

**II PLA D'IGUALTAT  
PER A EMPLEADES I EMPLEATS  
AJUNTAMENT DE VALÈNCIA  
2019-2022**

## ÍNDEX

<b>INTRODUCCIÓ .....</b>	<b>4</b>
<b>I. PRINCIPIS RECTORS .....</b>	<b>6</b>
<b>II. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT .....</b>	<b>7</b>
<b>III. METODOLOGIA.....</b>	<b>7</b>
<b>IV. ÀMBIT I VIGÈNCIA.....</b>	<b>8</b>
<b>V. ÀMBIT LEGAL I NORMATIU.....</b>	<b>8</b>
<b>VI. CONCLUSIONS DE L'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT 2009-2018.....</b>	<b>11</b>
A) Anàlisi de l'evolució de les dades 2009-2016 de l'Informe de seguiment i avaluació del I Pla d'igualtat.....	11
B) Conclusions de l'anàlisi del grau d'execució de les accions del Pla d'igualtat. Gener de 2018 .....	15
<b>VII. OBJECTIUS GENERALS .....</b>	<b>15</b>
<b>VIII. ÀREES D'INTERVENCIÓ .....</b>	<b>16</b>
1. Àrea d'accés al treball .....	17
2. Àrea de corresponsabilitat i conciliació .....	20
3. Àrea de formació, consolidació i promoció professional .....	23
4. Àrea de retribucions .....	26
5. Àrea de salut laboral .....	28
6. Àrea de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe .....	31
7. Àrea de prevenció i actuació contra la violència de gènere .....	34
8. Àrea de comunicació, difusió i publicitat no sexista .....	37
9. Àrea de transversalitat i incorporació de la perspectiva de gènere .....	40
<b>VIII. SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....</b>	<b>44</b>
<b>ANNEXOS.....</b>	<b>45</b>
1. Glossari.....	45
2. Llista d'abreviatures .....	51
3. Fitxa de seguiment.....	52



## INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de València, com a administració pública, està obligat a respectar la igualtat entre dones i homes d'acord amb el mandat constitucional i les lleis vigents. Este mandat queda recollit, entre altres normatives, en la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), que indica:

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que s'hi prevegen.

El Pla d'igualtat és un instrument eficaç l'objectiu del qual és aconseguir la igualtat real i efectiva entre les empleades i els empleats de l'Ajuntament de València. Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), el definix com «un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats».

El Pla d'igualtat conté una sèrie de mesures dirigides al personal que treballa en este ajuntament, amb actuacions encaminades a la transformació de la cultura organitzacional, perquè la igualtat entre dones i homes siga un pilar de les relacions laborals, del treball que es fa des de la institució i de la manera de presentar-nos, com a institució, davant la ciutadania.

És un pla per tal que les persones que treballen en la institució gaudisquen de nivells més alts d'equitat, milloren les condicions de treball i la qualitat del treball. A més, incorpora la perspectiva de gènere i no requerix més que el compromís i la voluntat de canvi. En este sentit, i com ja s'ha assenyalat, és un pla transversal que incorpora la igualtat de gènere al llarg del seu desenvolupament i en el conjunt de totes les àrees municipals.

Per això, no s'introduïx la necessitat de partides econòmiques específiques. Per exemple, les mesures que plantegen una formació específica derivada d'alguns aspectes del pla aniran a càrrec del pressupost de formació, i se'n quantificarà el cost en el programa o partida corresponent.

El Pla d'igualtat aprovat l'any 2009 va suposar un impuls important en les mesures concretes que l'Ajuntament de València va posar en marxa per a donar suport a la igualtat entre dones i homes. Algunes d'estes accions concretes han de continuar en este segon pla perquè es consoliden en l'estructura de treball municipal per la qual cosa apareixeran en els objectius i accions concretes com a continuïtat o garantia.

El Pla es compon de diversos apartats inicials, com són els objectius generals que perseguix; la metodologia emprada; l'àmbit, vigència i normativa d'aplicació; resum de les conclusions de l'informe d'anàlisi i avaluació del Pla d'igualtat de l'any 2009, per a passar a una tercera part amb el gruix important del pla, que són les diferents àrees en què es reflectixen les accions concretes que cal desenvolupar; el seguiment i l'avaluació, motiu pel qual s'elaboraran fitxes de recollida de dades que acompanyaran el Pla com a annex.

Finalment, es presenta un glossari de termes per a facilitar la comprensió del document a aquelles persones que no estiguen familiaritzades amb els conceptes bàsics d'un pla d'igualtat, i la llista d'abreviatures.

Este pla naix amb la vocació de servir d'exemple i de guia a seguir per als plans d'igualtat que s'han de desenvolupar en els diferents òrgans autònoms i fundacions municipals.

## **I. PRINCIPIS RECTORS**

El Pla d'igualtat de l'Ajuntament de València es regix pels següents principis rectors, que determinen la manera d'actuar de la corporació i de tota la plantilla, de manera que convertixen en pròpies les definicions clau de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes:

### **1. Principi d'igualtat**

Totes les empleades i els empleats de la plantilla són iguals, sense que hi puga haver cap discriminació directa o indirecta per raó de naixement, raça, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, identitat de gènere, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

### **2. Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes**

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

### **3. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés al treball, en la formació, en la promoció professional i en les condicions de treball**

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes prevists en la normativa aplicable; en l'accés al treball; en la formació professional; en la promoció professional; en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, o en qualsevol organització en què els membres que la integren exercisquen una professió concreta, incloses les prestacions que hi concedixen.

### **4. Prevenció**

Suposa l'adopció de mesures orientades a eliminar les causes que generen la desigualtat entre dones i homes i la discriminació a través d'actuacions que s'anticipen a estes situacions per a evitar-ne l'agreujament.

### **5. Lluita contra la discriminació directa o indirecta per raó de sexe**

La discriminació directa per raó de sexe es definix com la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o puga ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. La discriminació indirecta per raó de sexe es definix com la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que esta disposició, criteri o pràctica es puguen justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per a assolir esta finalitat siguen necessaris i adequats.

En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

### **6. Accions positives**

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les administracions públiques han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Estes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsistixen estes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, i temporals. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar este tipus de mesures en els termes prevists en la Llei.

## **7. Transversalitat**

La transversalitat de gènere és una estratègia que ha d'implicar tota l'organització municipal. La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar a la presa de decisions, la planificació, la posada en marxa, el seguiment i l'avaluació del conjunt de les accions i actuacions municipals, de manera que implique cada una de les àrees, delegacions, servicis i seccions.

## **II. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT**

El Pla d'igualtat és subscrit tant per la corporació com per la representació legal de les empleades i empleats a través de la Comissió d'Igualtat. Esta Comissió d'Igualtat ha conegut i analitzat, de forma conjunta, el diagnòstic de situació que se n'ha fet i ha aprovat mitjançant la negociació el present pla.

Qualsevol modificació legal o convencional que millore alguna de les mesures previstes en este pla queda incorporada automàticament, sense necessitat de pacte exprés entre les parts, i substituïx el que es preveu ací. Tot això, sense perjudici que, a petició d'una de les parts i una vegada consensuat entre ambdós, es puguen redactar els acords necessaris per a la substitució expressa d'una de les mesures originals d'este pla d'igualtat per una o unes altres futures, incorporades per necessitats derivades de la legislació, com a resultat de la negociació col·lectiva o per situacions extraordinàries que puguen sorgir després que s'aprove el present pla d'igualtat.

Tots els documents que genere la Comissió d'Igualtat queden annexats al Pla d'igualtat (acta de constitució de la Comissió d'Igualtat, reglament de funcionament, acta d'aprovació del Pla d'igualtat, etc.).

## **III. METODOLOGIA**

Per a l'elaboració d'este pla d'igualtat s'ha tingut en compte, en primer lloc, l'Informe de seguiment i avaluació, realitzat l'any 2018, del Pla d'igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València de 2009, i el diagnòstic resultant d'esta avaluació. Les propostes d'este informe han sigut bàsiques per a començar a elaborar les accions del nou pla.

S'ha treballat amb una metodologia participativa. La subcomissió de treball de la Comissió d'Igualtat, formada per una representant de cadascun dels sindicats amb representació en la Mesa General de Negociació (d'ara en avant MGN) –UGT, CCOO, CSIF, STA-Intersindical i SPPLB–, al costat de les tècniques del Servei d'Igualtat i Polítiques Inclusives, han redactat cada una de les parts d'este pla per a, posteriorment, fer una anàlisi i reflexió de cadascun dels punts. Així, les representants dels diferents sindicats han anat realitzant les accions de les diferents àrees que componen el pla i, després, s'han posat en comú per a arribar-hi a un acord unànim. El procés ha sigut el següent:

1. Acord d'un índex de continguts del Pla d'igualtat.
2. Repartiment de les diferents àrees acordades entre les representants sindicals i els punts teòrics per a les tècniques d'igualtat.
3. Posada en comú tant dels punts teòrics com dels continguts de les àrees.
4. Anàlisi de les diferents accions, recursos, agents implicats, eines i indicadors d'avaluació per a arribar a consensos.
5. Presentació d'un primer esborrany a la Comissió d'Igualtat perquè l'aprove.

#### **IV. ÀMBIT I VIGÈNCIA**

Este pla d'igualtat és aplicable a la plantilla de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de València i en totes les seues formes, tant de caràcter fix com temporal. Té una vigència de quatre anys, des de l'aprovació i entrada en vigor en el 2019.

#### **V. ÀMBIT LEGAL I NORMATIU**

En este apartat es fa referència a la normativa de tipus legislatiu que regula la matèria d'igualtat entre dones i homes i a les mesures polítiques com plans, acords i protocols als quals s'ha d'acollir este pla d'igualtat d'empleades i empleats municipals.

##### **A) Àmbit internacional**

- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. Proclamada per l'Assemblea General en la Resolució 2263 (XXII), de 7 de novembre de 1967.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (Assemblea General ONU en la Resolució 34/180, de 18 de desembre de 1979, i ratificada per l'Estat espanyol el 5 de gener 1984).
- Protocol facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona. Adoptat per l'Assemblea General en la Resolució A/54/4, de 6 d'octubre de 1999, i ratificat per l'Estat espanyol el 6 de juliol de 2001.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides en 1979. Ratificada el 16 de desembre de 1983 per Espanya.
- Plataforma d'Acció de Pequín 95, aprovada en la IV Conferència Mundial de les Dones organitzada per les Nacions Unides en 1995.
- Convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT), en els convenis relatius a la igualtat de remuneració (núm. 100), la discriminació en la feina i l'ocupació (núm. 111), les persones treballadores amb responsabilitats familiars (núm. 156) i la protecció de la maternitat (núm. 183).
- Carta Social Europea aprovada pel Consell d'Europa a Torí, i la defensa del treball en condicions equitatives, la igualtat salarial, el dret a la protecció de les treballadores.

##### **B) Àmbit europeu i Unió Europea**

- **Tractat de la Unió Europea (TUE)**, acordat en 1992.
- **Tractat d'Amsterdam**, signat en 1997.
- **Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE)**, que incorpora i actualitza el compromís amb la igualtat del Tractat d'Amsterdam.
- **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea**, revisada el 2000.



- **Directrius comunitàries sobre igualtat**, que garantixen el principi d'igualtat i no-discriminació i que han anat revisant-se al llarg dels anys.
- 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 de treball i ocupació.
- Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011, publicat en el BOE núm. 137 de 6 de juny de 2014 i amb vigència des de l'1 d'agost de 2014.
- La Comissió Europea va aprovar el Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019, en línia amb el Pacte europeu per a la igualtat de gènere 2011-2020.
- **Programes comunitaris per a la igualtat entre dones i homes**, que presenten les línies principals d'intervenció per a la igualtat en l'àmbit de la Unió Europea, aprovats i executats des de 1982 fins a l'actualitat: l Programa d'acció per a la igualtat d'oportunitats.
- **Pla d'acció de la UE en matèria de gènere (2016-2020)**

### C) Àmbit nacional

- Constitució Espanyola (1978), que consagra la igualtat (art. 14) i l'adopció de mesures per a «remoure els obstacles» per tal de gaudir de la llibertat (art. 9.2).
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que trasllada a la legislació espanyola la Directriu 2006/54/CE.
- La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre de 2004) recull en els articles del 21 al 23 els drets laborals i de la Seguretat Social i en els articles del 24 al 26 els drets de les víctimes funcionàries públiques.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (art. 85.1, paràgraf segon).
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic del empleat públic (d'ara endavant TREBEP). La disposició addicional sèptima del text refós inclou l'obligatorietat que totes les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que s'hi prevegen.
- Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats per a 2018-2021.
- **Pacte d'estat en matèria de violència de gènere**. Es va aprovar el 28 de setembre de 2017.

#### **D) Àmbit autonòmic valencià**

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre dones i homes.
- Decret 133/2007, del Consell, que regula les condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana.
- Llei 7/2012 de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.
- Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
- Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista. Compromís subscrit el 18 de setembre de 2018 per les institucions i les organitzacions socials de la Comunitat Valenciana.
- Llei valenciana per a la igualtat de les persones LGTBI, de 21 de novembre 2018 (DOGV núm. 8436 de 03/12/2018), en vigor des del 4 de desembre de 2018.

#### **E) Àmbit local**

- Acord laboral per al personal funcionari i conveni col·lectiu del personal laboral al servici de l'Ajuntament de València, 2016 -2019.
- Pla marc d'igualtat entre dones i homes. Programació 2018-2019. Dins d'este pla destaca l'objectiu número 8, transversalitat, que obliga que la perspectiva de gènere impregne totes les àrees de l'Ajuntament, i estableix les bases de la coordinació entre àrees. Com a mesures principals en l'àmbit de personal destaquen:
  - a. Assessorar en matèria de llenguatge no sexista per a les comunicacions municipals.
  - b. Millorar la formació del personal en matèria d'igualtat de totes les àrees municipals mitjançant un itinerari formatiu per a la igualtat de gènere.
- El Pla d'igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València, aprovat per Junta de Govern Local el 29 de desembre 2009, fou objecte d'avaluació i es va substituir per este pla, que ha suposat l'aprovació de:
  - a. Reglament del funcionament de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de València, aprovat per la Junta de Govern Local el 22 de febrer 2011 i modificat, posteriorment, el 23 de gener de 2017.
  - b. Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge, aprovat pel Ple el 25 de novembre de 2011.
  - c. Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, aprovat per la Junta de Govern Local el 27 febrer 2015.

d. Protocol d'intervenció per a situacions de violència de gènere de l'Ajuntament de València, aprovat per la Junta de Govern Local el 22 de juliol 2016.

e. Modificació de la mesura 3 de l'àrea 1 del Pla d'igualtat, aprovada per la Junta de Govern Local el 10 de febrer de 2017.

f. Informe de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat, del 18 de juny de 2018.

g. Vocabulari bàsic *Treballem amb un llenguatge igualitari i inclusiu*, aprovat per la Junta de Govern Local el 18 de gener de 2019.

## VI. CONCLUSIONS DE L'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT 2009-2018

### A) Anàlisi de l'evolució de les dades 2009-2016 de l'Informe de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat

Aportem, a continuació, els resultats de l'anàlisi del grau d'execució de les accions del pla, que anteriorment hem detallat, amb data gener de 2018.

#### NIVELL D'EXECUCIÓ DEL PLA – GENER 2018

ACCIONS	Núm.	%
Executades	30	46,8
Parcialment executades	19	29,7
No executades	13	20,3
Sense informació	2	3,1
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Font: Subcomissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

#### NIVELL D'EXECUCIÓ DEL PLA PER ÀREES

	ACCIONS				TOTAL
	EXECUTADES	PARCIALMENT EXECUTADES	NO EXECUTADES	SENSE INFORMACIÓ	
ÀREA 1. ACCÉS	12	3	2	1	18
ÀREA 2. CONCILIACIÓ	3	2		1	6
ÀREA 3. PROMOCIÓ		5	7		12
ÀREA 4. RETRIBUCIONS	1				1
ÀREA 5. SALUT LABORAL	6	2	2		10
ÀREA 6. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	8	7	2		17

<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>64</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------

Font: Subcomissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

#### Notes:

El Pla es compon de 66 accions, de les quals s'han considerat únicament 64 per les raons que s'exposen a continuació:

- En l'àrea 1, les accions 4.2 i 4.3 són exactament iguals i s'han executat parcialment, motiu pel qual només s'han comptat una vegada.
- En l'àrea 2, l'acció 3.2 no és avaluable de manera objectiva, per això no s'ha recollit en la taula.

Amb caràcter general es pot concloure que **el nivell d'execució del pla és relativament satisfactori perquè el 46,8 per cent de les accions s'han realitzat i quasi el 30 per cent s'han executat de forma parcial**. No obstant això, no podem deixar d'assenyalar que quasi un 20 per cent del pla no s'ha executat en absolut.

Les àrees menys desenvolupades han sigut, sobretot, la de **classificació professional, promoció i formació de les empleades públiques**, seguida a distància per la de **salut laboral**.

Les que han obtingut un major nivell d'implementació són les d'**accés a l'ocupació a l'Ajuntament de València, conciliació de la vida personal amb la professional i comunicació i llenguatge no sexista**.

La llista detallada d'accions no executades es troba en el primer capítol d'este informe, per la qual cosa no hi insistirem més ací. Sí que és important destacar que algunes d'eixes actuacions no dutes a terme poden ser repeses en un futur pla perquè siguen objecte d'un impuls renovat.

Respecte de l'**anàlisi de l'evolució de dades** de la plantilla de 2009 (data d'aprovació de Pla d'Igualtat) a 2016, volem destacar alguns trets essencials:

La plantilla en este període va disminuir un 13 per cent. La disminució va afectar més els homes (16,3 %) que les dones (10,1 %).

El nombre de persones que la componen en 2016 és de 5.008. El 58,6 per cent són homes enfront del 41,4 de dones, un poc més igualitària que en 2009.

En este període de 2009 a 2016 s'observa un envelliment de la plantilla: el 70 per cent té 45 anys o més.

En l'anàlisi per àrees cal esmentar una dificultat a l'hora de fer-ne la comparació, perquè la distribució de les àrees ha canviat després de modificar-se l'estructura municipal a partir de les eleccions de 2015. Per això, haurem de limitar l'anàlisi a les realitats globals del període analitzat.

Cal tindre en compte el pes molt important que representa l'àrea de Seguretat Ciutadana en la plantilla municipal, concretament el 40,1 per cent en 2016. En esta àrea la proporció

d'homes és la més alta de totes les àrees municipals, el 87,5 per cent (el 88,5 % en 2009). Estes dades condicionen tota l'anàlisi.

Les àrees més feminitzades són les de Desenvolupament Humà i Participació, Drets i Innovació Democràtica, amb més del 70 per cent de dones en 2016.

En la classificació de la plantilla, crida l'atenció que en les categories menys estables (personal interí i contractacions laborals temporals) són majoria les dones.

Per categories, destaquem les desigualtats existents: el personal administratiu, tant en 2009 com en 2016, és primordialment femení, fins i tot en augment (78,8 % en 2009, 80,4 % en 2016). Per contra, en el personal d'oficis i tècnic auxiliar la majoria són homes, pràcticament sense canvis en el període analitzat (95,9 % i 75,9 % d'homes).

Sí que es percep algun apropament entre sexes en la categoria de personal tècnic i de personal subaltern. En esta última, en 2009 eren homes el 65,8 per cent i en 2016, el 44,8.

Respecte a les direccions, segons si estan ocupades per dones o homes, la majoria de direccions d'homes es troben entre les que es denominen superiors (amb habilitació estatal, assessors i funcionaris d'ocupació): 67,7 per cent d'homes enfront del 32,3 per cent de dones en 2016, sense quasi canvis respecte de 2009. Cal destacar que este grup implica només 62 persones, 71 en 2009; es concentren en l'Alcaldia i la Secretaria del Ple. Molt més igualitàries són les direccions intermèdies i operatives, que es troben entre el 40 i el 60 per cent.

Per àrees, la més desigual, per concentrar en 2016 el 96,1 per cent de direccions operatives d'homes, és la de Protecció Ciutadana i, per tindre una majoria de dones més acusada, més del 60 per cent, la d'Alcaldia, Desenvolupament Urbà i Vivenda, i Educació i Esport.

En l'àrea de retribucions, el pla només contenia una acció destinada a l'anàlisi de la plantilla des de l'òptica, entre altres, dels ingressos i la diferència segons si els destinataris són dones o homes, és a dir, a l'obtenció i anàlisi de la bretxa salarial. En este aspecte i amb dades des de 2012, i a les ara obtingudes per l'Oficina d'Estadística Municipal, constatem una bretxa salarial a favor dels homes del 8,6 per cent, pràcticament inalterable en 2013, 2014 i 2015.

Les àrees de Ple i Alcaldia tenen les majors diferències entre retribucions, més del 25 per cent, i la de Cultura, un 15. És en estes àrees on cal fer més esforços per a promocionar dones a llocs de retribució més alta. Només són més alts els ingressos de les dones en l'àrea de Desenvolupament Econòmic Sostenible.

Una anàlisi important de la igualtat en la plantilla municipal ens l'aporta la dels permisos que se sol·liciten per diversos motius. Els més nombrosos són els permisos sol·licitats per cura familiar. Els plantegen més de 1.000 persones tant en 2009 com en 2016, i sempre amb més freqüència les dones que els homes (més del 70 % de dones). També són majoria els permisos sol·licitats per dones per exàmens finals, per defunció de familiar i per trasllat domiciliari. Només estan igualats els permisos per deures inexcusables, que, per altra part, són mínims (79 sol·licitats en 2009 i 36 en 2016).

Estes conclusions cal relacionar-les inevitablement amb la flexibilitat horària i les reduccions de jornada, així com els permisos per raons sindicals.

Com a conclusió a este apartat recollim les paraules de l'informe d'Estadística, que estableix que són les dones qui majoritàriament sol·liciten permisos dels tipus indicats en este apartat, en concret els permisos relacionats amb la cura. Esta societat patriarcal fa recaure sobre elles el pes de les cures socials: l'atenció a menors, persones amb diversitat funcional o persones dependents per qualsevol causa, ja siga l'edat, malaltia o accident; i la repercussió laboral en la sol·licitud de permisos així ho demostren.

S'observa que les cures que feien les dones han disminuït lleugerament, però esta disminució no ha anat acompanyada d'una major participació dels barons. El que hem comentat anteriorment posa de manifest la doble jornada que moltes dones han de desenvolupar tant en l'àmbit públic com en el privat. Veiem que, malgrat que les tasques d'atenció les solen realitzar diferents membres de la família, el pes de la cura, almenys el pes principal, recau fonamentalment en les dones. Esta major implicació de les dones en conjunt, respecte de les necessitats de cures en l'entorn familiar, és un dels factors reconeguts que actua com a fre en la carrera professional.

Sobre les dades de flexibilitat horària, que es poden sol·licitar per diversos motius (per tindre a càrrec algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menys, per tindre a càrrec persones majors, persones amb discapacitat o amb malaltia greu o per conciliació amb centres educatius especials), les dades ens demostren una clara majoria de sol·licitants dones enfront dels homes, sempre més del 60 per cent, excepte en la modalitat de per conciliació de centres educatius especials, que només fou sol·licitada en 2016 per tres homes i cap dona.

El mateix ocorre si comparem les reduccions de jornada. La majoria estan protagonitzades per dones. La més freqüent, per tindre a càrrec fills o filles de 12 anys o menys, el 92,6 per cent de dones en 2016. Més igualitàries són les reduccions per atenció directa a persones amb discapacitat, el 50,2 per cent de dones; i per malaltia llarga o crònica de familiar només fou sol·licitada per tres persones en 2016, els tres, homes.

En resum, són més les dones les que sol·liciten flexibilitat horària o reducció de jornada per a atendre qüestions familiars (menors, majors, persones amb discapacitat) que no els companys homes, la qual cosa demostra una dedicació desigual de gènere en la vida personal, familiar i laboral. Pel que fa a les reduccions de jornada, hem de tindre en compte el detriment econòmic que comporta i la menor dedicació al seu treball, fet que pot repercutir en la seua promoció laboral i en possibilitats d'assumir llocs de responsabilitat.

Finalment, fem esment de les dades que obtenim de comparar l'activitat segons els permisos que sol·licita la plantilla. Són uns permisos escassament sol·licitats (en 2009 només 69 i en 2016 només 132), però sempre amb més freqüència de sol·licituds per part dels homes. Quant a l'activitat sindical, la informació confirma el que sembla evident tenint en compte estes dades: els assumptes referits al treball, els drets laborals i l'activitat sindical se situen en major mesura en l'esfera masculina.

Respecte a sinistralitat laboral, cal destacar que la gran majoria d'accidents de treball que deriven en baixes es produïxen en l'àrea de Seguretat Ciutadana (80,5 % en 2009 i 73,7 % en 2016), ja que es tracta d'un col·lectiu exposat a majors riscos, i principalment en l'exercici de la seua activitat laboral (*in missio*) i en el trajecte al treball (*in itinere*). En tractar-se d'una àrea molt masculinitzada, entre un 71 i un 75 per cent (en funció de l'anàlisi) de les incapacitats temporals (IT) derivades de contingències professionals les patixen els homes.

Tanmateix, en relació amb les IT derivades de contingències comunes, els percentatges es van equilibrant i es mantenen una mica superiors en el cas dels homes (en 2016, el 53,5 %

de les baixes per malaltia comuna les presenten els homes i el 46,5 %, les dones). Ara bé, si analitzem les dades en funció del total d'homes i dones que componen la plantilla, el percentatge de dones de baixa per IT comuna és lleugerament superior al d'homes.

Respecte dels anomenats *pagaments directes* es tracta de molt pocs casos i, per tant, no s'observen diferències significatives en relació amb el gènere. Així i tot, si ens atenem a les dades, este tipus de processos afecta en general un poc més les dones que els homes.

En relació amb el permís de maternitat és important destacar que, tot i que se'n pot compartir una part entre els dos progenitors, en un percentatge altíssim només l'agafen les dones. En el cas del permís de paternitat, en tractar-se d'un permís personal i intransferible que té com a objectiu avançar en la corresponsabilitat, tan sols el gaudixen els homes. Finalment convé destacar que, a causa de l'envelliment de la plantilla i el descens de la natalitat, l'ús dels permisos de maternitat i paternitat ha descendit substancialment en els últims anys.

## **B) Conclusions de l'anàlisi del grau d'execució de les accions del Pla d'igualtat. Gener de 2018**

En l'elaboració del Pla d'igualtat del 2009 es van agafar com a referència les dades recollides en l'informe de diagnòstic per a determinar les àrees sobre les quals s'havia d'intervindre i el disseny de les mesures que calia implementar en cadascuna de les àrees. Per a poder avaluar el grau de satisfacció del pla i el nivell de compliment dels objectius plantejats, la Comissió d'Igualtat va sol·licitar al departament d'Estadística que facilitara **taules de tot el personal municipal desagregat per sexe del 2009 al 2016**. Així, hem pogut analitzar l'evolució de la plantilla des de la perspectiva de gènere.

Les característiques que es descriuen de la plantilla fan referència a l'edat mitjana, l'àrea de treball, el nivell de responsabilitat, el nivell del lloc, les retribucions mitjanes, el nombre de permisos concedits i la flexibilitat horària, entre altres. El conjunt de taules que es presenten i es comenten en este informe ha sigut elaborat per l'Oficina d'Estadística a partir dels fitxers transferits pel SerTIC i l'OTL. El període observat és l'any 2016, en els casos en què ha sigut possible es fa una reconstrucció de la sèrie històrica des de 2009 i intentem analitzar-ne l'evolució en este període.

A manera d'introducció, convé tindre present que en l'informe de l'Oficina d'Estadística s'indiquen dos elements que sustenten tot el text; per això, en qualsevol apartat que vulguem analitzar fora del context hem d'anar alerta i, com a mínim, citar-ho a l'inici.

Estos dos elements són:

- Plantilla envellida: el 70 per cent es de «45 anys i més».
- Observem la importància proporcional de l'àrea de Protecció Ciutadana respecte del total de la plantilla, el 40,1 per cent del total. Com en esta àrea el 87,5 per cent són homes i està molt àmpliament masculinitzada, això marca la distribució per sexes del conjunt de la plantilla.

Les dones representen el 41,4% de la plantilla total.

## **VII. OBJECTIUS GENERALS**

Els objectius generals que persegueix este pla són:



- Impulsar la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits de la institució municipal i assegurar l'absència de procediments i polítiques discriminatòries per raó de sexe en matèria de selecció, contractació, formació, promoció, salut laboral i retribució.
- Realitzar una labor contínua de formació i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats, de tracte i de no-discriminació.
- Garantir l'absència de discriminació directa i indirecta per raó de sexe i especialment la derivada per la maternitat, la paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil i les condicions laborals.
- Previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través del protocol aprovat per este ajuntament, que protegisca tots els treballadors i totes les treballadores d'ofenses de naturalesa sexual i vinculada al seu sexe.
- Potenciar i facilitar la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a totes les empleades i empleats.
- Potenciar la transversalitat de la perspectiva de gènere entre totes les àrees municipals de l'Ajuntament de València que facilite 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.
- Implantar en el conjunt de les àrees municipals l'ús efectiu de la comunicació igualitària tant a l'interior de l'organització com cap a fora, cosa que s'ha de reflectir en la utilització d'unes imatges i un llenguatge oral o escrit no sexista.

## VIII. ÀREES D'INTERVENCIÓ

Amb la finalitat de complir els objectius que planteja este pla, es distribuïxen en àrees de treball les accions concretes que cal desenvolupar. Cada una té uns objectius específics, diverses accions concretes per a complir-los, els recursos necessaris per a dur-les a terme, les persones responsables i les destinatàries, el calendari previst de realització, els indicadors per a la recollida de dades i avaluació i l'eina que s'hi utilitzarà. En total, el pla recull 57 accions concretes, que es desenvolupen a través de les nou àrees en què s'organitza este pla d'igualtat:

1. Accés al treball.
2. Ordenació del temps de treball, corresponsabilitat. Conciliació.
3. Formació, consolidació i promoció professional.
4. Retribucions. Bretxa salarial.
5. Salut laboral.
6. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
7. Prevenció i actuació contra la violència de gènere.
8. Comunicació, difusió i publicitat no sexista.
9. Transversalitat i incorporació de la perspectiva de gènere.



## 1. ÀREA D'ACCÉS AL TREBALL

### **Objectius específics:**

1. Afavorir l'accés de les dones als llocs masculinitzats.
2. Incloure la perspectiva de gènere en totes les fases del procediment d'accés al treball.
3. Garantir un llenguatge inclusiu i/o imatges no sexistes o estereotipades en les vacants o en qualsevol altra matèria d'accés o consolidació del treball.
4. Continuar amb les accions que tendixen a aconseguir la transparència i visibilitat dels processos selectius i de contractació de personal.
5. Constituir òrgans de selecció i comissions paritàries entre dones i homes en els processos selectius.
6. Formar i sensibilitzar en els principis d'igualtat i no-discriminació a totes aquelles persones amb responsabilitat i participació en els processos selectius.

## ACCIONS

### 1. ÀREA D'ACCÉS AL TREBALL

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
1.1 Mesures d'acció positiva per a l'accés de dones als llocs de treball on estan subrepresentades i en les borses que es constitueixen (ex.: 30 % reserva en borses d'agents de la Policia Local).	Informes de seguiment del Pla d'igualtat. Actes de la Comissió d'Igualtat. Bases de les convocatòries. Llei de coordinació de policies locals.	Regidoria de Personal. Comissió d'Igualtat. MGN Tribunal de cada procés selectiu.	Candidates dels processos selectius	Cada OPO i les convocatòries	Nre. i % de dones que accedixen a llocs de treball on estan subrepresentades	Informe del procés selectiu desagregat per sexe (dones i homes que s'han presentat i dones i homes que han anat superant les proves)
1.2 Ofertes públiques d'ocupació (OPO) i bases de convocatòria amb compromisos en la igualtat real i efectiva (redacció, erradicació de les bretxes...).	Pla d'igualtat. Acords plenaris. Bases de convocatòries.	Servici de Personal. MGN	Candidates i candidats dels processos de selecció.	Vigència del pla	Nre. d'ofertes d'ocupació. Nre. de bases aprovades anualment.	Informe de seguiment i avaluació
1.3 Formació i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes dirigides a qui elabora bases o propostes, i reforçar, especialment, la importància del llenguatge.	Pla de formació. Fullets. Notes informatives.	Servici de Personal. Comissió de Formació. Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Comissió d'Igualtat.	Personal directiu i tècnic	Programa anual	Nre. d'hores formatives. Nre. de persones que hi assisteixen, desagregades per sexes.	Relació de persones formades desagregades per sexe i data d'impartició

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
1.4 Constitució de tribunals paritaris per a la selecció i amb formació acreditada en matèria d'igualtat.	LOIEDH Pla d'Igualtat. Protocols. Tallers. TREBEP	Servici de Personal. Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Comissió d'Igualtat. Comissió de Formació. MGN	Totes les persones que formen part d'un tribunal	Vigència del pla	Nre. i % de dones i homes dels tribunals. Nre. d'hores i continguts dels materials formatius.	Relació de tribunals, desagregats per sexes. Relació de persones formades per sexe i data d'impartició.
1.5 Revisió de les bases de les convocatòries d'accés del Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis (SPEIS), pel que fa a les proves físiques.	PI Bases de les convocatòries.	Servici d'Igualtat. CI Servici de Personal. MGN	Opositores	2019	Nre. de bases que ho recullen. Nre. i % de dones aprovades.	Informe de seguiment de la CI. Nre. de reunions de la CI. Nre. de reunions de la Mesa Tècnica de Bombers.
1.6 Elaboració d'un informe d'impacte de gènere de les bases d'accés a llocs masculinitzats.	Les bases de les convocatòries. La normativa específica.	Servici d'Igualtat. Servici de Personal.	Comissió d'Igualtat	Vigència del pla	Nre. d'informes. Nre. de bases revisades.	Informe d'impacte
1.7 Informació específica a les dones per mitjà de les associacions, universitats, instituts de Formació Professional i escoles professionals sobre les convocatòries d'ocupació masculinitzades.	Bases de les convocatòries	Servici d'Igualtat. Servici d'Ocupació. Servici de Personal. Servici de Descentralització i Participació Ciutadana.	Dones de la ciutat	Vigència del pla	Nre. de comunicacions realitzades. Nre. d'associacions informades.	Mitjans de comunicació difusió municipal

## 2. ÀREA DE CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ

### **Objectius específics:**

1. Assolir una conciliació real de la vida personal, familiar i laboral que no supose motiu de discriminació laboral ni cap entrebanc en la carrera professional de les treballadores.
2. Fomentar l'ús dels drets i permisos relacionats amb la corresponsabilitat per part dels homes.
3. Millorar els drets de conciliació en l'Ajuntament i promoure'n l'aplicació per a tota la plantilla.

## ACCIONS

### 2. ÀREA D'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
2.1 Redacció d'una proposta per a analitzar el pla de teletreball des de la perspectiva de gènere.	Acord laboral. RLT	Servici de Personal. SerTIC Servici d'Igualtat. Comissió d'Igualtat.	Plantilla	Vigència del pla	Tipus de lloc de treball. Percentatge de plantilla beneficiària. Nre. de peticions desagregades per sexe.	Recollida de dades de l'Oficina d'Estadística. Informe anual del Servei de Personal. Informe anual del SerTIC.
2.2 Elaboració d'una guia de mesures de conciliació per a informar la plantilla dels seus drets.	Acord laboral	Servici de Personal. SerTIC Comissió d'Igualtat.	Plantilla	Vigència del pla	Nre. consultes digitals realitzades. Nre. de guies editades/descarregades.	Guia de mesures. Acord (acta) de la Mesa de la Comissió d'Igualtat.
2.3 Continuitat de les mesures facilitadores per a la formació del personal que gaudix d'excedències per cura de filles i fills i familiars, permisos de maternitat o paternitat i violència de gènere.	Acord laboral. Pla de formació.	Servici de Personal. Servici de Formació, Avaluació i Carrera.	Plantilla	Vigència del pla	Nre. de comunicacions enviades, desagregades per sexe	Pla de formació
2.4 Continuitat de cursos i tallers d'igualtat sobre corresponsabilitat i noves masculinitats prioritzant-los en els col·lectius masculinitzats.	Pla de formació	Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Comissió de Formació. Servici d'Igualtat.	Plantilla	Vigència del pla	Nre. de persones participants desagregades per sexe i servicis. Nre. d'accions formatives.	Informe de seguiment de les persones que hi participen, desagregades per sexe
2.5 Realització de campanyes de sensibilització sobre corresponsabilitat del treball domèstic i la cura especialment entre la plantilla masculina.	Intranet municipal. Xarxes socials. Fullets. Cartells.	Servici d'Igualtat. Servici de Normalització Documental. Comissió d'Igualtat.	Plantilla	Vigència del pla	Nre. de campanyes de sensibilització	Informe anual del Servei d'Igualtat

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
2.6 Elaboració de propostes, entre altres les recollides d'una enquesta qüestionari a la plantilla, per a la negociació del pròxim acord laboral que incloga mesures per a afavorir la conciliació i la corresponsabilitat.	Norma en vigor. Acord laboral. Pla d'igualtat.	Comissió d'Igualtat	MGN Seccions sindicals amb representació en la MGN. Servici de Personal.	2019	Conclusions de l'enquesta qüestionari. Conclusions i propostes de l'Informe de seguiment i avaluació.	Enquesta realitzada a la plantilla. Informe de seguiment (IS). Conveni vigent. Suggeriments que han arribat a la bústia.

### 3. ÀREA DE FORMACIÓ, CONSOLIDACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

#### **Objectius específics:**

1. Afavorir l'accés de les dones de la plantilla de la corporació als diferents àmbits de classificació professional per tal d'evitar que es concentren en les categories més inferiors i aconseguir que desenvolupen tota mena d'activitats i funcions.
2. Assegurar en els processos de consolidació i promoció professional interns de l'Ajuntament la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.
3. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en tota la formació que impartisca l'Ajuntament.

## ACCIONS

### 3. ÀREA DE FORMACIÓ, CONSOLIDACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
3.1. Elaboració d'un informe que reculla els moviments de promoció professional de la plantilla.	Convocatòries de provisió	Servici de Personal. Oficina d'Estadística.	Plantilla	Vigència del pla	Nre. de persones promocionades, desagregat per sexe, antiguitat i servici	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera. Registre de dades recopilades pel Servei d'Estadística.
3.2. Mesures d'acció positiva cap a les dones en cas d'empat en processos de formació i promoció a càrrecs de responsabilitat.	Convocatòries públiques de processos selectius	Servici de Personal	Plantilla	Vigència del pla	Nre. de convocatòries en què hi ha empat. Nre. de vegades que s'ha aplicat la clàusula. Nre. d'incorporacions del sexe infrarepresentat en cada convocatòria.	Informe anual del Servei de Personal sobre convocatòries realitzades en cada exercici
3.3. Constitució de tribunals i comissions d'avaluació paritàries entre dones i homes, en els processos de promoció interna.	Convocatòries públiques de processos selectius	Servici de Personal	Plantilla	Vigència del pla	Percentatge de dones i homes en tribunals i òrgans de selecció	Informe anual del Servei de Personal sobre convocatòries realitzades en cada exercici
3.4. Continuïtat de la inclusió en el Pla de formació d'accions especialitzades com ara pressuposts i urbanisme amb perspectiva de gènere i elaboració d'informes d'impacte de gènere, per al personal directiu i tècnic.	Pla de formació	Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Comissió de Formació. Servicis Econòmics. Servicis d'Urbanisme. Servici d'Igualtat.	Personal tècnic i directiu dels servicis responsables	Vigència del pla	Nre. de persones que han rebut la formació, desagregades per sexe, curs, any i servici.	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera. Registre de dades recopilades pel Servei d'Estadística.
3.5. Participació equilibrada de dones i homes en les accions formatives.	Pla de formació	Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Comissió de Formació.	Plantilla	Vigència del pla	Nre. de persones que han rebut formació en matèria d'igualtat de gènere, desagregades per sexe, curs, any i servici.	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera



ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
3.6 Realització d'una formació bàsica amb perspectiva de gènere per a tot el personal de la plantilla que impartisca formació.	Pla de formació	Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Servici de Personal. Servici d'Igualtat. Comissió d'Igualtat.	Personal formador	Vigència del pla	Nre. d'accions formatives realitzades. Nre. de persones que han rebut formació, desagregades per sexe, curs, any i servici.	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera
3.7 Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els cursos de formació que s'impartisquen.	Pla de formació. Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge.	Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Servici d'Igualtat.	Plantilla	Vigència del pla	Nre. total de cursos revisats. Nre. total de cursos amb llenguatge inclusiu.	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera. Memòria de cada curs.
3.8 Prioritat o accés preferent als cursos de formació a qui s'incorpore després d'un permís o excedència relacionada amb la conciliació i la violència de gènere.	Pla de formació	Servici de Formació, Avaluació i Carrera	Plantilla	Vigència del pla	Nre. de persones prioritzades en els cursos, desagregades per sexe	Acords i actes de Mesa de Formació

## 4. ÀREA DE RETRIBUCIONS

### **Objectius específics:**

1. Vigilar, identificar i eliminar bretxes salarials de gènere.
2. Revisar i mantindre l'equilibri retributiu entre dones i homes.
3. Garantir la igualtat de tracte en l'àmbit laboral davant situacions iguals i amb treballs d'igual valor.

## ACCIONS

### 4. ÀREA DE RETRIBUCIONS

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
4.1 Realització anual d'anàlisis estadístiques sobre retribucions de dones i homes de la plantilla tenint en compte la categoria professional, l'antiguitat, les delegacions, els servicis i seccions.	Informe anual de retribucions per llocs	Servici de Personal. Servici d'Estadística. Comissió d'Igualtat. Servici d'Igualtat.	Plantilla	Primer trimestre anual	Anàlisi de les retribucions per llocs de treball. Detall de diferències detectades, si és el cas.	Informe anual de retribucions per lloc
4.2 Realització anual d'anàlisi desagregades per sexe pel que fa a cada un dels conceptes de la nòmina tenint en compte la categoria professional, l'antiguitat, les delegacions, els servicis i seccions.	Informe anual	Servici de Personal. Servici d'Estadística. Comissió d'Igualtat. Servici d'Igualtat.	Plantilla	Primer trimestre anual PI	Anàlisi de factors per llocs. Detalls de diferències detectades si escau	Informe anual de retribucions per lloc
4.3 Realització d'un informe per a identificar on es produeixen bretxes salarials de gènere i aplicar mesures correctores si es detecten desequilibris retributius per raó de sexe.	Informe anual de retribucions	Servici de Personal. Servici d'Estadística. MGN Comissió d'Igualtat.	Plantilla	Març de cada any. Maig de cada any.	Nre. d'accions adoptades per resoldre-ho. Nre. de dones a les quals se n'apliquen.	Acta de la MGN

## 5. ÀREA DE SALUT LABORAL

### **Objectius específics:**

1. Introduir la perspectiva de gènere en l'aplicació del Pla de riscos laborals, el Pla d'emergències, així com qualsevol altra obligació sobre prevenció de riscos laborals, inclosos els psicosocials.
2. Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones atenent les necessitats específiques de cada sexe.

## ACCIONS

### 5. ÀREA DE SALUT LABORAL

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
5.1 Formació del personal de Salut Laboral en la perspectiva de gènere.	Pla de formació. Accions formatives específiques.	Servici de Salut Laboral. Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Comissió d'Igualtat. Servici de Personal.	Personal de Salut Laboral.	Vigència del pla	Nre. de persones formades desagregades per sexe. Nre. d'accions realitzades.	Fitxes de cada acció. Memòria de cada acció formativa.
5.2 Inclusió en les revisions mèdiques periòdiques de proves específiques per als diferents sexes i preguntes sobre assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere, per a detectar i previndre els danys derivats del lloc de treball i atendre estes situacions.	Protocol de les revisions mèdiques	Salut Laboral	Plantilla	Vigència del pla	Nre. de revisions mèdiques desagregades per sexes i llocs	Informes de Salut Laboral. Anàlisi de les conclusions.
5.3 Campanyes específiques en matèria de prevenció de la salut de la plantilla municipal amb perspectiva de gènere.	Fulletes. Cartells. Intranet municipal.	Servici de Salut Laboral. Servici de Normalització Documental. Servici d'Igualtat. Comité de Seguretat i Salut.	Plantilla	Vigència del pla	Nre. de campanyes. Nre. de materials gràfics. Nre. de reunions.	Visites realitzades a la intranet. Consultes realitzades.

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
5.4 Elaboració d'un catàleg de llocs exempts de riscos laborals en l'embaràs i la lactància (riscos físics, substàncies teratògenes, contaminació electromagnètica, etc.)	Catàleg. Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL)	Servici de Medicina Laboral Servici de Personal Comissió d'Igualtat Comité de Seguretat i Salut.	Dones embarassades en període de lactància	2020	Nre. de llocs exempts	Informe de seguiment anual
5.5 Habilitar espais adequats de lactància i descans per a embarassades en les instal·lacions on es concentra un major nombre de treballadores.	Sala de lactància i descans	Servicis centrals tècnics. Servici de Personal. Servici d'Igualtat.	Dones en període de lactància	2020	Nre. d'espais habilitats	Informe de seguiment
5.6 Adequació dels uniformes a les característiques físiques de les dones, inclòs el període de l'embaràs.	Partida del pressupost. Normativa de PRL (EPIS)	Comité de Seguretat i Salut Meses d'Uniformitat. Meses tècniques Servici de Personal	Dones de la plantilla	2019 i 2020	Nre. d'uniformes adequats a les dones	Informe de seguiment
5.7 Elaboració d'un estudi anual comparatiu per sexe de les baixes laborals per malaltia.	Comunicacions d'ILT	Servici de Salut Laboral. Servici d'Igualtat. Comité de Seguretat i Salut. Servici Personal. Servici d'Estadística.	Plantilla	Anual	Nre. de baixes desagregades per sexe. Nre. de baixes desagregades per malalties més comunes, temporalitat i sexe.	Dades del Servei de Salut Laboral

## 6. ÀREA DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

### **Objectius específics:**

1. Garantir espais de treball lliures d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
2. Promoure accions de prevenció i millorar la resposta institucional davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
3. Difondre entre la plantilla el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. Formar el personal en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

## ACCIONS

### 6. ÀREA DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT A L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISME DE SEGUIMENT I VALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
6.1 Continuitat en les accions de formació específica sobre coneixement, sensibilització i difusió del Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en tots els plans de formació de l'Ajuntament.	Pla de formació	Servici de Formació, Carrera i Avaluació. Servici d'Igualtat. Comissió de Formació.	Plantilla	Anual	Nre. d'accions formatives anuals. Nre. d'accions formatives sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i el protocol d'actuació. Percentatge d'accions formatives sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i el protocol d'actuació. Memòria de cada curs.	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera. Fitxes de recollida de dades.
6.2 Sensibilització mitjançant un mòdul sobre assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere i sobre els protocols de l'Ajuntament, en totes les accions formatives dels plans de formació de l'Ajuntament. (Comú amb l'àrea 7)	Pla de formació	Comissió d'Igualtat. Servici de Formació, Carrera i Avaluació.	Plantilla	Anual	Nre. d'accions formatives anuals. Nre. d'accions formatives amb introducció sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i protocols. Percentatge d'accions formatives amb introducció sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i protocols. Memòria de cada curs.	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera. Fitxes de recollida de dades.
6.3 Formació per a totes les persones amb responsabilitat en àrees, servicis, seccions i direccions, en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència de gènere i sobre els protocols de l'Ajuntament, prioritzant les àrees i delegacions masculinitzades. (Comú amb àrea 7)	Pla de formació	Servici d'Igualtat. Comissió d'Igualtat. Servici de Formació, Avaluació i Carrera.	Persones amb càrrecs de responsabilitat	Anual	Nre., % i relació de servicis en què s'ha implementat l'acció. Nre. i % d'empleades i empleats públics que hi assisteixen anualment. Memòria de cada curs.	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera. Fitxes de recollida de dades.



ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISME DE SEGUIMENT I VALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
6.4 Elaboració d'un informe anual estadístic i d'un informe quadriennal (al final de la vigència del pla) sobre els expedients d'assetjament.	Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Registre d'expedients. Comissió d'Igualtat.	Servici de Personal. Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	Annual	Nre. d'informes anuals. Nre. de situacions d'assetjament de què té coneixement la CI. Nre. d'expedients d'assetjament que instruïx la CI. Nre. de mesures cautelars adoptades. Nre. d'expedients disciplinaris amb sanció.	Expedients instruïts. Persones informades. Informe final de vigència del pla.
6.5 Revisió del Protocol municipal d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe per a millorar-ne l'eficàcia.	Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Comissió d'Igualtat. Junta de Govern Local.	Plantilla	2019	Nre. de reunions de la Subcomissió i de la Comissió d'Igualtat per a revisar el protocol	Informe de seguiment 2019. Acta de la Comissió d'Igualtat.

## 7. ÀREA DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

### **Objectius específics:**

1. Promoure accions de prevenció i millorar la resposta institucional davant la violència de gènere.
2. Difondre entre la plantilla el Protocol municipal d'intervenció per a situacions de violència de gènere i els recursos interns de l'Ajuntament.
3. Sensibilitzar i formar la plantilla en matèria de violència masclista.
4. Fer efectius els drets de les dones víctimes de violència masclista i garantir-ne la protecció integral.

## ACCIONS

### 7. ÀREA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
7.1 Elaboració d'una guia de recursos interns en matèria de violència de gènere (permisos i llicències, reducció de jornada, mobilitat interna, mobilitat interadministrativa, accions positives, etc.).	Acord laboral. Guia autonòmica de recursos. Pla d'Igualtat. Protocol d'intervenció per a situacions de violència de gènere.	Servici d'Igualtat. Servici de Normalització Documental. Comissió d'Igualtat.	Plantilla	2019	Nre. de guies impreses. Nre. de dones víctimes de violència de gènere que han sol·licitat qualsevol recurs intern.	Informe anual de seguiment. Fitxes de recollida de dades.
7.2 Seguiment dels procediments de promoció per tal que el desenvolupament de la carrera professional de les víctimes de violència de gènere no siga afectada per factors relacionats amb la seua mobilitat o per aquelles llicències, absències o permisos que deriven d'estes situacions i que no comporten la minva retributiva.	Protocol d'intervenció per a situacions de violència de gènere. Reglament de carrera professional (en negociació).	Servici de Personal. Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Comissió d'Igualtat.	Víctimes de violència masculista.	Vigència del pla	Nre. de víctimes de violència masculista que han utilitzat qualsevol mena de recurs intern municipal. Seguiment dels expedients de carrera de les víctimes i de les seues retribucions.	Informe anual de seguiment. Fitxes de recollida de dades.
7.3 Mesures per a la confidencialitat al llarg de tota la carrera professional de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, a l'efecte de garantir la protecció de la seua integritat física i moral.	Protocol d'Intervenció per a situacions de violència de gènere.	Servici de Personal. Comissió d'Igualtat. Totes les delegacions, servicis, seccions i direccions.	Víctimes de violència masculista.	Vigència del pla	Nre. de víctimes de violència masculista que han utilitzat qualsevol mena de recurs intern municipal. Seguiment dels expedients de violència de gènere.	Informe anual de seguiment. Fitxes de recollida de dades.

<p>7.4 Aprovació d'ajudes econòmiques, quan hi haja trasllat de domicili o una altra circumstància que supose un cost per a la víctima en relació amb les mesures dictades per a garantir la protecció de la seua integritat física i moral.</p>	<p>Pressupost municipal. Acord laboral. Document de proposta.</p>	<p>Delegació d'Hisenda. Servici de Personal. Comissió d'Igualtat. Mesa General de Negociació.</p>	<p>Víctima de violència masclista.</p>	<p>Vigència del pla</p>	<p>Nre. de dones víctimes de violència de gènere que han sol·licitat qualsevol altre recurs o permís. Nre. de dones víctimes de violència de gènere que han sol·licitat les ajudes. Nre. d'ajudes atorgades i percentatge respecte de les sol·licitades.</p>	<p>Informe anual de seguiment. Fitxes de recollida de dades.</p>
<p>7.5 Campanyes de sensibilització i difusió sobre les violències masclistes i sobre el Protocol municipal d'intervenció per a situacions de violència de gènere.</p>	<p>Fulletes. Intranet municipal.</p>	<p>Servici d'Igualtat. Comissió de Formació. Comissió d'Igualtat. Servici de Normalització Documental.</p>	<p>Plantilla</p>	<p>Anual</p>	<p>Nre. de fullets. Nre. continguts en intranet. Nre. de notes interiors. Nre. de notes de premsa.</p>	<p>Informe anual de seguiment. Fitxes de recollida de dades.</p>
<p>7.6 Continuitat de cursos de formació en matèria de prevenció, detecció i atenció a la violència de gènere per a la plantilla de Benestar Social, Salut Laboral i Policia Local.</p>	<p>Pla de formació. Cursos específics.</p>	<p>Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Servici de Policia Local. Servici de Personal. Servici de Benestar Social i Integració.</p>	<p>Plantilla de Benestar Social, Salut Laboral i de la Policia Local</p>	<p>Vigència del pla</p>	<p>Nre. de cursos per any. Nre. d'assistents desagregats per curs, any, sexe, categoria i servicis.</p>	<p>Informe anual de seguiment. Fitxes de recollida de dades.</p>

## 8. ÀREA DE COMUNICACIÓ, DIFUSIÓ I PUBLICITAT NO SEXISTA

### **Objectius específics:**

1. Consolidar el canvi d'actituds a favor de la igualtat en tota la plantilla i en tots els àmbits municipals.
2. Garantir una comunicació igualitària inclusiva i exempta d'estereotips sexistes.
3. Fomentar la visibilització de les dones en tots els espais de comunicació.
4. Sistematitzar l'ús d'una comunicació i una imatge igualitàries en la totalitat de la plantilla.
5. Consolidar la utilització del llenguatge no sexista i inclusiu en tots els nivells de la corporació.

## ACCIONS

### 8. ÀREA DE COMUNICACIÓ, DIFUSIÓ I PUBLICITAT NO SEXISTA

ACCIONS	RECURSOS	AGENTS RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISMES DE SEGUIMENT I EVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
8.1 Continuitat de cursos de formació en matèria de comunicació, publicitat i llenguatge no sexista per a les persones responsables de delegacions, serveis, seccions i direccions.	Pla de formació	Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Servici d'Igualtat. Comissió d'Igualtat. Comissió de Formació.	Personal amb càrrecs de responsabilitat.	Anual	Nre. de cursos. Nre. de persones que hi participen desagregades per sexe, categoria i serveis. Continguts dels cursos amb perspectiva de gènere.	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera. Fitxes de recollida de dades.
8.2 Continuitat en matèria de comunicació, publicitat i llenguatge no sexista a la plantilla, que garantisca que tota ha realitzat esta formació en els 4 anys de vigència d'esta pla.	Pla de formació	Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Servici d'Igualtat. Comissió d'Igualtat. Comissió de Formació.	Plantilla	Anual	Nre. de cursos. Nre. de persones que hi participen desagregades per sexe, categoria i servei. Continguts dels cursos.	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera. Fitxes de recollida de dades.
8.3 Introducció d'un mòdul de comunicació i llenguatge no sexista, almenys de 2 hores, en tota la formació que es realitze en l'Ajuntament.	Pla de formació	Servici de Formació, Avaluació i Carrera. Servici d'Igualtat. Comissió d'Igualtat. Comissió de Formació.	Plantilla	Anual	Nre. de cursos. Nre. de persones participants desagregades per sexe, categories i serveis. Continguts dels cursos.	Informe anual del Servei de Formació, Avaluació i Carrera. Fitxes de recollida de dades.

<p>8.4 Campanya anual sobre els materials, els recursos i les eines de comunicació propis de la corporació.</p>	<p>Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge. Vocabulari de llenguatge igualitari. Lupa violeta. Nombra en red.</p>	<p>Servici de Personal. SerTIC. Servici d'Igualtat. Comissió d'Igualtat..</p>	<p>Plantilla</p>	<p>Anual</p>	<p>Nre. de materials: fullets, cartells, instruccions, notes interiors.</p>	<p>Informe anual del Servei d'Igualtat. Informe anual del Servei de Normalització Documental.</p>
<p>8.5 Elaboració de tots els continguts del Consistori amb perspectiva de gènere: documents de textos, cartells, publicitat i imatges gràfiques perquè no continguin connotacions sexistes i/o discriminatòries.</p>	<p>Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge.</p>	<p>Servici d'Igualtat. Servici de Normalització Documental. Direccions de servicis.</p>	<p>Plantilla</p>	<p>Anual</p>	<p>Nre. de documents revisats. Nre. de documents corregits. Nre. de cartells i fullets canviats. Nre. i llistat de centres on s'ha executat el canvi.</p>	<p>Informe anual del Servei d'Igualtat. Informe anual del Servei de Normalització Documental.</p>

## 9. ÀREA DE TRANSVERSALITAT I INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

### **Objectius específics:**

1. Potenciar la transversalitat de la perspectiva de gènere entre totes les àrees municipals de l'Ajuntament de València que facilite el desenvolupament de la seua tasca com a entitat al servici de la ciutadania i dels interessos municipals sota el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les actuacions.
2. Continuar sensibilitzant tot el personal que treballa a l'Administració local sobre la necessitat de la integració de la igualtat real i efectiva entre dones i homes des de tots els àmbits i en tots els aspectes.
3. Garantir l'ús del llenguatge no sexista en les comunicacions externes i internes que s'emeten des de la corporació municipal.
4. Potenciar la formació en matèria d'igualtat del personal municipal de totes les àrees mitjançant l'itinerari formatiu en igualtat de gènere.



## ACCIONS

### 9. ÀREA DE TRANSVERSALITAT I INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

ACCIONS	RECURSOS	PERSONES RESPONSABLES	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
					INDICADORS	EINES
9.1 Incorporació en totes les àrees de l'Ajuntament dels principis rectors d'este pla.	Pla d'igualtat	Equip de govern. Comissió d'Igualtat.	Responsables de delegacions, servicis i seccions.	Vigència del pla	Nre. d'àrees incorporades a la Comissió Tècnica Interàrees.	Informe anual de l'aplicació de la mesura per àrees municipals.
9.2 Aplicació de les clàusules socials en què es valora la integració de la perspectiva de gènere mitjançant la vigilància dels contractes formalitzats.	Acord de responsabilitat social corporativa. Acord autonòmic. Pla d'igualtat.	Servici de Contractació. Servici d'Inspecció General de Servicis. Delegació d'Hisenda. Servici d'Igualtat i Polítiques Inclusives.	Contractes formalitzats. Personal de tots els servicis contractats.	Vigència del pla	Nre. de contractacions en què s'inclouen clàusules amb perspectiva de gènere. Nre. contractacions en què s'utilitza la clàusula en cas de desempat.	Informe anual de l'aplicació de la mesura per àrees municipals. Registre de dades recopilades pel Servei d'Estadística.
9.3 Informació a totes les direccions de servici que s'ha de complir el Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge.	Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge. Pla d'igualtat.	Responsables de seccions, servicis i delegacions.	Àrees municipals	Vigència del pla	Nre. de documents corregits. Nre. de servicis que han sol·licitat correccions.	Informe anual de l'aplicació de la mesura per àrees municipals.
9.4 Divulgació i publicitat per a incentivar la participació en l'itinerari formatiu per a la igualtat de gènere (IFIG): polítiques de gènere, llenguatge no sexista, drets del col·lectiu LGTBI i delictes d'odi.	Pla de formació	Servici d'Inspecció General de Servicis.	Àrees municipals	Vigència del pla	Nre. de cursos realitzats per servici i any desagregat per sexes. Nre. de participants, dones i homes, per curs i any. Puntuació mitjana de la valoració del curs.	Informe anual de l'aplicació de la mesura per àrees municipals.

<p>9.5 Realització d'una enquesta / qüestionari a tota la plantilla per a adequar i millorar les propostes d'acció d'este pla d'igualtat que en refermen el seguiment i l'avaluació.</p>	<p>Enquesta / qüestionari</p>	<p>Comissió d'Igualtat</p>	<p>Plantilla</p>	<p>2019</p>	<p>Nre. d'enquestes o qüestionaris emplenats. Nre. de propostes que han realitzat.</p>	<p>Registre de dades recopilades pel Servei d'Estadística. Enquesta / qüestionari específic.</p>
<p>9.6 Creació d'una bústia de suggeriments per a rebre aportacions i propostes de les accions concretes que establix este pla d'igualtat i per a traslladar situacions de desigualtat detectades respecte del tractament de la comunicació, la publicitat, la imatge i el llenguatge en materials municipals.</p>	<p>Intranet municipal</p>	<p>Servici de Personal. SerTIC.</p>	<p>Plantilla</p>	<p>2019</p>	<p>Nre. de comunicacions rebudes. Nre. d'actuacions realitzades.</p>	<p>Comunicacions rebudes</p>
<p>9.7 Seguiment anual del compliment de les clàusules sobre igualtat entre dones i homes en la contractació de servicis amb altres entitats i empreses proveïdores, exigint el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat i que es prime aquelles que tinguen PI aprovats amb la seua RLT i les dones en sectors tradicionalment masculinitzats.</p>	<p>Acords municipals en matèria de responsabilitat social corporativa (RSC) i amb la igualtat de tracte i oportunitats. Llei de contractes del sector públic. Llei de responsabilitat social autonòmica.</p>	<p>Àrees municipals. Comissió d'Igualtat. Servei de Contractació.</p>	<p>Entitats, empreses i proveïdors subcontractats.</p>	<p>Vigència del pla</p>	<p>Procediment o protocol. Nre. d'entitats o empreses amb PI.</p>	<p>Informe anual d'empreses i proveïdors que complixen la normativa.</p>

<p>9.8 Realització d'un informe de participació i presència de dones i homes en els òrgans unitaris de representació, MGN, Comissió de Seguretat i Salut, meses tècniques i òrgans i comissions de caràcter polític.</p>	<p>Actes. Memòries. Acords. Documentació d'estos organismes.</p>	<p>Comissió d'Igualtat. Servici de Personal. MGN Comissió de Seguretat i Salut. Meses tècniques. Òrgans. Comissions.</p>	<p>Components de cada organisme o comissió.</p>	<p>Vigència del pla</p>	<p>Nivell d'execució de l'informe.</p>	<p>Materials: actes, memòries, etc.</p>
<p>9.9 Realització d'un informe d'impacte de gènere dels pressuposts municipals en el capítol I de la relació de llocs de treball (RLT), el Reglament d'avaluació i carrera, l'acord laboral i qualsevol normativa amb incidència rellevant en la plantilla.</p>	<p>Formació específica en informes d'impacte de gènere i pressupost amb enfocament de gènere.</p>	<p>Comissió d'Igualtat. Servicis municipals.</p>	<p>Plantilla</p>	<p>Vigència del pla</p>	<p>Nre. de servicis que han elaborat els informes. Nre. de servicis que han elaborat els pressuposts amb enfocament de gènere.</p>	<p>Memòries anuals</p>
<p>9.10 Coordinació de les accions de la Comissió d'Igualtat amb la Comissió Tècnica Interàrees Municipals per a la Igualtat per a una major eficàcia i efectivitat dels dos plans d'igualtat.</p>	<p>Reglaments de funcionament. Actes de reunions. Acords.</p>	<p>Comissió d'Igualtat. Servici d'Igualtat.</p>	<p>Components de les dos comissions: Comissió d'Igualtat i Comissió Tècnica Interàrees Municipals per a la Igualtat.</p>	<p>Vigència del pla</p>	<p>Nre. de reunions conjuntes. Nre. d'accions conjuntes. Nre. de comunicacions entre comissions.</p>	<p>Informes anuals</p>

## VIII. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'avaluació ens permet conèixer el grau d'execució de les accions planificades i les possibles deficiències, incidències, dificultats, fins i tot oportunitats, que es produïsquen al llarg del temps de vigència del pla. L'objectiu és millorar en el futur les accions plantejades. El contingut del seguiment i avaluació que se'n faça ha de tindre necessàriament un component quantitatiu i, també, un altre qualitatiu. És a dir, interessa conèixer tant el que s'ha fet com quines repercussions ha tingut per a les persones que conformen la plantilla municipal.

Per al seguiment del pla s'han detallat una sèrie d'indicadors en cadascuna de les accions concretes que s'hi plantegen. Estos indicadors facilitaran la recopilació de la informació i la posterior avaluació per a:

- a. A curt termini, conèixer el grau d'execució i les dificultats, obstacles i èxits en l'execució de les mesures (indicadors de realització i procés).
- b. A mitjà termini, comprovar la repercussió que té la implementació de les mesures i el compliment d'objectius (indicadors de resultat).
- c. A llarg termini, condicionat per la temporalitat de la intervenció, s'inclouen algunes eines per a mesurar els canvis que es vagen produint (indicadors d'impacte).

Els indicadors són imprescindibles en les fases de seguiment i avaluació del pla, però no són els únics instruments per a la recollida d'informació. Des de la Comissió de Seguiment es dissenyaran les eines necessàries per l'abocament d'informació permanent des de les estructures responsables de la posada en marxa de les mesures.

Pel que fa a la valoració qualitativa es recollirà la informació per mitjà de diversos instruments, com un qüestionari a tota la plantilla, informes de diferents servicis, entrevistes a persones clau de diferents servicis, nivells, sexe, etc., o qualsevol altre que se'n puga crear.

Els seguiments anuals permetran veure l'evolució de l'execució del pla, fet que possibilitarà adequar les accions dels exercicis següents. Els informes de seguiment anuals es donaran a conèixer en la Comissió d'Igualtat i es faran públics al conjunt de la plantilla per mitjà de la intranet municipal.

L'eina més adequada per a la recollida de dades és una fitxa de seguiment (annex 3) en la qual es detallarà per a cada acció el nivell d'execució anual (realitzada, en procés o no realitzada) així com el compliment dels indicadors establits.

Amb les dades obtingudes anualment s'elaborarà un informe de seguiment i avaluació del pla en finalitzar els quatre anys de vigència, amb la col·laboració especial de l'Oficina d'Estadística, igual que el que es va fer per a l'avaluació del primer.

## ANNEXOS

### 1. GLOSSARI

#### **Acció positiva**

Mesures específiques dirigides a compensar situacions de desigualtat. Tenen caràcter temporal i desapareixen quan l'equilibri entre dones i homes és efectiu.

Els poders públics tenen el mandat d'adoptar mesures d'acció positiva a favor del col·lectiu desigual i, en concret, d'eliminar la desigualtat de les dones respecte dels homes, com avala l'article 11 de la LO 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar este tipus de mesures en els termes establits en la Llei.

#### **Anàlisi de gènere**

Anàlisi amb la incorporació d'indicadors i criteris de gènere que permeten conèixer si les propostes tindran un impacte desigual, per tal d'adaptar-les, evitar-ne els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre dones i homes.

#### **Androcentrisme**

Pràctica, conscient o no, d'atorgar als homes o al punt de vista masculí una posició central en la visió del món, de la cultura i de la història. Les societats androcèntriques i la cultura androcèntrica situen l'element masculí com a prototip i referent que cal imitar. L'experiència dels homes s'interpreta com a universal, i es menysprea i s'oculten els aprenentatges i les experiències de les dones.

#### **Apoderament**

Procés mitjançant el qual les persones enfortixen les seues capacitats, la confiança, la visió i el protagonisme en tant que formen part d'un grup social per a impulsar canvis positius en les situacions en què viuen.

#### **Assetjament per raó de sexe**

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

Article 7.2 de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

#### **Assetjament sexual**

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

Article 7.1 de la LO 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

#### **Avaluació**

Element clau en qualsevol intervenció amb l'objectiu principal de determinar-ne l'eficàcia, l'eficiència i, sobretot, la idoneïtat de les mesures executades. Un pla ha d'incloure un seguiment i una avaluació.

A través del seguiment es comprova com es van desenvolupant les actuacions previstes que donen contingut al pla i és possible ajustar-les perquè atenguen els objectius per als quals s'han definit.

En l'avaluació es duu a terme una anàlisi crítica de les activitats i els resultats, i amb esta finalitat s'analitzen els mètodes utilitzats, la validesa dels objectius, els recursos, etc.

Segons les característiques, l'avaluació pot ser:

- Periòdica. S'executa cada cert temps. Permet conèixer la incidència que té la posada en marxa del pla, els obstacles que estan apareixent o que no s'havien identificat, etc., de manera que s'hi poden plantejar alternatives i assegurar el compliment dels objectius.
- Final. Es fa en finalitzar el període de vigència del pla. S'avaluen les activitats que s'han executat, l'eficàcia, els impediments que s'han presentat i les variacions que s'hi han hagut d'incorporar.
- Interna o externa. En funció del personal que les fa, si pertany o no a l'Ajuntament.

### **Bretxa de gènere**

És el resultat de l'acceptació de polítiques i actituds que impedeixen el reconeixement de la capacitat de les dones com a subjecte en els processos de presa de decisions i la seua plena participació en la societat.

Les bretxes de gènere s'expressen en totes les àrees de desenvolupament econòmic, social, cultural, sanitari, etc., i palesen la situació de discriminació que patixen les dones.

### **Clàusules socials i d'igualtat**

Clàusula que s'estableix en els processos de contractació pública per a promoure la qualitat i l'estabilitat en l'ocupació, millorar la capacitat professional mitjançant la formació en el lloc de treball, fomentar la igualtat efectiva entre dones i homes, salvaguardar la seguretat i la salut laboral, conciliar la vida familiar i laboral i, entre d'altres, millorar l'accessibilitat de persones amb diversitat funcional.

### **Comissió d'Igualtat**

Equip de treball que es crea per a posar en marxa i fer el seguiment de les mesures d'igualtat en un context determinat.

En el cas de l'Ajuntament de València, la Comissió d'Igualtat es constituïx per a seguir la implementació del Pla d'igualtat i avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat dels àmbits d'actuació respectius.

### **Conciliació**

Articulació de polítiques, estratègies i mesures per a harmonitzar els temps, els interessos, les obligacions i les necessitats en totes les dimensions de la vida.

### **Corresponsabilitat**

La distribució equilibrada, en el si de la llar, de les tasques i les responsabilitats domèstiques, la cura de persones dependents i els espais d'educació i treball, per a permetre als membres el desenvolupament lliure i ple d'opcions i interessos, millorar la salut física i psíquica de les dones i contribuir a assolir una situació d'igualtat real i efectiva d'ambdós sexes.

### **Dades desagregades per sexe**

Recollida i desglossament de dades i informació estadística per sexe, que fa possible una anàlisi comparativa tenint en compte les especificitats de gènere.

### **Diagnòstic**

Estudi o investigació per a conèixer una situació concreta per tal d'intervindre-hi tot seguit. En matèria de gènere permet conèixer amb rigor la situació o estat d'un àmbit per a procedir a una acció o projecte.

### **Dimensió de gènere**

Incorporació de la perspectiva de gènere en una acció per a conèixer la incidència de la desigualtat i facilitar les correccions oportunes per a l'impacte igualitari.

### **Directrius**

Disposició normativa de dret comunitari que vincula els estats de la Unió Europea. És la base de la legislació comunitària que s'aplica en els tribunals europeus i es transposa a les legislacions nacionals.

### **Discriminació indirecta**

Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que 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 siguen necessaris i adequats.

Article 6.2 de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

### **Discriminació salarial**

Situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o de mateix valor perceben una retribució diferent segons el sexe o per qualsevol altra distinció (edat, raça, religió...).

### **Divisió sexual del treball**

Repartiment de les tasques socials, productives i reproductives en funció del sexe assignant als homes la de major valor i reconeixement social o econòmic i a les dones les vinculades a l'àmbit privat.

### **Enfocament de gènere**

Metodologia que incorpora la perspectiva de gènere en tots els nivells i fases d'una intervenció política o social.

### **Equitat de gènere**

Oferir a totes les persones, independentment del gènere, les mateixes condicions, oportunitats i tractament, però tenint en compte les característiques particulars de cadascú per a garantir l'accés de les persones als seus drets.

### **Estereotip de gènere**

Conjunt de creences que es fonamenten en idees preconcebudes sobre suposats atributs *naturals* de dones i homes i que s'imposen com a clixés, opinions o imatges convencionals, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments específics per a les dones i els homes.

### **Gènere**

Interpretació cultural de la diferència biològica. Mitjançant esta construcció s'adscriuen culturalment i socialment aptituds, rols socials i actituds diferenciats per a dones i homes que s'atribuïxen en funció del seu sexe biològic.

### **Igualtat d'oportunitats entre dones homes**

Absència d'entrebancs o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

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

### **Igualtat de gènere**

Principi segons el qual totes les persones són lliures de desenvolupar les seues habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per la càrrega del gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser considerats, valorats i afavorits en condicions d'igualtat.

### **Igualtat de tracte entre dones i homes**

Principi que suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, les obligacions familiars i l'estat civil.

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

### **Indicadors**

Punts de referència que ofereixen informació qualitativa o quantitativa, conformada per una o diverses dades constituïdes per percepcions, números, fets, opinions o mesures, que permeten seguir el desenvolupament d'un procés i l'avaluació, i que hi han de tindre relació.

### **Indicadors de gènere**

Instruments de medició que ens assenyalen determinats fets o fenòmens socials amb un enfocament sensible al sistema sexe-gènere.

### **Informes d'impacte de gènere**

Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc. entre homes i dones a causa dels rols que tradicionalment se'ls ha assignat.

L'estudi sobre impacte de gènere fa referència a l'anàlisi sobre els resultats i els efectes de les normes o les polítiques públiques en la vida de dones i homes, de forma separada, amb l'objectiu d'identificar, previndre i evitar la producció o l'increment de les desigualtats de gènere.

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



### **Llenguatge inclusiu**

Llenguatge inclusiu és el que tracta a totes i tots amb el mateix respecte, sense ocultar, excloure ni jerarquitzar, evitant la inclinació cap a un sexe o gènere social en particular. L'ús sexista del llenguatge reflecteix i reforça la desigualtat entre ambdós sexes.

L'Ajuntament de València disposa del Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge (BOP València núm.12, de 14/01/2012).

### **Perspectiva de gènere**

Anàlisi de la realitat per a prendre en consideració les diferències de les dones i els homes en una activitat o àmbit i com una determinada política o actuació pot afectar dones i homes de forma diferent.

### **Pla d'igualtat**

Conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de la situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Article 46.1 de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

### **Polítiques d'igualtat**

Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política.

### **Polítiques específiques**

Mesures elaborades amb l'objectiu de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació. Tenen caràcter temporal i s'executen mentre perdura el problema o la situació de desigualtat que es vol combatre. També es coneixen com a *accions positives*.

### **Quota**

Reserva de llocs per a un col·lectiu específic a causa de la infrarepresentació en la presa de decisions, en les oportunitats de formació i en l'accés a llocs de treball.

### **Rols de gènere**

Papers, funcions, activitats i responsabilitats que socialment s'atribuïxen com a *pròpies* i diferenciades a dones i homes.

### **Segregació en el treball**

Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació.

### **Segregació horitzontal**

Concentració de dones o homes en sectors i ocupacions específics.

### **Segregació vertical**

Concentració de dones o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, llocs de treball o càrrecs.

Coneguda com a *sostre de vidre*, es referix a la concentració de dones en llocs de menor responsabilitat, producte de la bretxa de gènere.

### **Sexisme**

Assignació de valors, capacitats i rols diferents per a homes i dones en funció exclusivament del sexe i de les càrregues de gènere que regixen la societat. Es caracteritza per una jerarquització que atorga més valor a allò masculí i menys a allò femení, de manera que determina situacions d'inferioritat i subordinació per a les dones.

Es diferencia de l'androcentrisme en el fet que este reflectix el punt de vista que interpreta la realitat, mentre el sexisme és un comportament cultural de caràcter individual.

### **Sostre de vidre**

Barrera invisible resultant d'un entramat complex en les organitzacions, empreses i col·lectivitats que impeditx o limita l'accés de les dones als llocs de responsabilitat.

### **Terra apegalós**

Fa referència a les circumstàncies que s'originen per les responsabilitats i les càrregues familiars, que mantenen moltes dones atrapades en la base de la piràmide econòmica. Estes circumstàncies imposen a les dones una *adhesivitat* a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals, que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles i les atrapa amb vincles d'afecte que els dificulten, alentixen o impeditxen l'eixida i la realització personal lluny de l'àmbit familiar.

### **Transversalització de gènere (*mainstreaming*)**

Integració sistemàtica de la igualtat entre dones i homes en l'organització i la seua cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. Comporta la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tindre en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Exposició de motius de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Integració de la perspectiva de gènere en totes les fases del procés de les polítiques (disseny, implementació, seguiment i avaluació), amb l'objectiu de promoure la igualtat entre dones i homes. Significa avaluar com incidixen les polítiques en la vida i la posició de dones i homes responsabilitzant-se'n de modificar-les si cal.

Definició de la Comissió Europea (1996).

L'Ajuntament de València va elaborar l'any 2017 la *Guia de bones pràctiques en transversalitat de gènere en les polítiques públiques i pressuposts de l'Ajuntament de València* com una eina per a avançar cap a la igualtat real.

## 2. LLISTA D'ABREVIATURES

<b>CI</b>	Comissió d'Igualtat
<b>IS</b>	Informe de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València
<b>LOIEDH</b>	Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
<b>MGN</b>	Mesa General de Negociació
<b>OPO</b>	Oferta pública d'ocupació
<b>PI</b>	Pla d'igualtat
<b>RLT</b>	Relació de llocs de treball
<b>RSC</b>	Responsabilitat social corporativa
<b>SPEIS</b>	Servici de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament
<b>TREBEP</b>	Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

### 3. FITXA DE SEGUIMENT

#### PLA IGUALTAT EMPLEADES I EMPLEATS MUNICIPALS

ÀREA:

<b>OBJECTIU GENERAL:</b>									
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC:</b>									
<b>ACCIÓ</b>									
<b>PERSONES DESTINATÀRIES</b>									
<b>AGENT RESPONSABLE</b>									
<b>ALTRES AGENTS</b>									
<b>TEMPORALITAT</b>		<b>2019</b>				<b>2020</b>			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Nivell d'execució	Realitzada								
	En procés								
	No realitzada								
Observacions:									
<b>INDICADORS</b>					<b>2019</b>		<b>2020</b>		