta qüestió presenta, així mateix, una marcada dimensió internacional tocant a la lluita contra la pobresa, l'accés a l'educació i els serveis de salut, la participació en l'economia i el procés de presa de decisions, i l'equiparació de la defensa dels drets de la dona amb la defensa dels drets humans.

Respecte a evolució en la normativa originària destaquem:

El Tractat de Roma (1957), constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea, introdueix, en l'article 14, el principi d'igualtat i no discriminació per raó de gènere, i l'article 119 tracta sobre igualtat retributiva per a un mateix treball, sense discriminació per raó de gènere.

L'article 6 del Tractat de la Unió Europea (1992), celebrat a Maastricht, dicta que el principi d'igualtat no obstarà perquè els Estats membres puguin adoptar mesures d'acció positiva.

El Tractat d'Amsterdam (1997), que es va convertir en la nova normativa legal de la Unió Europea, després de revisar el Tractat de Maastricht, va introduir una nova base jurídica per a les mesures relatives a la igualtat entre dones i homes pel que fa a les oportunitats en el mercat laboral i al tracte en el treball. El Tractat de Lisboa (2009), que

conté progressos importants en matèria de drets fonamentals i obri el camí a l'adhesió de la UE al Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals. Així mateix, garanteix l'aplicació de la Carta dels Drets Fonamentals. Amb açò, la UE es dota d'un catàleg de drets civils, polítics, econòmics i socials que són jurídicament vinculants tant per a les seues institucions com per als Estats membres a l'hora d'aplicar la legislació europea. La Carta enuncia tots els drets fonamentals en sis capítols: Dignitat, Llibertats, Igualtat, Solidaritat, Ciutadania i Justícia. També proclama altres drets que no figuren en el Conveni Europeu (protecció de dades, bioètica i dret a una bona administració) i consolida les mesures contra la discriminació per raó de sexe, raça i color.

Respecte a l'evolució en la normativa derivada, destaquem:

Directives europees, que s'han pronunciat en aquests temes. Les més recents serien: Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/ CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball. Directiva 2004/113/CE del Consell de 13 de desembre de 2004, per la

qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació. L'Estratègia marque comunitària sobre la igualtat entre homes i dones (2001- 2005), que estableix el marc d'actuació que permeta integrar la qüestió de la igualtat en totes les activitats comunitàries, es basa en un doble plantejament: D'una banda, la finalitat és integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries que influeixen directament o indirectament en l'objectiu d'igualtat entre dones i homes (principi d'intervenció proactiva o mainstreaming, integració de la perspectiva de gènere), i d'altra banda, l'engegada d'accions específiques a favor de les dones, que segueixen sent necessàries per a eliminar les desigualtats persistents.

La Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local (2005- 2006) va destinada als governs locals i regionals d'Europa, convidant-los a signar-la i a adoptar una postura pública sobre el principi d'igualtat de dones i homes, i a aplicar en el seu territori els compromisos definits en la Carta. Cada govern signatari ha de redactar un pla d'acció per a la igualtat, que fixe les prioritats, les accions i els recursos necessaris

per a la seua realització i es compromet a col·laborar amb totes les institucions i organitzacions del seu territori. El Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010) de la Unió Europea, té per objectiu fer avançar el programa per a la igualtat entre homes i dones. És la continuació de l'estratègia marc sobre la igualtat entre homes i dones (2001-2005), de la qual fa balanç, incrementant les activitats existents i proposant altres noves. En el Pla de treball es defineixen sis àrees prioritàries (i objectius i accions clau per a cadascuna d'elles) que poden contribuir a facilitar la seua realització. Anirà seguit d'un informe sobre l'estat d'aplicació en 2008 i d'una avaluació acompanyada d'una proposta de seguiment en 2010.

ÀMBIT 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:

Art. 9.2. Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Art. 14. Els espanyols són iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Altres articles constitucionals, més específics, que consagren la igualtat:

Art. 23.2. Els ciutadans tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalen les lleis.

A partir de llavors han sigut varies les lleis estatals que s'han pronunciat a favor de la igualtat entre homes i dones.

Destacarem les següents:

Llei 7/1985, de 2 d'abril, de Bases del Règim Local (modificada per la **Llei 57/2003**, de 16 de desembre, de mesures per a la modernització del govern local).

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, que "introdueix canvis legislatius en l'àmbit laboral perquè els treballadors poden participar de la vida familiar, donant un nou pas en el camí de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Tracta a més de guardar un equilibri per a afavorir els permisos per maternitat i paternitat

sense que açò afecte negativament a les possibilitats d'accés a l'ocupació, a les condicions del treball i a l'accés a llocs d'especial responsabilitat de les dones. Al mateix temps es facilita que els homes poden ser copartícips de la cura de les seues filles i fills des del mateix moment del naixement o de la seua incorporació a la família".

Llei 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, que pretén seguir les recomanacions dels organismes internacionals, proporcionant una resposta global, integral i multidisciplinària, a la violència que s'exerceix sobre les 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 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència, que proclama que "no cal oblidar que, fins ara, han sigut les famílies, i especialment les dones, les que tradicionalment han assumit la cura de les persones dependents, constituint el que ha donat a cridar-se el «suport informal»"

Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que naix per a combatre totes les manifestacions encara

subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i per a promoure la igualtat real entre dones i homes, remouvint els obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la. Com exposa en els seus motius, "la Llei es refereix a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com a autonòmiques i locals. I ho fa a l'empara de l'atribució constitucional a l'Estat de la competència per a la regulació de les condicions bàsiques que garantisquen la igualtat de tots els espanyols i les espanyoles en l'exercici dels drets constitucionals", la qual cosa es veu clarament en els articles 21 i 22.

R.D Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per el que s'aprova el text refundit de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'àmbit del qual d'aplicació inclou a les Administracions de les Entitats Locals, conforme al que es disposa en el seu article 2.1 estableix en la seua Disposició Addicional Vuitena 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 es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable en els termes previstos en el mateix"

ÀMBIT AUTONÒMIC

La Llei 10/2010 de 9 de Julio, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, l'àmbit d'aplicació de la qual inclou a les administracions locals situades en el territori de la Comunitat Valenciana conforme al que es disposa en el seu article 3º estableix en la seua Disposició Addicional Onzena 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”

El II Acord Marc subscrit per la Federació Valenciana de Municipis i Províncies en data 23.12.2010 inclou l'Acord d'Aplicació de mesures en matèria d'igualtat amb el compromís d'elaboració de Plans d'Igualtat.

Decret 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, publicat al Diari Oficial de la Generalitat Valenciana nº8518 de 31 de març de 2019.

03 DIAGNÒSTIC

Per al diagnòstic de la situació és necessari analitzar i examinar la realitat del personal que constitueix la plantilla de l'Ajuntament mitjançant una avaluació de l'estat real de la qüestió per garantir així que en l'àmbit d'aplicació d'aquest II Pla d'Igualtat de Xàtiva done a conèixer les diferents necessitats i aplicar les mesures correctores de discriminació adequades.

Es fa una recerca d'anàlisi de dades estadístiques quantitativa tenint com a font el Departament de Recursos Humans i estant referits a l'any 2018.

Amb l'anàlisi d'aquestes eines i d'acord amb els resultats concrets es dissenyarà el que pròpiament és el II Pla d'Igualtat.

DADES PER AL DIAGNÒSTIC

Anàlisi quantitatiu:

- 1.- Composició de la Plantilla
 - Per sexe i àrees
 - Per edat
 - Per antiguitat

- Per vinculació jurídica
 - Per categories
 - Per titulació
- 2.- Accés
 - 3.- Formació
 - 4.- Promoció
 - 5.- Retribucions
 - 6.- Conciliació
 - 7.- Llenguatge i comunicació
 - 8.-Assetjament sexual i per raó de sexe

Anàlisi qualitatiu

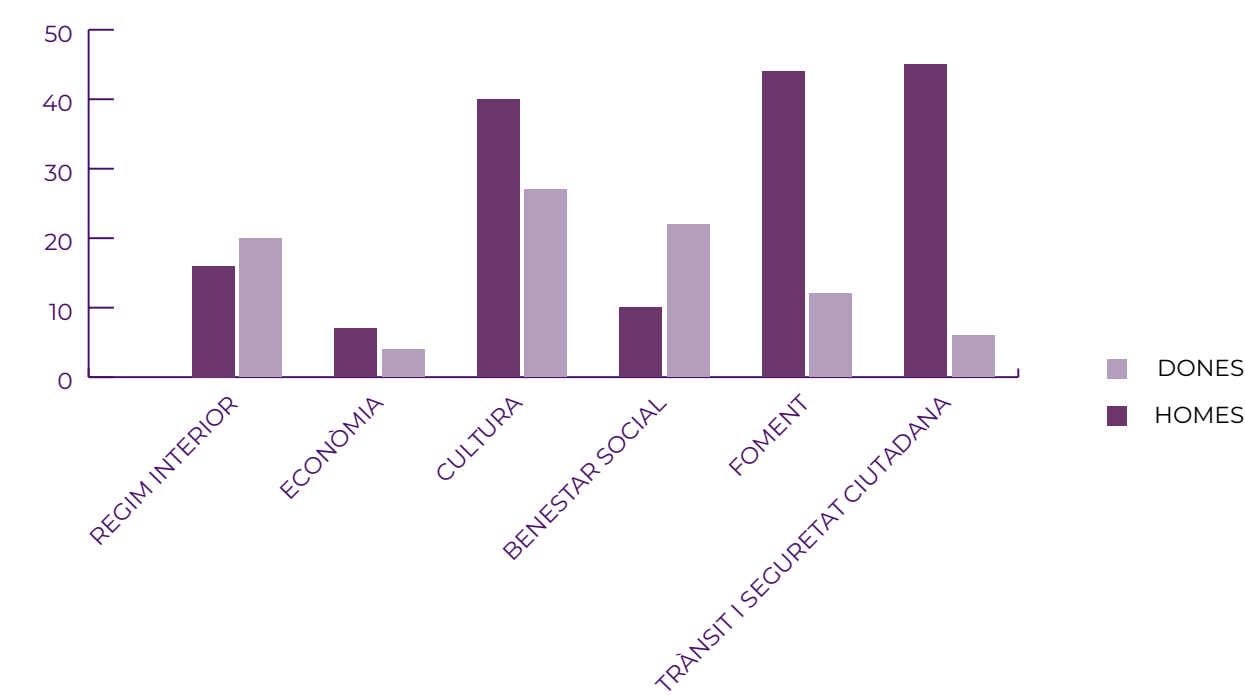
Per al diagnòstic també s'utilitza la tècnica qualitativa fent ús del qüestionari que es va fer a la plantilla de l'Ajuntament de Xàtiva per tal de tindre més informació amb una visió subjectiva de l'estudi que es du a terme.

1.- Composició de la Plantilla:

DONES	%	HOMES	%
91	35,97	162	64,03

a) Per sexe i àrees

	HOMES	DONES	% HOMES	% DONES
RÈGIM INTERIOR	16	20	9,9	22,0
ECONÒMICA	7	4	4,3	4,4
CULTURA	40	27	24,7	29,7
BENESTAR SOCIAL	10	22	6,2	24,2
FOMENT	44	12	27,2	13,2
TRÀNSIT I SEGURETAT CIUTADANA	45	6	27,8	6,6
TOTAL			162	91



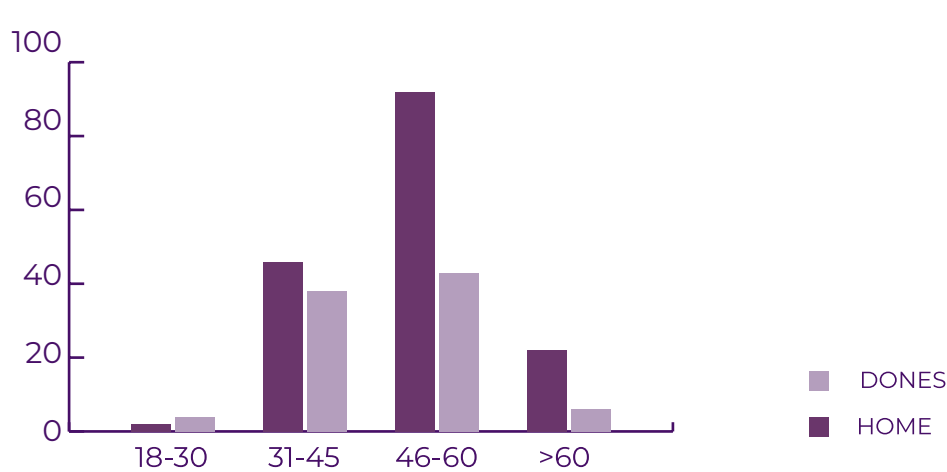
En primer lloc, quant a les característiques de la plantilla i segons les dades aportades en el diagnòstic, la plantilla està formada per un total de 91 dones (35,97%) i 162 homes (64,03%). Les àrees amb més personal estan masculinitzades, sobretot Trànsit i Seguretat Ciutadana i Foment amb un 88,2% d'homes i un baix 11,7% de dones, 78,5% homes i 21,4% de dones, cal destacar que a l'àrea de benestar social

la sobrerrepresentació és femenina amb un 68,7% de dones i un 31,2% d'homes.

Per tant, es conclou que respecte a l'anterior pla la plantilla de l'ajuntament ha augmentat amb 24 persones, de les quals 21 són dones i la resta homes, per tant aquestes xifres han disminuït la desigual composició anterior, no obstant ho fan mínimament.

Per edat

EDAT	HOMES	%	DONES	%
18-30	2	33,33 %	4	66,67 %
31-45	46	54,76 %	38	45,24 %
46-60	92	68,15 %	43	31,85 %
>60	22	78,57 %	6	21,43 %

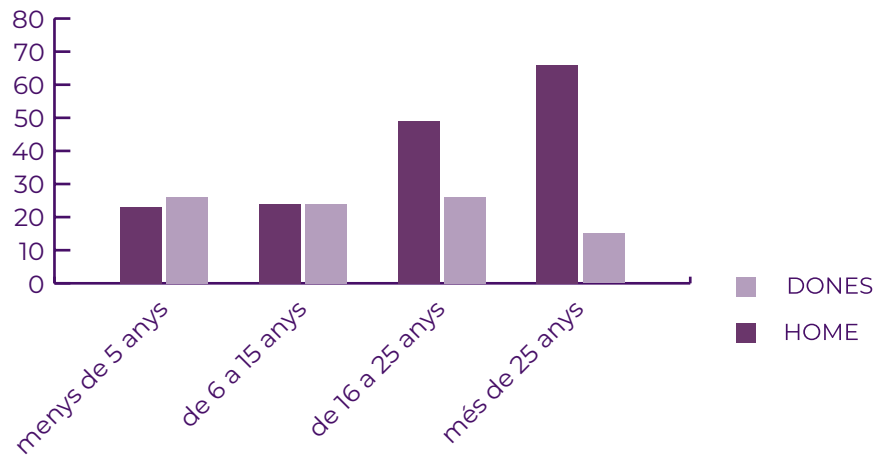


Cal destacar que la plantilla de l'ajuntament és en la seua majoria envellida, concentrant-se entre (46-60) anys, predomini d'homes.

b) Per antiguitat

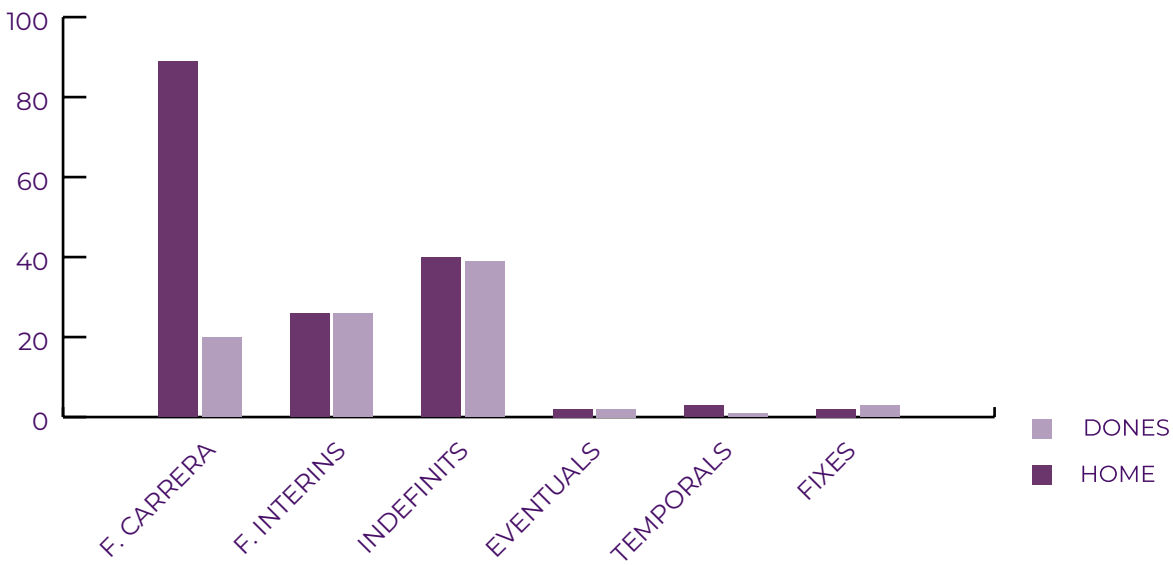
ANTIGUITAT	DONES	HOMES	% HOMES	% DONES
MENYS DE 5 ANYS	26	23	14,2	28,6
DE 6 A 15 ANYS	24	24	14,8	26,4
DE 16 A 25 ANYS	26	49	30,2	28,6
MÉS DE 25 ANYS	15	66	40,7	16,5
TOTAL	91	162		

Més del 80% de les dones (76) tenen una antiguitat inferior a 25 anys, mentre que el 40% dels homes (66) tenen la màxima antiguitat.



c) Per vinculació jurídica

	HOMES	DONES	% HOMES	%DONES
F. CARRERA	89	20	54,9	22,0
F. INTERINS	26	26	16,0	28,6
INDEFINITS	40	39	24,7	42,9
EVENTUALS	2	2	1,2	2,2
TEMPORALS	3	1	1,9	1,1
FIXES	2	3	1,2	3,3
TOTAL	162	91		



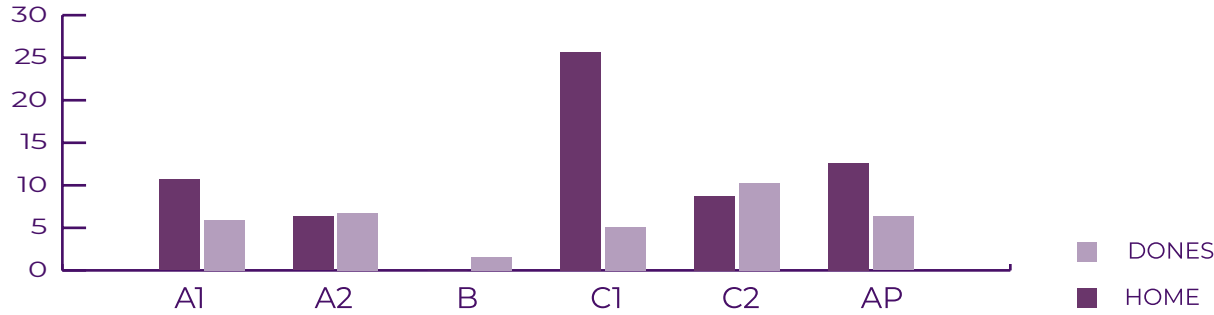
La majoria del personal té la condició de funcionari (carrera o interí) però entre les dones sols la té la meitat (50,54%) mentre que entre els homes són funcionaris quasi el 71%.

d) Per categories

	PLANTILLA	%	A1	%	A2	%	B	%	C1	%	C2	%	AP	%
HOMES	162	64,03	27	64,29	16	48,48	0	0,00	65	83,33	22	45,83	32	66,67
DONES	91	35,97	15	35,71	17	51,52	4	100	13	16,67	26	54,17	16	33,33
TOTAL	253	100	42	100	33	100	4	100	78	100	48	100	48	100

AMB RELACIÓ A LA PLANTILLA

	% HOMES	% DONES	PLANTILLA
A1	10,67	5,93	16,60
A2	6,32	6,72	13,04
B	0,00	1,58	1,58
C1	25,69	5,14	30,83
C2	8,70	10,28	18,97
AP	12,65	6,32	18,97
	64,03	35,97	100,00



e) Per titulació

	PLANTILLA	%	A1	%	A2	%	B	%	C1	%	C2	%	AP	%
HOMES	162	64,03	48	57,83	15	42,86	5	33,33	54	81,82	25	67,57	15	88,24
DONES	91	35,97	35	42,17	20	57,14	10	66,67	12	18,18	12	32,43	2	11,76
TOTAL	253	100,	83	100	35	100	15	100	66	100	37	100	17	100

AMB RELACIÓ A LA PLANTILLA

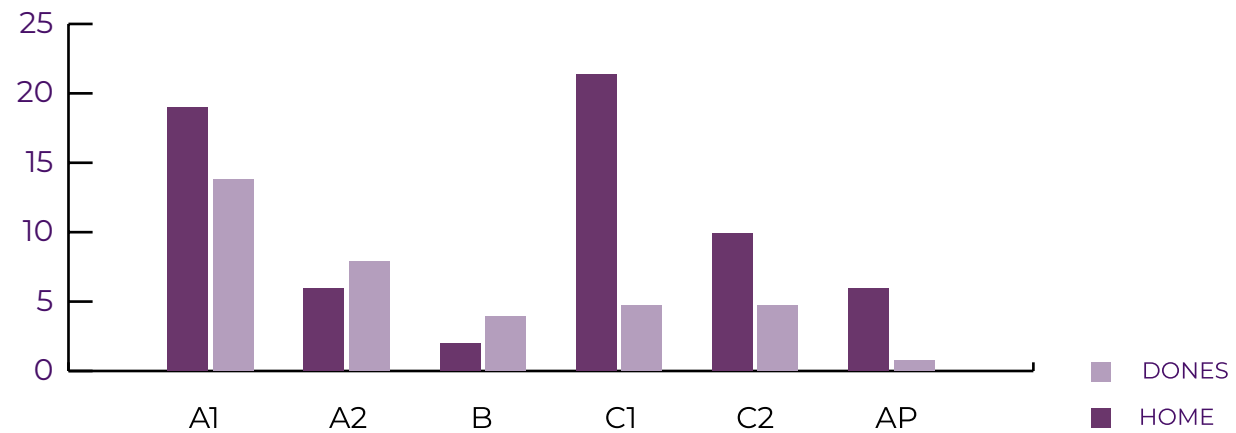
	% HOMES	% DONES	PLANTILLA
A1	18,97	13,83	32,81
A2	5,93	7,91	13,83
B	1,98	3,95	5,93
C1	21,34	4,74	26,09
C2	9,88	4,74	14,62
AP	5,93	0,79	6,72
	64,03	35,97	100,00

Respecte a les titulacions del personal de plantilla on s'observa una sobretitulació per part de les dones, ocupen llocs inferiors a la seua titulació, amb la titulació de C1 més C2 són el 40% del total de la plantilla, sent la majoria homes.

La majoria de les dones tenen titulació A1 mentres que la majoria d'homes tenen C1.

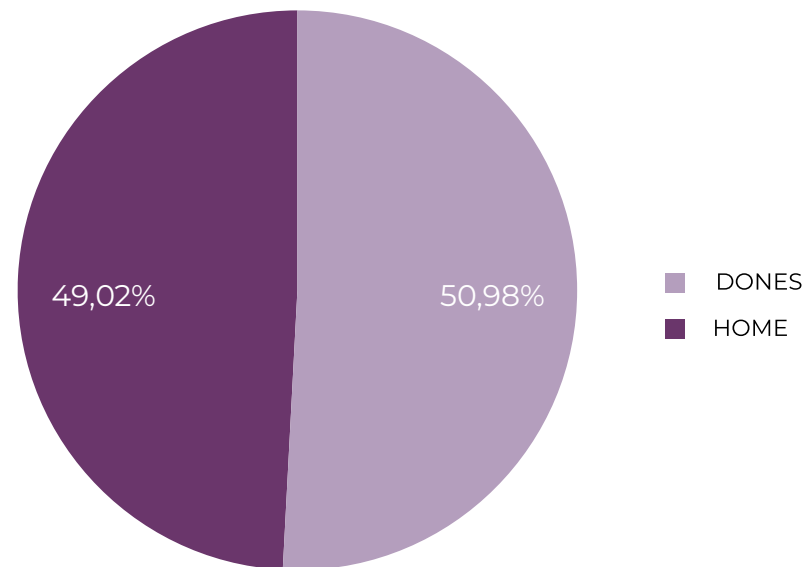
De tots els A1 el 42,16% són dones i el 57% són homes.

Es comprova la sobrevaloració femenina.

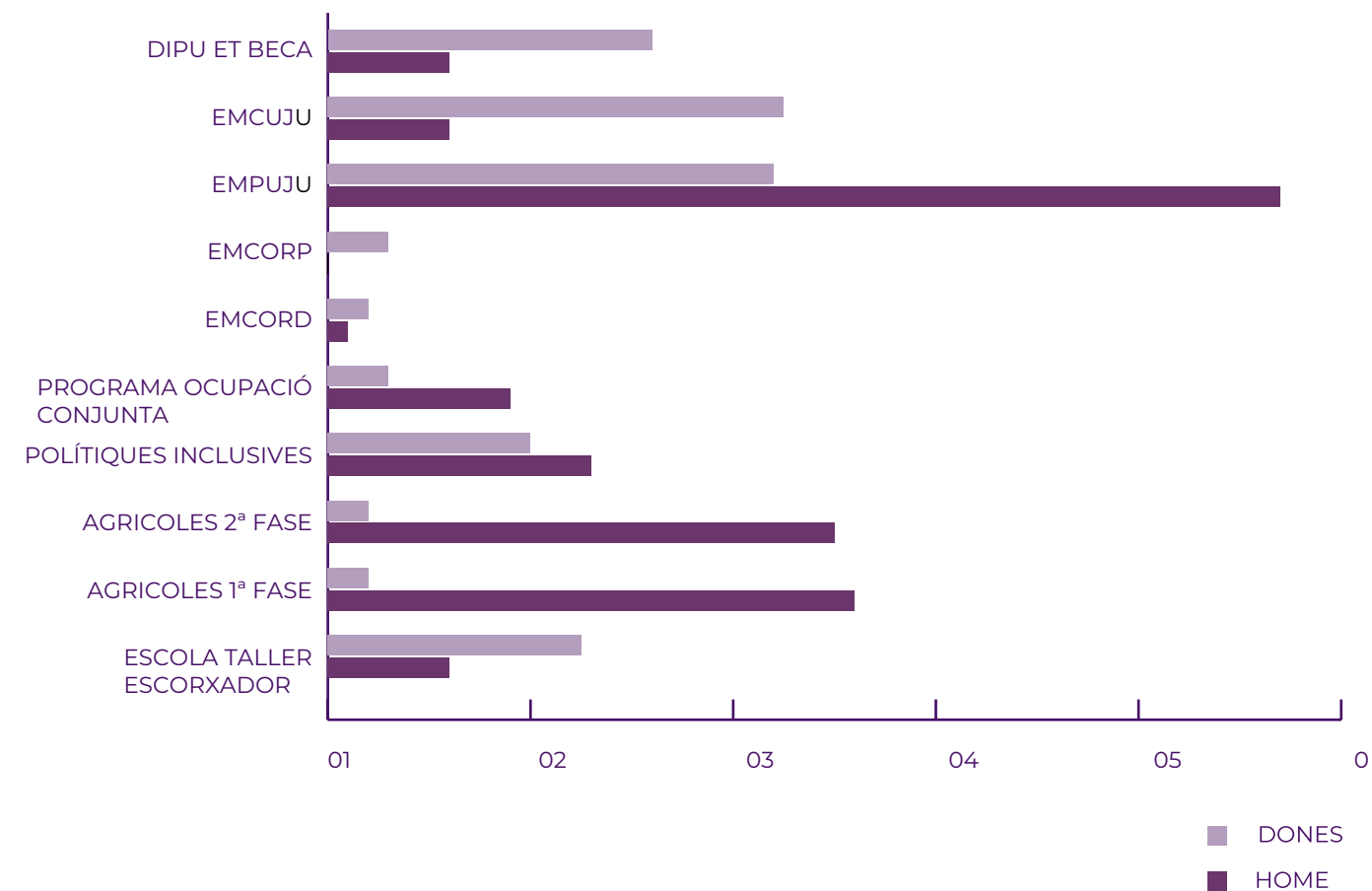


2.- Accés

Per borses d'ocupació



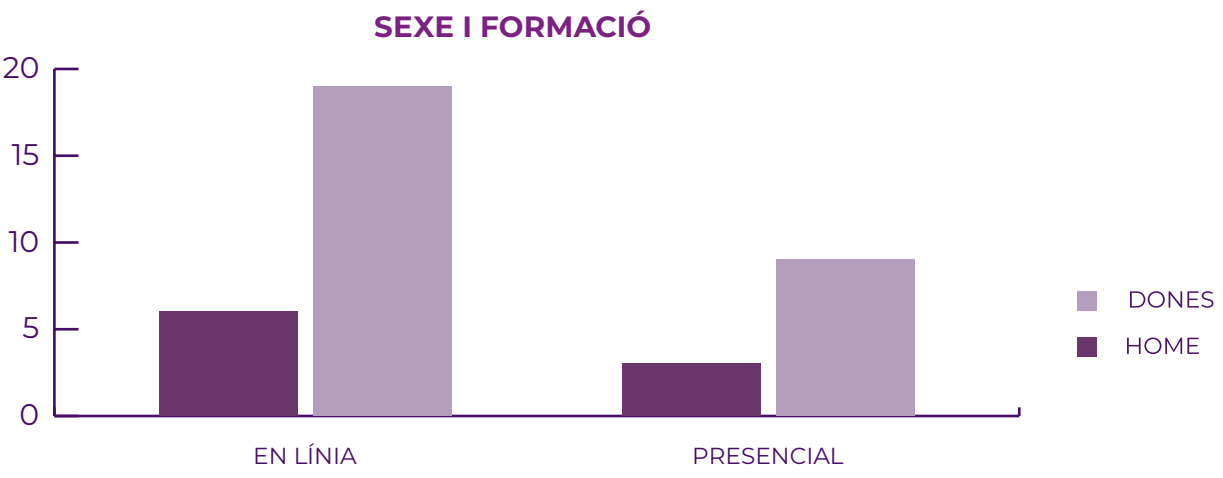
Altres programes específics:



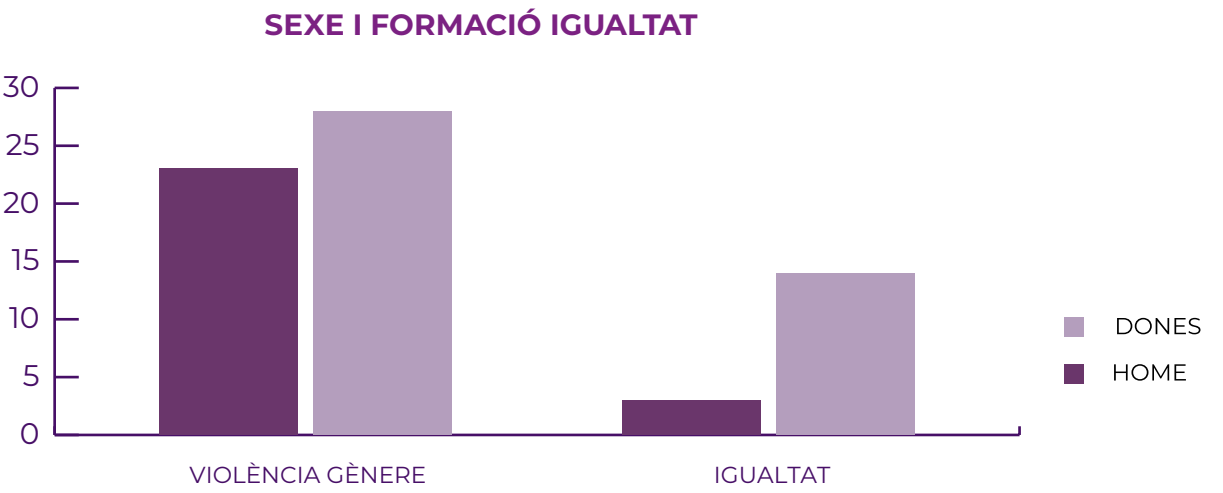
Fins al 2016, la incorporació era escassa i la de les dones més encara. A partir de l'any 2017, es produeix un augment en la incorporació de dones a la plantilla, cal destacar que en el cas de programes específics els llocs on es requereix titulacions baixes cap titulació la majoria són homes, per altre lloc, els programes que requereixen una titulació més elevada està protagonitzat per dones.

3.- Formació

Dades de l'any anterior 2017



Formació igualtat:

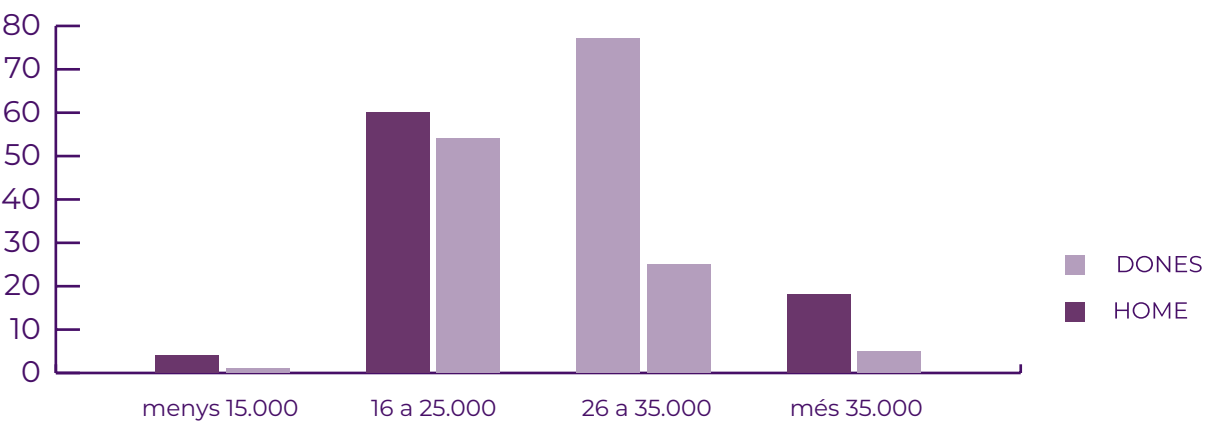


Com podem veure en aquest cas la formació es dona més a les dones, sobretot en formacions online, a la formació presencial segueix sent majoritari el percentatge de dones respecte al d'homes, no obstant això disminueix substancialment en comparació a la formació a distància.

4.-Promoció

Des de l'incorporació del I Pla d'Igualtat no s'han donat processos de promoció.

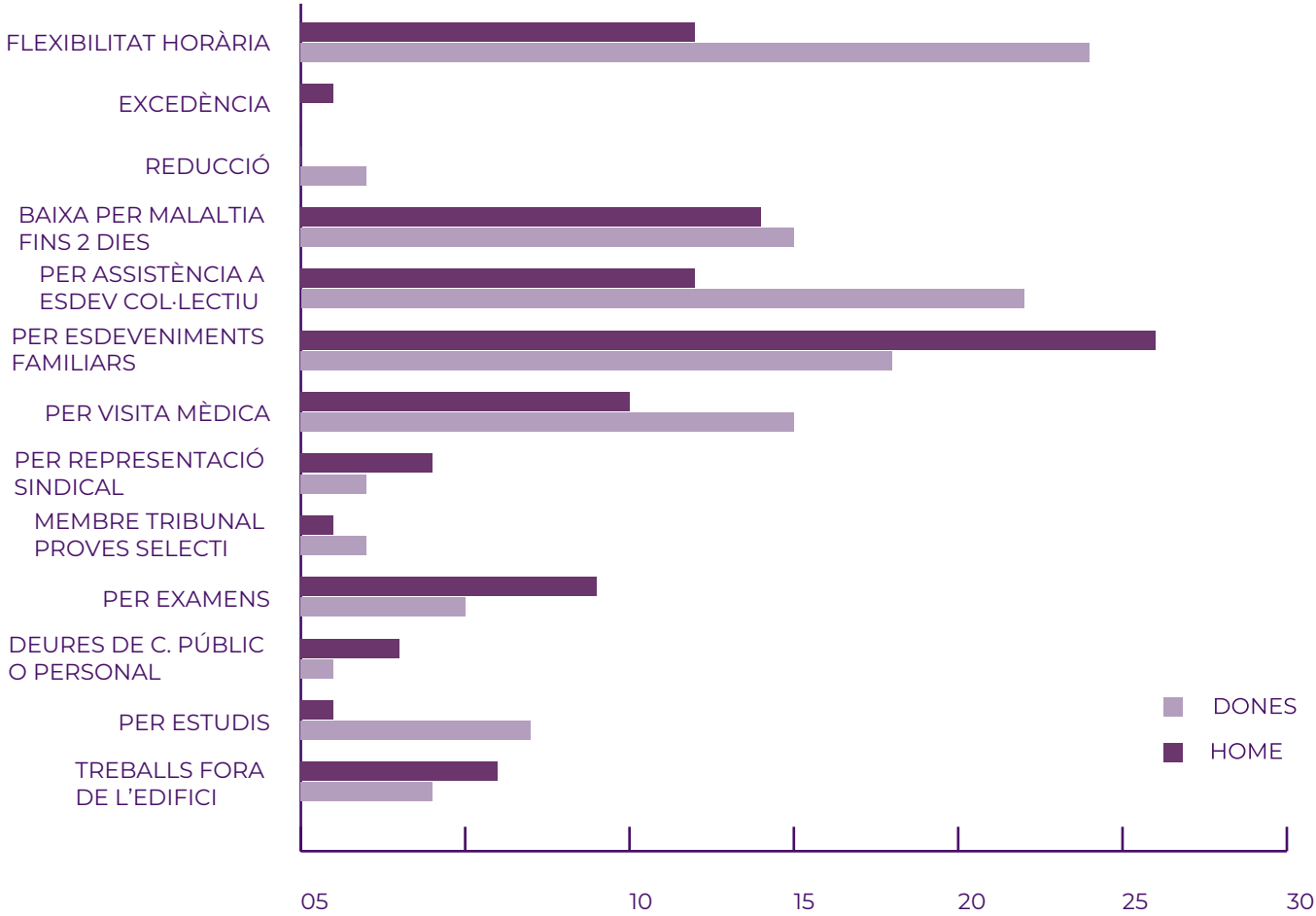
5.- Retribucions



La taula de retribucions ens mostra que la majoria de dones es concentren en les retribucions de 16.000€ a 25.000€ i la majoria d'homes a les retribucions superiors de 26.000€ a 35.000€ . Trobem un clar desequilibri salarial no equitatiu per ambos sexes.

6.- Conciliació

	HOMES	DONES	% HOMES	% DONES
FLEXIBILITAT HORÀRIA	12	23	7,41	25,27
EXCEDÈNCIA	1	0	0,62	0,00
REDUCCIÓ	0	2	0,00	2,20
BAIXA PER MALALTIA FINS A 2 DIES	14	15	8,64	16,48
PER ASISSTÈNCIA A ESDEV COL·LECTIU	12	22	7,41	24,18
PER ESDEVENIMENTS FAMILIARS	27	18	16,67	19,78
PER VISITA MÈDICA	10	15	6,17	16,48
PER REPRESENTACIÓ SINDICAL	4	2	2,47	2,20
MEMBRE TRIBUNAL PROVES SELECTI	1	2	0,62	2,20
PER EXÀMENS	9	5	5,56	5,49
DEURES DE C.PÚBLIC O PERSONAL	3	1	1,85	1,10
PER ESTUDIS	1	7	0,62	7,69
TREBALLS FORA DE L EDIFICI	6	4	3,70	4,40
		TOTAL PLANTILLA	162	91



Cal destacar alguns valors de la relació laboral i conciliació i és que més del triple de dones fan ús de la flexibilitat horària un 25% front a l'escàs 7% dels homes, xifra que ens indica la clara descompensació de càrregues de treball no laboral. Per l'altra banda, podem observar que el doble de dones sollicita la

baixa per malaltia fins 2 dies (16%) front al 8% d'homes, relacionat amb la visita mèdica la solliciten el 10% més de dones que d'homes.

Per estudis també es veu una alta diferència on predominen els permisos que demanden les dones 7% i un 0,6% d'homes.

7.- Llenguatge i comunicació

S'ha facilitat una Guia per a usar un llenguatge igualitari en l'Administració Local. No obstant això no existeixen mecanismes que garantisquen l'ús no sexista.

8.-Assetjament sexual i per raó de sexe

L'Ajuntament de Xàtiva disposa d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Anàlisi qualitatiu:

Després de realitzar un qüestionari d'autoavaluació i treball de la Comissió d'Igualtat, s'ha organitzat la informació detallada de la situació de partida per tal de donar pautes per a començar a formular les accions positives que s'han d'incloure en el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

En primer lloc, cal destacar que el 86,9% de les persones que han realitzat l'enquesta és coneixedora de l'existència del Pla d'igualtat i el 6,5% no té cap referència sobre el Pla.

ALGUNES CONCLUSIONS

CONCLUSIONS II PLA D'IGUALTAT AJUNTAMENT DE XÀTIVA

CONCLUSIONS EN RELACIÓ A LES ACCIONS POSSIBLES:

- En relació a l'accés: no existeixen mecanismes que garanteixen la incorporació de dones en els serveis/programes on són minoritàries (policia local, brigades...) que trenque la segregació horitzontal.

Revisió bases processos selectius, conformació d'òrgans de selecció...

- Donat la realitat de la sobretitulació seria necessari articular processos de promoció on les dones pogueren rentabilitzar-la.

- No existeix oferta de formació permanent per a la sensibilització de la plantilla que permeta vèncer resistències i actuar de forma positiva. (Valoració de cursos com a mèrit/requisit...).

- No hi ha formació tècnica en igualtat per a facilitar la transversalitat en el conjunt d'actuacions municipals tant internes com externes. (impacte de gènere).

- Segueix pendent l'estudi de les retribucions per a la detecció de l'existència de la bretxa salarial.

- Falten mesures i mecanismes que promoguen i faciliten la corresponsabilitat.
- No existeix fiscalització ni garantia en relació a l'ús del llenguatge no sexista.

- No existeix perspectiva de gènere amb les actuacions relatives a la salut laboral.

- Garantir el llenguatge no sexista a tota comunicació interna i externa de l'ajuntament.

-En la majoria dels casos les unitats familiars estan compostes per 3/4 persones i la meitat no té menors a càrrec seu.

-La titulació més freqüent és la universitària en quasi el 50% dels casos, no obstant el grup laboral més nombrós és el C2 on no es requereix.

-L'existència del Pla d'Igualtat és coneguda per un alt percentatge de la plantilla, encara que la majoria no coneix cap mesura o no ha adonat cap canvi.

-Es valora majoritàriament que l'accés, la formació i la promoció es dona en condicions d'igualtat, no obstant si es fa referència a les retribucions la majoria opina que no és així.

04

ÀMBITS, OBJECTIUS I ACCIONS

ÀMBITS	OBJECTIUS
1.- ACCÉS A L'OCUPACIÓ	1.1) Fomentar composició equilibrada plantilla
	1.2) Garantir els processos d'accés no penalitzen a les dones
2.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL PROMOCIÓ	2.3) Garantir que els processos de promoció no penalitzen a les dones
3.- FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE	3.4) Sensibilitzar i formar en igualtat a tota la plantilla
4.- CONCILIACIÓ	4.5) Detectar necessitats de conciliació i ampliació de mesures de foment de la corresponsabilitat
5.- COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	5.6) Garantir l'ús de llenguatge no sexista a totes les comunicacions internes i externes de l'Ajuntament
6.- RETRIBUCIONS	6.7) Detectar i eliminar la bretxa salarial
7.- SALUT LABORAL	7.8) Dotar amb perspectiva de gènere les polítiques de salut
8.- VIOLÈNCIA DE GÈNERE	8.9) Millorar i divulgar els drets legalment establerts per les dones víctimes de violència de gènere, contribuint així a la seua protecció
	8.10) Sensibilització a la plantilla

1. ÀMBIT D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ				
OBJECTIUS ESPECÍFICS:	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINI	INDICADORS
1) FOMENTAR COMPOSICIÓ EQUILIBRADA PLANTILLA	1.1.1) Informes impacte de gènere en ofertes d'ocupació públic/ bases convocatòries.	RRHH // Dona i Igualtat	Quan procedisca	Existència d'informes d'impacte de gènere
	1.1.2) Revisió bases processos selectius (Policia Local/Brigada) per a evitar qualsevol element discriminatori i fomentar l'accés de les dones.	RRHH // Dona i Igualtat // Cada departament	Abans de l'aprovació de les bases	Informe del responsable com s'ha fet
	1.1.3) S'indicarà a totes les resolucions de proves d'accés, la relació numèrica i percentual , desagrega per sexes, de persones sol·licitants, presentades i aprovades.	RRHH // Dona i Igualtat // Cada departament	Quan procedisca	Inclusió de les dades segregades a les llistes provisionals
	1.1.4) Es realitzarà almenys una visita anual als centres escolars de primària i secundària per informar i prestigiar el paper de les dones policies.	Policia // Dona i Igualtat // Educació	Anual	Informe d'on s'ha anat
2) GARANTIR ELS PROCESSOS D'ACCÉS NO PENALITZEN A LES DONES	1.2.1) Modificar les bases generals perquè incloguen les condicions necessàries per a permetre la participació de les dones embarassades o en període de lactància, a proves d'accés amb igualtat de condicions.	RRHH	12 mesos	Modificació Bases Generals
	1.2.2) Modificar les normes de funcionament de les borses de treball perquè incloguen la clàusula que especifique que no passa el torn a les dones que estiguen en situació de maternitat o lactància.	RRHH	12 mesos	Aparició a les bases

2. ÀMBIT DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL PROMOCIÓ

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINI	INDICADORS
3) GARANTIR QUE ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ NO PENALITZEN A LES DONES	2.3.1) Modificar les bases generals per a què:	RRHH	12 mesos	Modificar les bases generals
	2.3.1.1) Valorar la formació en igualtat en els processos de promoció amb duració igual o superior a 15 hores.			
	2.3.1.2) Comptabilitzar en processos de promoció el temps gaudit amb permisos relacionats amb la conciliació.			
	2.3.1.3) S'inclouran a les bases, les condicions necessàries per a permetre la participació de les dones embarassades o en període de lactància, a la promoció amb igualtat de condicions.			
	2.3.2) Analitzar la RPT, els factors de valoració amb perspectiva de gènere.	Comissió Igualtat	6 mesos	Informe de la Comissió d'Igualtat
	2.3.3) Actualitzar la RPT, nous factors de valoració amb perspectiva de gènere per evitar qualsevol element no igualitari.	Mesa de Negociació	Quan procedisca	RPT actualitzada

3. ÀMBIT DE FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE				
OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINI	INDICADORS
4) SENSIBILITZAR I FORMAR EN IGUALTAT A TOTA LA PLANTILLA	3.4.1) Es dissenyarà i aplicarà un pla de formació per a les persones adscrites als departaments, que incloga calendari i recursos assignats i que afectarà en una primera fase a l'àrea de contractació (UNICOBÉ) i hisenda.	Comissió Igualtat	6 mesos	Existència del Pla
	3.4.2) S'elaborarà i aplicarà un pla de formació per a la totalitat de la plantilla per a la sensibilització en igualtat, de 20 hores anuals.	Comissió Igualtat	6 mesos	Existència del Pla
	3.4.3) S'inclourà un mòdul de formació en igualtat per a personal de nou accés.	RRHH // Dona i Igualtat	3 mesos	N.º persones que ho han rebut N.º mòduls efectuats
	3.4.4) Es donarà difusió al II Pla, mitjançant recordatori mensual en la intranet, així com enquestes d'opinió trimestrals.	Modernització // Comissió Igualtat	Mensual	Publicació intranet
			Trimestral	Resultats enquestes
	3.4.5) S'inclouran com a mèrits per a l'accés, la realització de cursos homologats sobre igualtat amb duració igual o superior a 15 hores.	RRHH// Cada departament que duga les bases del programa d'ocupació	Quan procedisca	Aparició a les bases com a mèrit

4. ÀMBIT DE CONCILIACIÓ				
OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINI	INDICADORS
5) DETECTAR NECESSITATS DE CONCILIACIÓ I AMPLIACIÓ DE MESURES DE FOMENT DE LA CORRESPONSABILITAT	4.5.1) Informe anual de les necessitats de conciliació per departaments.	RRHH	Immediat	N.º persones que ho sol·liciten
	4.5.2) Milliores permisos:			
	4.5.2.1) Preferència vacances, assumptes particulars, torns o llicències a persones amb atenció a menors de 14 anys i dependents.	RRHH	Immediat	N.º persones que ho sol·liciten
	4.5.2.2) Permís per assistència a entrevistes prèvies a procediments d'adopció i acolliment.			
	4.5.2.3) Possibilitat d'acumular en jornades completes, el permís per cura de fill/a afectat per càncer o malaltia greu.			
	4.5.2.4) Permís gestació a partir de la setmana 37 d'embaràs.			
	4.5.2.5) Flexibilització horari per assistència a tutories personals dels menors en tram fixe horari de treball.			

5. ÀMBIT DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA				
OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINI	INDICADORS
6) GARANTIR L'ÚS DE LLENGUATGE NO SEXISTA A TOTES LES COMUNICACIONS INTERNES I EXTERNES DE L'AJUNTAMENT	5.6.1) Curs llenguatge no sexista per a responsables de comunicació.	Dona i Igualtat // Promoció Lingüística	6 mesos	Realització del curs N.º d'assistència
	5.6.2) Revisar la documentació interna i externa per la comissió d'igualtat	Modernització // Dona i Igualtat	6 mesos	Informe de la Comissió d'Igualtat
	5.6.3) Seguiment de la documentació interna i externa per la comissió d'igualtat	Comissió Igualtat	Punt del dia en la Comissió de Seguiment- 6 mesos	Informe de la Comissió d'Igualtat

6. ÀMBIT DE RETRIBUCIONS				
OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINI	INDICADORS
7) DETECTAR I ELIMINAR LA BRETXA SALARIAL	6.7.1) Realitzar un estudi exhaustiu, desagregat per sexe, de cada una de les bandes salarials, tenint en compte les retribucions complementàries a partir de l'estudi de la RPT vigent i les singularitats dels diferents grups i categories en perspectiva de gènere.	Comissió Igualtat	18 mesos	Existència de l'estudi

7. ÀMBIT DE SALUT LABORAL				
OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINI	INDICADORS
8) DOTAR AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE LES POLÍTIQUES DE SALUT	7.8.1) Avaluació obligatòria per als llocs de treball ocupats per dones embarassades o lactants per evitar riscos que poden afectar negativament a la salut de la mare o el fetus.	Prl // representants del comitè de seguretat i salut	Quan procedisca	Informe avaluació del lloc
	7.8.2) Elaboració de protocols de prevenció per a problemes de salut amb perspectiva de gènere (tabaquisme, menopausa, fibromiàlgia...).	Prl // representants del comitè de seguretat i salut // dona i igualtat	Anual	Existència de protocols
	7.8.3) Campanya anual d'informació sobre salut i prevenció de malalties amb impacte de gènere.	Prl // representants del comitè de seguretat i salut // dona i igualtat	Anual	Realització de la campanya

8. ÀMBIT DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE				
OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINI	INDICADORS
9) MILLORAR I DIVULGAR ELS DRETS LEGALMENT ESTABLERTS PER LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE, CONTRIBUINT AIXÍ A LA SEUA PROTECCIÓ	8.9.1) Realitzar un protocol específic en violència de gènere.	Dona i Igualtat	6 mesos	Existència de protocol
	8.9.2) Informar a la plantilla mitjançant els mitjans de comunicació interna del protocol existent per a dones víctimes de violència de gènere.	Intranet // Modernització	Trimestral	Difusió de les comunicacions
	8.9.3) Informar a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat del nombre de casos de dones víctimes de violència de gènere.	RRHH // Dona i Igualtat	Quan procedisca	Existència d'informe
	8.9.4) Informar específicament dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència de gènere.	RRHH // Dona i Igualtat	6 mesos	Existència d'informe
	8.9.5) Taxes gratuïtes a escoles municipals per a fills/es víctimes, prèvia acreditació d'aquesta situació.	Dona i Igualtat	Quan procedisca	Existència d'informe
	8.9.6) Permís retribuit per a les dones víctimes de violència de gènere d'assistir a grups terapèutics a la Casa de les Dones en horari laboral.	RRHH // Dona i Igualtat	Quan procedisca	Informa quan procedisca
10) SENSIBILITZACIÓ A LA PLANTILLA	8.10.1) Enviar informació de les víctimes cada 25.	Dona i Igualtat // Modernització	Mensual	Existència de la divulgació
	8.10.2) Informar de les campanyes que es duguen a terme de prevenció, sensibilització i denúncia de violència de gènere.	Dona i Igualtat // Modernització	Quan procedisca	

06
CRONOGRAMA

	IMMEDIAT	1	3	6	12	QUAN PROCEDISCA
1.1.1) Informes impacte de gènere en ofertes d'ocupació públic/ bases convocatòries.						
1.1.2) Revisió bases processos selectius (Policia Local/Brigada) per a evitar qualsevol element discriminatori i fomentar l'accés de les dones.						
1.1.3) S'indicarà a totes les resolucions de proves d'accés, la relació numèrica i percentual , desagrega per sexes, de persones sol·licitants, presentades i aprovades.						
1.1.4) Es realitzarà almenys una visita anual als centres escolars de primària i secundària per informar i prestigiar el paper de les dones policies.						
1.2.1) Modificar les bases generals perquè incloguen les condicions necessàries per a permetre la participació de les dones embarassades o en període de lactància, a proves d'accés amb igualtat de condicions.						

1.2.2) Modificar les normes de funcionament de les borses de treball perquè incloguen la clàusula que especifique que no passa el torn a les dones que estiguen en situació de maternitat o lactància.						
2.3.1) Modificar les bases generals per a què:						
2.3.1.1) Valorar la formació en igualtat en els processos de promoció amb duració igual o superior a 15 hores.						
2.3.1.2) Comptabilitzar en processos de promoció el temps gaudit amb permisos relacionats amb la conciliació.						
2.3.1.3) S'inclouran a les bases, les condicions necessàries per a permetre la participació de les dones embarassades o en període de lactància, a la promoció amb igualtat de condicions.						
2.3.2) Analitzar la RPT, els factors de valoració amb perspectiva de gènere.						
2.3.3) Actualitzar la RPT, nous factors de valoració amb perspectiva de gènere per evitar qualsevol element no igualitari.						
3.4.1) Es dissenyarà i aplicarà un pla de formació per a les persones adscrites als departaments, que incloga calendari i recursos assignats i que afectarà en una primera fase a l'àrea de contractació (UNICOBÉ) i hisenda.						

3.4.2) S'elaborarà i aplicarà un pla de formació per a la totalitat de la plantilla per a la sensibilització en igualtat, de 20 hores anuals.						
3.4.3) S'inclourà un mòdul de formació en igualtat per a personal de nou accés.						
3.4.4) Es donarà difusió al II Pla, mitjançant recordatori mensual en la intranet, així com enquestes d'opinió trimestrals.						
3.4.5) S'inclouran com a mèrits per a l'accés, la realització de cursos homologats sobre igualtat amb duració igual o superior a 15 hores.						
4.5.1) Informe anual de les necessitats de conciliació per departaments.						
4.5.2) Millors permisos:						
4.5.2.1) Preferència vacances, dies propis, torns o llicències a persones amb atenció a menors de 14 anys i dependents.						
4.5.2.2) Permís per assistència a entrevistes prèvies a procediments d'adopció i acolliment.						
4.5.2.3) Possibilitat d'acumular en jornades completes, el permís per cura de fill/a afectat per càncer o malaltia greu.						
4.5.2.4) Permís gestació a partir de la setmana 37 d'embaràs.						

4.5.2.5) Flexibilització horari per assistència a tutories personals dels menors en tram fixe horari de treball.						
5.6.1) Curs llenguatge no sexista per a responsables de comunicació.						
5.6.2) Revisar la documentació interna i externa per la comissió d'igualtat						
5.6.3) Seguiment de la documentació interna i externa per la comissió d'igualtat						
6.7.1) Realitzar un estudi exhaustiu, desagregat per sexe, de cada una de les bandes salarials, tenint en compte les retribucions complementàries a partir de l'estudi de la RPT vigent i les singularitats dels diferents grups i categories en perspectiva de gènere.						
7.8.1) Avaluació obligatòria per als llocs de treball ocupats per dones embarassades o lactants per evitar riscos que poden afectar negativament a la salut de la mare o el fetus.						
7.8.2) Elaboració de protocols de prevenció per a problemes de salut amb perspectiva de gènere (tabaquisme, menopausa, fibromiàlgia...).						

7.8.3) Campanya anual d'informació sobre salut i prevenció de malalties amb impacte de gènere.						
8.9.1) Realitzar un protocol específic en violència de gènere.						
8.9.2) Informar a la plantilla mitjançant els mitjans de comunicació interna del protocol existent per a dones víctimes de violència de gènere.						
8.9.3) Informar a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat del nombre de casos de dones víctimes de violència de gènere.						
8.9.4) Informar específicament dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència de gènere.						
8.9.5) Taxes gratuïtes a escoles municipals per a fills/es víctimes, prèvia acreditació d'aquesta situació.						
8.9.6) Permís retribuït per a les dones víctimes de violència de gènere d'assistir a grups terapèutics a la Casa de les Dones en horari laboral.						
8.10.1) Enviar informació de les víctimes cada 25.						
8.10.2) Informar de les campanyes que es duguen a terme de prevenció, sensibilització i denúncia de violència de gènere.						

07

COMISSIÓ DE SEGUIMENT

La Comissió de Seguiment, serà l'encarregada d'implementar el II Pla.

A més, tindrà la mateixa composició que la Comissió d'Igualtat encarregada de l'elaboració del pla, i deurà constituir-se en el termini dels tres mesos següents a l'aprovació del II Pla d'Igualtat.

08

VIGÈNCIA DEL PLA

El present pla tindrà una vigència inicial de tres anys des de la data d'aprovació i continuarà transitòriament vigent fins l'aprovació del següent pla.

09

GLOSSARI DE TERMES DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT

ACCIÓ POSITIVA:

Són mesures específiques, a favor de les dones, per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als hòmens, a fi de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat.

Tals accions, que seran aplicables en tant subsistisquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas (Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, art. 11).

ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE:

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 intimidador, degradant o ofensiu. (LOIEMH, art. 7.2)

ASSETJAMENT SEXUAL:

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cree un entorn intimidador, degradant o ofensiu. (LOIEMH, art. 7.1)

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA:

La presència de dones i hòmens de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent (LOIEMH, Disposició adicional

primera). És la definició proporcionada per la Llei d'Igualtat també present en textos internacionals, i utilitzada per a solucionar el percentatge lligat a la democràcia paritària en relació a la necessària presència de dones i hòmens en els llocs de decisió.

CONCILIACIÓ:

Suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. És la definició de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i hòmens també present en textos internacionals. La mateixa dignitat de la persona i la seua igualtat en drets no s'ha inserit en la normativa fins després de la Segona Guerra Mundial.

L'afirmació de la igualtat entre dones i hòmens és l'expressió d'un nou estat de coses que posa en relleu no sols la necessitat de transformar les mentalitats sinó també d'adequar l'organització social a unes condicions perquè cada dona i cada home puguen combinar la seua vida personal, familiar i laboral de manera que puga tindre temps lliure per a desenvolupar totes les seues potencialitats (GCEA). No obstant això, és un concepte que, tradicionalment ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, per la qual cosa és necessari transcendir el seu significat per a aconseguir una autèntica "corresponsabilitat", prestant especial atenció

als drets dels hòmens en esta matèria, evitant que les dones siguen les úniques beneficiàries dels drets relatius a cura de fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari, per part de les mares, d'estos drets entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

CORESPONSABILITAT:

Concepte que va més enllà de la mera "conciliació" i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estiguen a càrrec seu.

DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS:

Són part dels drets humans i la seua finalitat és que totes les persones puguen viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció. L'Estat ha de garantir que tota persona pugui: 1) decidir quants fills/es va a tindre; 2) decidir l'espaiament dels fills/es; 3) controlar el seu comportament sexual segons la seua pròpia forma de ser, sentir i pensar sense tindre por o vergonya; i 4) estar lliure de malalties i deficiències que interferisquen amb les seues funcions

sexuals i reproductives (www.amnistiapr.org/educacion/presentacions/glosarioterminos.pdf)

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE:

És un mitjà de conèixer quina és la posició de dones i hòmens en tots els espais per mitjà de la recollida i desglossament de dades, i d'informació estadística per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere i visibilitzar la discriminació. Recomanat pels organismes internacionals compromesos en la defensa dels drets com un mitjà per a fomentar la igualtat de dones i hòmens, entre altres, la Resolució del Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'any europeu de la igualtat d'oportunitats per a tots (2007). A Espanya la variable sexe està present en la recollida de dades de la majoria d'estadístiques oficials, però cal fer un pas més i introduir el concepte de transversalitat que suposa introduir la perspectiva de gènere en totes les estadístiques (M. Cases pairals).

DISCRIMINACIÓ DIRECTA:

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

menys favorable que una altra en situació comparable (LOEIMH, art. 6.1). Tenen a més la consideració de discriminació directa:

-L'assetjament sexual i per raó de sexe" (article 7.3).

-El condicionament d'un dret o expectativa de dret a l'acceptació d'una situació d'assetjament per raó de sexe o sexual (article 7.4).

-Tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (article 8)

-Qualsevol tracte advers o efecte negatiu, que es produïska en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua banda d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, dirigida a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens (article 9).

-Tota orde de discriminar directament per raó de sexe.

DISCRIMINACIÓ HORIZONTAL:

Significa que a les dones se'ls facilita l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen

típicament femenins –Servicis o indústria de menor desenvolupament-, alhora que troben obstacles i dificultats per a assumir ocupacions que, socialment, es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avanços de les tecnologies.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA:

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones d'un altre, excepte de la dita disposició, criteri o pràctica, puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir la dita finalitat siguin necessaris i adequats (LOIEMH, art. 6.2).

DISCRIMINACIÓ VERTICAL:

És també coneguda com “sostre de vidre” i és aquella que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

DIVERSITAT DE GÈNERE:

planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com un mode útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considerades com un grup desfavorit, com un col·lectiu que reivindica drets, sinó com a subjectes que tenen valors que aportar a la societat, en general.

APODERAMENT:

Terme encunyat en la IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing (Pequín) en 1995, per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment esta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que, individual i col·lectivament, ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la seua pròpia dignitat com a persones.

ESTEREOTIPS:

Són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup. El terme sol usar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació. (Secretaria Tècnica del Projecte Equal, 2007).

ESTRATÈGIA DUAL (Integració de la perspectiva de gènere/transversalitat):

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat específica d'aconseguir la igualtat, tenint en compte activament i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervise i avaluen [comunicat de la Comissió COM9667 final de 21.2.1996]

FEMINISME:

Corrent de pensament que vindica la igualtat d'homes i dones. *El feminisme té els seus referents teòrics propis que es remunten a la Il·lustració. És un pensament d'igualtat, o en altres paraules, és una tradició de pensament polític, amb tres segles d'antiguitat, que sorgeix en el mateix moment en què la idea d'igualtat i la seua relació amb la ciutadania es plantegen per primera vegada en el pensament europeu. Admesa la igualtat de tots els sers humans quina raó hi ha perquè la meitat dels éssers humans, totes les dones, no tinguen els mateixos drets reconeguts que té el col·lectiu complet humà? Aquesta interrogació és l'origen del pensament feminista (A. Valcárcel).*

El feminisme constata la desigualtat per raó de sexe que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels homes. Açò li porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret d'oportunitats dels sexes. La reivindicació de drets per a les dones parteix de la desigualtat de drets de les dones al llarg de la Història en les lleis que els regulaven i en les relacions socials. El feminisme suposa, per tant, una forma diferent de mirar i entendre el món, el poder i les relacions entre els sexes. El feminisme no és un corrent de pensament monolític sinó que presenta distints corrents, a més d'haver anat evolucionant al llarg del temps (www.educastur.princast.es)

GÈNERE:

Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre homes i dones. Comissió Europea, 1998)

La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada en Beijing (1995) va adoptar el concepte de gènere declarant que “el gènere es refereix als papers socials construïts per a la dona i l'home assentats basant-se en el seu sexe i depenen d'un particular context

socioeconòmic, polític i cultural, i estan afectat per altres factors com són l'edat, la classe, la raça i l'ètnia”

Perspectiva de Gènere: Permet analitzar i comprendre les característiques que defineixen les dones i als hòmens, així com les seues semblances i diferències. Analitza les possibilitats i oportunitats d'ambdós, les seues expectatives, les complexes i diverses relacions socials que es donen entre ambdós gèneres, així com els conflictes institucionals i quotidians que han d'afrontar i les maneres en què ho fan (Agència Espanyola de Cooperació Internacional, 2007)

“La perspectiva de gènere suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i hòmens, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació. (IV Conferència Mundial de la Dona, Beijing 95)

IGUALTAT DE SEXE:

La igualtat de sexe s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen per ser dones o hòmens. És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

IGUALTAT

D'OPORTUNITATS:

Principi que pressuposa que hòmens i dones tinguen les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes. És un concepte bàsic per a l'aplicació de la perspectiva de gènere, ja que busca beneficiar per igual a hòmens i dones, perquè estos i estes puguen desenvolupar plenament les seues capacitats i millorar les seues relacions (tant entre ambdós sexes, com amb l'entorn que els rodeja). “La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques” (LOIEMH, art. 4)

IMPACTE DE GÈNERE:

Consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar els mateixos per a evitar els seus possibles efectes discriminatoris.

Decisions que pareixen no sexistes poden tindre un impacte diferent en les dones i en els hòmens, encara que esta conseqüència no estiguera prevista ni es desitjara. Per això es procedeix a una avaluació de l'impacte en funció del gènere per a evitar conseqüències negatives no intencionals i per a millorar

l'eficàcia de les polítiques (Guia per a l'avaluació de l'impacte en funció del gènere UE).

PATRIARCAT:

Forma d'organització social, política i econòmica apareguda en les societats agràries on alguns barons adults dominen a dones i xiquets a fi de transmetre la propietat i assegurar la filiació legítima dels fills. Les dones són confinades en l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els barons es reserven l'espai públic. En el seu sentit literal significa govern dels pares. Els debats sobre el patriarcat van tindre lloc en distintes èpoques històriques, i van ser represos en el segle XX pel moviment feminista dels anys seixanta en la busca d'una explicació que donara compte de la situació d'opressió i dominació de les dones i possibilitaren el seu alliberament. Gerda Lerner (1986) ho ha definit en sentit ampli, com “la manifestació del domini masculí sobre les dones i xiquets/es de la família i l'ampliació d'eixe domini sobre les dones en la societat en general.

Les teoritzacions sobre patriarcat van ser essencials per al desenvolupament dels distints corrents del feminisme, en les seues versions radical, marxista i materialista, entre altres. (www.amnistiapr.org/educacion/presentaciones/glosarioterminos.pdf)

PLANS D'IGUALTAT:

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (LOIEMH, art. 46.1) Sorgeixen en la Unió Europea per a fomentar la igualtat entre dones i hòmens. També es denominaven Pla d'Igualtat d'oportunitats. Tant l'Estat com les comunitats autònomes els han aprovat. Poden ser de caràcter general per a totes les polítiques de l'Estat, la Unió Europea o les comunitats autònomes, o també per a les empreses i administracions públiques.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HÒMENS (Veure Discriminació):

Principi informador d'ordenament jurídic que s'integra en ell i ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja siga directa o indirecta. S'empra el terme discriminació de sexe per a alludir a una situació en què una persona o un grup de persones rep un tracte diferenciat quant al seu sexe, la qual cosa condicionarà que li siguen reconeguts més o menys drets i oportunitats.

SEXISME:

Terme que referix a la suposició, creença o convicció que un dels dos sexes és superior a l'altre. És comunament expressat en un context de certs comportaments i estereotips tradicionals basats en el sexe, els quals resulten ser un conjunt de pràctiques discriminatòries cap als membres del suposat sexe inferior. L'ús més freqüent es referix a la convicció de la superioritat del baró respecte a la dona (Glossari de termes. Roma: IPS, 1997)

Mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre. Conceptes i conductes patriarcals que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení. Està present en totes les formes de la vida social i tots els àmbits de les relacions humanes, és a dir, les formes pràctiques d'actuar (Glossari feminista Universitat Nacional del Comahue, Argentina)

SISTEMA SEXE-GÈNERE:

Sistema sociocultural pel que s'associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences i actituds. En occident a una dona se li associen conceptes com a sensibilitat, dolçor, bellesa, espai interior, altruisme, paciència, família, etc. I estes característiques són assumides com naturals per la societat. De forma oposada i complementària s'adjudica a l'home les característiques de proveïdor, conquistador, caçador, agressiu, amo de

l'espai públic, etc. Des d'ací es construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i dèbil i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment-dominació. (Glossari de termes sobre Gènere, Sexualitat i Discriminació. Amnistia Internacional-Xile. Unitat de Consciència de Gènere)

Mentre el sexe fa referència a la diferència biològica existent entre dos individus, el gènere és una construcció sociocultural, que defineix característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament pel fet de pertànyer a algun dels dos gèneres: masculí o femení. El procés de socialització (aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social) és diferent segons el sexe, assignant models (culturals i socials) diferents per a les dones i per als hòmens, en funció del tradicionalment establert per a uns i per a altres; en funció, en definitiva, de models impostos. Segons Seyla Benhabib, és el mode essencial en què la realitat social s'organitza, es divideix simbòlicament i es viu experimentalment.

TRANSVERSALITAT:

Suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant, sistemàticament, les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i hòmens, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós sexes i tenint en compte, activa

i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE:

“Constituïx violència de gènere tot acte de violència, basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tinga o puga tindre com resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada” (Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, art. 1). La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors faltats dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió. Aquest tipus de violència s'estén també als fills i filles menors d'edat i el seu objectiu últim és el sotmetiment de la dona

10

AGRAÏMENTS

Agrair el treball exercit per les persones que han participat en l'elaboració d'aquest II Pla d'Igualtat:

AJUNTAMENT DE XÀTIVA
Regidoria Dona i Igualtat

COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Francesca Chapí Alberó
Mariola Sanchis del Valle
Empar Penadés Estrela
M.ª José Pla Casanova
Gràcia M.ª Antón Vicente
Ana Bolinches Martínez
Àngela Lloret Asensi
Trinidad Fresneda Lloret
Mar Vicent García
Lucia Sinisterra Cariñena
Ruth Marco Miralles
Àngela Aparicio Gambin
Amparo Antich Pérez

Gràcies per les vostres propostes, dedicació i compromís.



Xàtiva
Ajuntament



XARXA DE MUNICIPIS
PROTEGITS CONTRA LA
**VIOLENCIA
DE GÈNERE**
INSTITUT DE VALÈNCIA

**DIPUTACIÓ DE
VALÈNCIA**

Colze a colze amb els Ajuntaments

