

*Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i
Homes del Personal de l'Ajuntament de la Vila
Joiosa 2018-2021*

Gener 2018



AJUNTAMENT DE LA VILA JOIOSA
Regidoria d'Igualtat

ÍNDIX

	<u>PÀGINES</u>
1. COMPROMÍS MUNICIPAL AMB EL PLA D'IGUALTAT	3
2. PRESENTACIÓ	4
3. MARC LEGAL	7
4. METODOLOGIA DE TREBALL	10
5. DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT.....	11
5.1. DADES PLANTILLA.....	11
5.2. DIAGNÒSTIC ÒRGANS UNIPERSONALS	37
5.3. DIAGNÒSTIC COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	40
6. ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT.....	45
7. ANNEXOS.....	49
ANNEX I. FITXES DE SEGUIMENT D'ACCIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE LA VILA JOIOSA.....	50
ANNEX II. GLOSSARI DE TERMES UTILITZATS.....	58

1. COMPROMÍS MUNICIPAL AMB EL PLA D'IGUALTAT

Amb l'avanç de la societat, la mentalitat en matèria de violència contra les dones i igualtat ha anat obrint-se a nous significats. La societat masclista i patriarcal s'està veient criticada amb més força en les últimes dècades. Els models de masculinitat i feminitat estan en ple canvi i donen pas a noves formes de ser persones, que amplien i reconeixen el ventall de possibilitats que existeixen pel que fa al sexe, al gènere, a l'orientació i a la identitat de gènere existents. Les dones han anat ocupant més espai en l'esfera pública i els homes, encara que en menor grau, també han incrementat el seu espai en l'esfera privada.

Com que el deure dels poders públics és impulsar accions i mesures per afavorir una societat més igualitària i justa, i eradicar la violència contra les dones, s'han anat creant lleis per fonamentar i donar suport a aquests assumptes.

Els plans d'igualtat dels diferents nivells administratius marquen les línies fonamentals i bàsiques per promoure i fer transversal la igualtat en les polítiques públiques, però no cal obviar la importància d'un pla d'igualtat municipal, ja que s'ajusta a la realitat i idiosincràsia concreta del municipi i cobreix les necessitats més immediates de la localitat en matèria d'eradicació de les desigualtats entre dones i homes i d'aposta per la igualtat. És per això que les administracions locals tenen l'obligació i la potestat de crear els seus propis plans d'igualtat municipals¹.

En aquest context, des de les regidories d'Igualtat i de Recursos Humans es té el propòsit ferm de complir la llei, de millorar, en tot el que es pugui, la realitat del nostre Ajuntament i de predicar amb l'exemple cap a la societat.

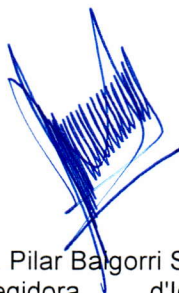
Per aquest motiu, la posada en marxa, conjuntament amb les representacions sindicals i els diferents departaments municipals, d'aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del Personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa 2018-2021, que ha de contribuir a l'eliminació de totes les formes de desigualtat en el seu àmbit laboral basades en el gènere des de la selecció a la promoció, passa per la política salarial, la formació, les condicions de treball, l'assetjament sexual, la promoció de la comunicació no sexista i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Tenim el ple convenciment que el desenvolupament de les mesures i accions contingudes en aquest pla promouran una major responsabilitat social en l'Ajuntament de la Vila Joiosa, en benefici de les empleades i empleats públics i del conjunt de la societat en general.

La Vila Joiosa, 19 d'abril de 2018



Andreu Verdú Reos
Alcalde de la Vila Joiosa



M. Pilar Bajorri San Anselmo
Regidora d'Igualtat i
Participació Ciutadana



Joan Lloret i Llinares
Regidor de Personal i Hisenda

¹ Obligació marcada en la disposició addicional setena de l'EBEP, per la qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), que estableix que les administracions públiques «hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes» i «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».

2. PRESENTACIÓ

Des de l'Ajuntament de la Vila Joiosa s'ha impulsat l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del Personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa 2018-2021 com a manifestació del compromís ferm que des de l'Equip de Govern s'ha assumit per a fomentar la igualtat efectiva entre dones i homes, corregir les desigualtats i evitar la discriminació.

En conseqüència, i amb l'objectiu d'implementar de manera transversal el principi d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit organitzatiu i de funcionament intern, l'Ajuntament de la Vila Joiosa presenta el Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa 2018-2021 amb objectius i mesures en matèria d'accés a l'ocupació; classificació professional; formació i promoció; retribucions; conciliació de la vida familiar i laboral del personal; salut laboral; prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i llenguatge no sexista.

L'Ajuntament de la Vila Joiosa, en sessió plenària de data 20 de juliol de 2017, va assumir el compromís d'elaborar un pla d'igualtat entre dones i homes com a eina per a la incorporació i la gestió de la igualtat en l'Ajuntament viler. Aquest Pla d'igualtat és una manifestació de l'efectivitat d'aquest compromís. L'àmbit d'intervenció del Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa 2018-2021 afecta la totalitat de la seua plantilla, funcional i laboral, així com al personal electe.

El procés d'implantació del Pla està dissenyat perquè siga participatiu en totes les seues fases: diagnòstic, elaboració i disseny; implementació i seguiment, i avaluació. En el procés d'elaboració del pla s'ha comptat amb la col·laboració de la plantilla municipal, de l'empresa externa Tindaya Educació i de la Comissió d'Igualtat.

Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan encarregat d'impulsar l'elaboració, la implantació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa. Està configurada per integrants de l'Equip de Govern i per representants de personal, sindicats amb representació en la Mesa de negociació i l'agent d'Igualtat del municipi, que exerceix de secretària de la Comissió. La regula el Reglament de funcionament de la pròpia Comissió d'Igualtat, aprovat el 9 de febrer de 2018 i en sessió plenària el 20 d'abril de 2018.

El 9 de febrer de 2018 es constitueix la Comissió d'Igualtat i van ser designats en la seua representació per a formar part d'aquesta les persones següents:

- Presidència: alcalde/essa, o persona en qui delegue
- Regidor/a d'Igualtat, o persona en qui delegue
- Regidor/a de Personal, o persona en qui delegue
- Cap de personal, o persona en qui delegue
- Una persona representant de cada secció sindical que tinga representació en la Mesa de negociació comuna de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de la Vila Joiosa
- Secretaria: agent o tècnic/a de l'àrea que tinga competències en matèria d'igualtat, o persona en qui delegue

La Comissió es reunirà, amb caràcter ordinari, almenys dues vegades l'any: la primera —entre els mesos de març-abril— per a planificar les accions anuals i la segona —entre els mesos de setembre-octubre— per a realitzar el seguiment del Pla d'Igualtat, segons marca el Reglament de funcionament de la Comissió, aprovat el 9 de gener de 2018. A més, es podran realitzar totes aquelles reunions que, amb caràcter extraordinari, es consideren necessàries per al desenvolupament correcte de les mesures del Pla, a petició de qualsevol integrant de la Comissió.

Estructura

El Pla d'igualtat d'oportunitats del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa 2018-2021 s'estructura en 6 àrees amb 29 accions o mesures que s'han considerat necessàries per a la consecució dels seus objectius, tenint en compte que les accions poden ser modificables o ampliables a mesura que s'executen i sorgeixen necessitats noves. Es tracta, per tant, d'un pla flexible que intenta donar resposta a la realitat.

1. Accés a l'ocupació
2. Conciliació de la vida personal i familiar
3. Classificació professional, formació i promoció
4. Retribucions
5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe
6. Comunicació i llenguatge no sexista

Fonamentació i objectiu del Pla d'igualtat d'oportunitats del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa (PMIO)

Un pla municipal (intern) d'igualtat d'oportunitats (d'ara endavant PMIO) és un pla d'acció arreplegat en un document després de l'avaluació dels resultats obtinguts en un diagnòstic de situació. El document inclou una sèrie d'accions i mesures amb l'objectiu d'aconseguir la incorporació de polítiques d'igualtat en l'Administració local de manera transversal, per evitar la discriminació per raó de sexe i millorar, a mitjà i llarg termini, la qualitat del treball i, per tant, del servei a la ciutadania.

L'arreplega de dades, la redacció del diagnòstic i el compliment d'uns terminis suposa un compromís per part dels treballadors i treballadores d'aquesta institució i dels sindicats que els representen, que s'ha de concretar en uns objectius i accions a desenvolupar en un temps determinat i dotat dels mitjans i recursos necessaris per a la seua posada en marxa.

Un ajuntament és un microcosmos on es teixeixen multitud d'accions, relacions i serveis que tracten de cobrir les necessitats de la ciutadania. Per a conèixer el que hem de fer, hem de saber el que tenim. D'ací la necessitat imperiosa de saber els recursos, les mesures, les situacions del personal i les necessitats que té la plantilla en matèria d'igualtat i des d'una perspectiva conscient de gènere². Per això és tan important la realització d'un diagnòstic de la plantilla municipal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa, els objectius del qual són la detecció de les desigualtats existents entre dones i homes en la plantilla, la promoció de polítiques d'igualtat en totes les àrees municipals de manera transversal i la posada en marxa de mesures d'acció positiva que contribuïssin a eradicar qualsevol desigualtat per raó de sexe existent entre les empleades i empleats públics. La realització d'aquest diagnòstic ens servirà de base per a configurar el Pla municipal d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament i, en un futur pròxim, del municipi.

La legalitat vigent insta les administracions locals a afavorir aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre la ciutadania. La seua competència municipal els permet desenvolupar mesures d'àmbit intern i pròxim, per ajustar-se a les necessitats i realitats concretes del municipi.

Històricament, la situació de la dona ha sigut desigual davant la de l'home. Es tracta d'una realitat constatable i estudiada que es tracta de corregir en els diversos àmbits de la vida de les persones, des de l'esfera del que és públic fins la quotidianitat de la vida privada. És un deure

² Segons Susana Gamba (*Mujeres en red*, 2008), la perspectiva de gènere, en referència als marcs teòrics adoptats per a una investigació, una capacitat o un desenvolupament de polítiques o programes, implica «reconèixer les relacions de poder que es donen entre els gèneres, en general favorables als barons com a grup social i discriminatòries per a les dones; que aquestes relacions han sigut constituïdes socialment i històrica i són constitutives de les persones; que aquestes travessen tot l'entramat social i s'articulen amb altres relacions socials, com les de classe, ètnia, edat, preferència sexual i religió. La perspectiva de gènere opta per una concepció epistemològica que s'acosta a la realitat des de les mirades dels gèneres i les seues relacions de poder».

de l'Administració pública considerar aquests fets i treballar en la prevenció i el canvi dels elements que creen la desigualtat entre dones i homes en la nostra societat.

Amb aquest horitzó, des de la Regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vila Joiosa, s'ha realitzat durant els últims mesos un diagnòstic de la situació de la plantilla municipal. A més, paral·lelament, s'està desenvolupant una investigació qualitativa i quantitativa de la població i dels recursos del municipi des d'una perspectiva de gènere, amb els quals poder conèixer les característiques concretes i la realitat del municipi per a la futura elaboració d'un pla d'igualtat extern amb la intenció d'afavorir el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la Vila Joiosa.

3. MARC LEGAL

ÀMBIT INTERNACIONAL

En l'àmbit internacional, trobem una sèrie de legislació i convencions per a la igualtat i no-violència cap a les dones pel fet de ser-ho, com ara:

- En les Nacions Unides, trobem la Convenció sobre l'eliminació de totes les maneres de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides en 1979, va ser ratificada a Espanya l'any 1984.
- Conferències mundials sobre les dones, destinades a l'eliminació de tots aquells obstacles que impedisquen i dificulten la participació d'aquestes en la vida pública i privada. Fins ara, s'han realitzat 4 conferències internacionals: la conferència de Pequín en 1995 és la que, fonamentalment, ha impulsat polítiques d'igualtat entre dones i homes.
- L'Organització Internacional del Treball, que considera la igualtat entre dones i homes com un dret humà i fonamental per aconseguir l'objectiu que totes les persones tinguin un treball decent, en el Tractat d'Amsterdam (1999), conceptualitza les discriminacions indirectes encara persistents, per a l'eliminació de les quals és necessari reconèixer i legitimar les accions positives.

ÀMBIT EUROPEU

En la Unió Europea s'ha desenvolupat un marc jurídic normatiu comunitari en matèria d'igualtat oportunitats i tracte entre dones i homes, relatiu a l'ampliació del principi d'igualtat, pel que fa a accés a l'ocupació, formació, promoció professional, condicions de treball i l'accés a béns i serveis. Dins aquest marc, trobem les legislacions específiques d'igualtat de gènere següents:

- L'Estratègia d'igualtat entre dones i homes (2010): «Les accions del present mandat de la Comissió Europea se sustentaran en els principis d'igualtat entre dones i homes següents:
 - dignitat, integritat i fi de la violència sexista;
 - igualtat entre dones i homes en l'acció exterior.»
- Pacte europeu per la igualtat de gènere (2010): «El Consell de la Unió Europea reafirma, per tant, el seu compromís a complir amb les ambicions de la UE en matèria d'igualtat de gènere que figuren en el Tractat i, en particular:
 - Reduir les desigualtats [...] especialment en tres àmbits de gran rellevància per a la igualtat de gènere, com ara, l'ocupació, l'educació i el foment de la inclusió social [...].
 - Combatre totes les formes de violència contra la dona, a fi de garantir que aquesta gaudisca plenament dels seus drets humans i aconseguisca la igualtat de gènere amb vista a un creixement integrador.»

ÀMBIT ESTATAL

Dins el marc legislatiu d'àmbit nacional, trobem:

- Constitució Espanyola de 1978, en l'article 14 es proclama el dret d'igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe.
A més, l'article 9.2 estableix l'obligació de tots els poders públics perquè la igualtat siga efectiva i real.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
«Aquesta Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les

dones, exerceixen sobre aquestes els que siguen o hagen sigut els seus cònjuges, o dels que estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, fins i tot sense convivència.» (art. 1)

- Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEDH), que incorpora a l'ordenament espanyol dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, l'objectiu principal de la qual és:
«Fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quina siga la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per aconseguir, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, una societat més democràtica i més justa i solidària.» (art. 1)
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i que parla sobre els plans d'igualtat en les administracions locals en la disposició addicional setena:
«1. 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.
2. Sense perjudi del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques hauran 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.»

NIVELL AUTONÒMIC

La Generalitat Valenciana compta amb una llei pròpia sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a la Comunitat Valenciana.

- L'Estatut d'autonomia de la Comunitat (Llei orgànica 1/2006, de 10 d'abril, de reforma de Llei orgànica 5/1982, d'1 de juliol, d'Estatut d'autonomia de la Comunitat Valenciana) determina que:
«La Generalitat [...] vetlarà, en tot cas, perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i garantirà que ho faran en igualtat de condicions. A aquests efectes es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.» (art. 11)
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre dones i homes, determina que:
«Aquesta llei té per objecte regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana, establir els principis generals que han d'orientar aquesta igualtat, determinar les accions bàsiques que han de ser implementades, com també establir l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Comunitat Valenciana.» (art. 1)
«Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats d'acord amb el gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.» (art. 4.1)
- Llei 10/2010, de 9 d'abril, de la Generalitat Valenciana, d'ordenació i gestió de la funció pública:
«Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que

impedeisquen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu perfeccionament professional.» (disposició addicional onzena)

- L'article 33.3.k de la Llei 8/2010, de 23 de juny, de la Generalitat del Règim Local de la Comunitat Valenciana, reconeix que els municipis valencians tenen competències pròpies en la promoció de polítiques que permeten avançar en la igualtat efectiva d'homes i dones.
- En la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, de la Generalitat, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana, s'estableix el conjunt de principis, drets i directrius que informen de l'actuació pública de la Generalitat en l'àmbit de la política social, que és expressió de la convivència social dels valencians i de les valencianes.

4. METODOLOGIA DE TREBALL

El Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa sorgeix amb la intenció de convertir-se en una ferramenta de gestió d'aprenentatge i millora continuada centrada en el procés d'integració del principi d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de la Vila Joiosa. La metodologia que s'ha de seguir es fonamenta en els principis de participació, igualtat, col·laboració, flexibilitat, pluralitat i inclusió.

Des d'aquesta perspectiva, el procés d'implantació està dissenyat per a posar en marxa les fases següents:

- Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat

Partint de la premissa d'aconseguir realitzar un diagnòstic verdaderament útil, realista i adaptat a les peculiaritats de l'Ajuntament, juntament amb l'interés d'aconseguir els objectius proposats, s'ha dissenyat una metodologia de treball molt participativa i integral. El diagnòstic elaborat per l'empresa Tindaya Educació, en col·laboració estreta amb les regidories d'Igualtat i de Personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa, s'ha desenvolupat en sis fases: recopilació de dades i de documentació, anàlisi de les xifres per àrees municipals, enquestes sectorials que serveixen per a oferir una imatge qualitativa de l'Ajuntament, anàlisi de la formació obtinguda, redacció i presentació de les conclusions a la Comissió d'Igualtat.

- Disseny i elaboració del Pla

Basant-se en els resultats del diagnòstic, amb els objectius d'assentar les dades positives i de corregir les desigualtats destacades, es plantegen accions i objectius, proposats i negociats en la Comissió d'Igualtat, en les àrees següents:

1. Accés a l'ocupació
2. Conciliació de la vida familiar, personal i laboral
3. Classificacions professionals, formació i promoció
4. Retribucions
5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe
6. Comunicació i llenguatge no sexista

- Seguiment i avaluació

El Pla d'igualtat s'estructura en sis àrees per a facilitar la gestió i el seguiment de les accions. En cada acció s'estableixen les mesures o les indicadors per a avaluar la seua eficàcia i les persones o departaments/entitats responsables de la seua posada en marxa. L'òrgan encarregat del seguiment i avaluació del Pla és la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vila Joiosa. La Comissió d'Igualtat serà l'encarregada del seguiment i avaluació del Pla d'igualtat. Coneixerà totes les accions, els estudis, les estadístiques i els informes duts a terme per part de la Comissió de manera periòdica. Totes les unitats implicades en el Pla remetran anualment a la Comissió d'Igualtat la informació relativa a l'execució de les mesures aprovades en el Pla d'igualtat, atenent als indicadors plantejats i amb dades disgregades per sexe.

Amb tota la informació, les persones designades en la Comissió elaboraran els informes de seguiment d'execució del Pla i de les propostes que siguin necessàries al Ple de la Comissió d'Igualtat.

La Comissió realitzarà un seguiment anual d'execució de les mesures i quan finalitze la vigència als quatre anys es realitzarà una avaluació global del Pla d'igualtat d'oportunitats del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa. Les fitxes que s'inclouen en l'*Annex I* serveixen de guia per a conèixer els ets i els uts de cada mesura, les àrees responsables de la seua execució i els terminis d'avaluació, així com els indicadors.

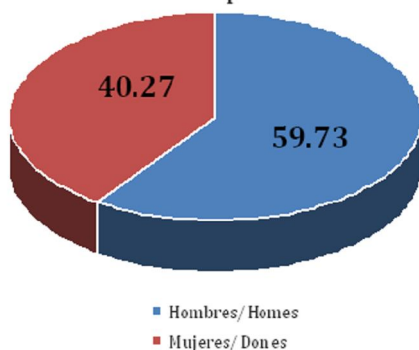
5. DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT

5. 1. DADES PLANTILLA

A. PLANTILLA DESAGREGADA PER SEXE

La plantilla total de l'Ajuntament de la Vila Joiosa³ consta de 365 persones en plantilla, de les quals trobem que 218 són del sexe masculí i 147 del sexe femení.

Plantilla desagregada por sexo / Plantilla disgregada per sexe



Els homes sumen un 59,73 % de la plantilla; hi ha una diferència del 19,46 % respecte de les dones contractades. Amb aquesta xifra podria considerar-se que existeix, de manera general, una paritat entre sexes dins l'Ajuntament en compliment de la composició equilibrada que determina la Llei orgànica 3/2007, per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes (que reconeix com a paritat quan els percentatges són o se situen entre els valors 60-40 %).

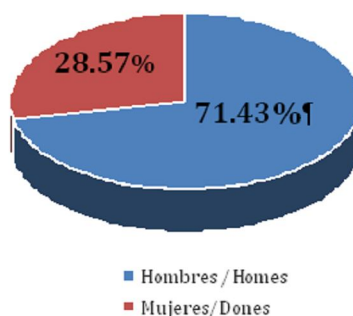
B. DISTRIBUCIÓ PER ÀREES MUNICIPALS

Dins l'Ajuntament trobem 18 àrees municipals/departaments. Si analitzem per sexe els diversos departaments municipals, observem:

Alcaldia

Dins aquest Departament hi ha 7 persones contractades, de les quals 5 són homes i 2 són dones. És a dir, hi ha una diferència del 42,86 % entre dones i homes.

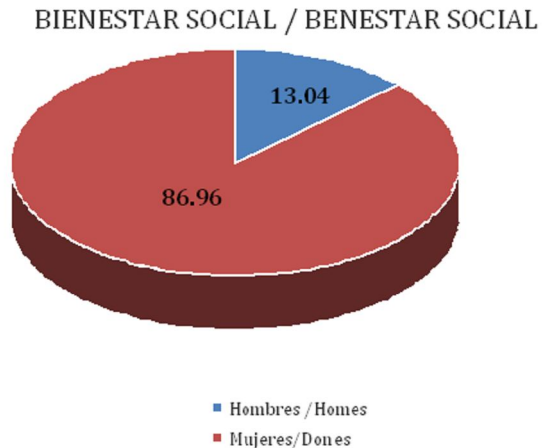
ALCALDÍA / ALCALDIA



³ Dades del Departament de Recursos Humans a 13 de setembre de 2017.

Benestar Social

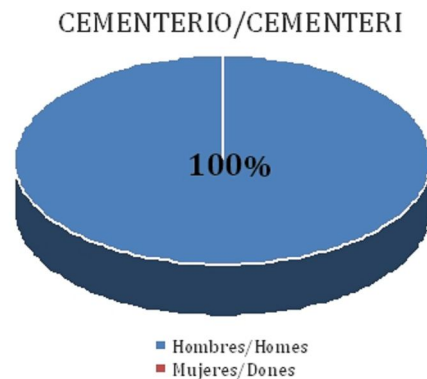
Dins aquesta àrea hi ha 23 persones, de les quals 20 són dones i 3 són homes. Hi ha una diferència del 73,92 % entre els dos sexes.



Aquesta diferència podria correspondre's a la feminització tradicional de les professions dins l'àmbit dels serveis a la societat, cures, atenció sanitària, etc.

Cementerí

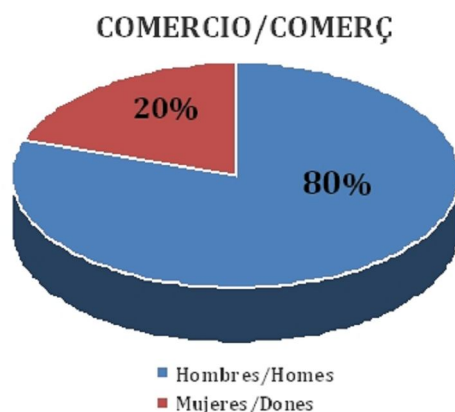
Hi ha 8 persones contractades dins el Departament de Cementeri, de les quals el 100 % són homes. Una de les possibles causes d'aquesta predominància del sexe masculí podria ser que el treball en aquests espais sempre ha estat ocupat per ells.



Comerç

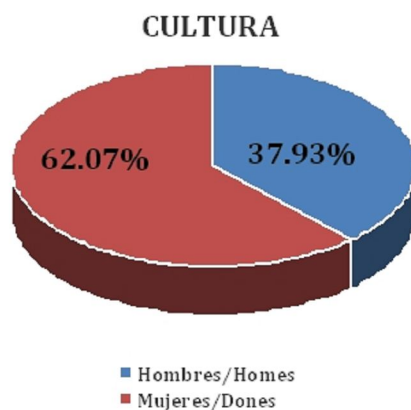
En aquest Departament es troben persones que també treballen en el Departament de Turisme; no obstant això, no els exposarem en el mateix apartat.

Dins l'àrea de Comerç hi ha 15 persones contractades (4 d'aquestes únicament es troben en el Departament de Comerç, 2 homes i 2 dones), de les quals 12 són homes i 3 són dones. Hi ha una diferència del 60 % entre ambdós sexes.



Cultura

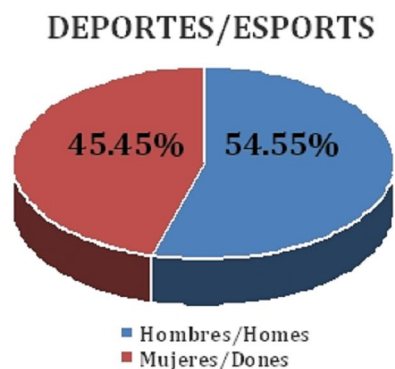
En el Departament de Cultura hi ha 29 persones empleades, de les quals 18 són dones (62,07 %) i 11 són homes (37.93 %).



Analitzant els percentatges, podem observar que en aquesta àrea hi ha paritat entre sexes.

Esports

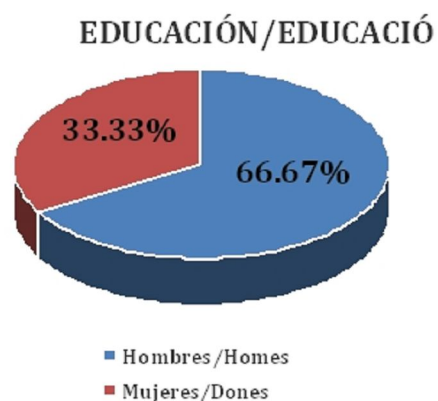
Hi ha 11 persones dins l'àrea d'Esports, en la qual 6 pertanyen al sexe masculí i 5 al sexe femení.



En aquest Departament tornem a trobar una paritat entre ambdós sexes, on l'home representa un 54,55 % i la dona un 45,45 %.

Educació

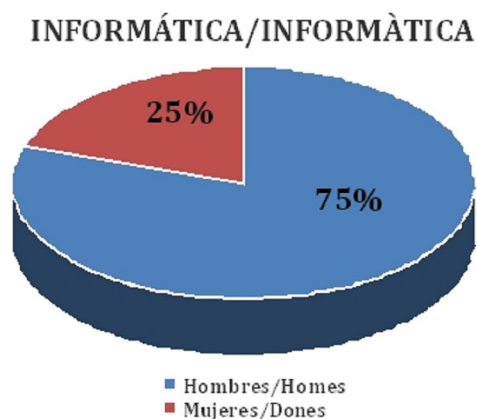
De les 15 persones que trobem dins del departament, 10 pertanyen al sexe masculí i 5 al sexe femení.



Si analitzem els percentatges, trobem que hi ha una diferència del 33,34 % entre dones i homes dins el Departament d'Educació.

Informàtica

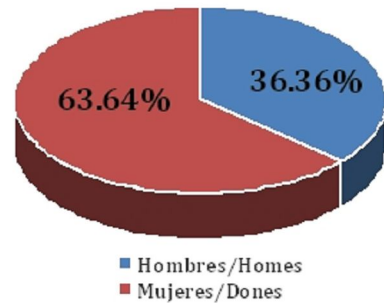
Dins aquest Departament trobem que la predominància del sexe masculí dins l'àmbit de la informàtica segueix latent: de 4 persones que el componen, 3 són homes i només hi ha 1 dona.



Intervenció

En el Departament d'Intervenció trobem 11 persones contractades, de les quals 7 són dones i 4 són homes.

INTERVENCIÓN/INTERVENCIÓ

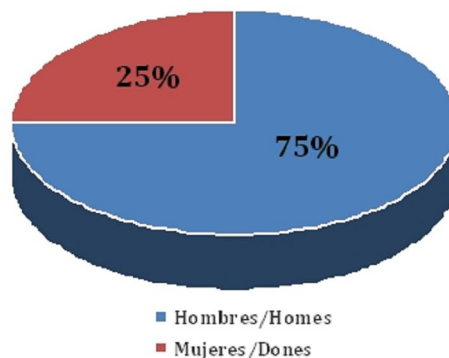


Les dones representen un 63,64 %, mentre que els homes un 36,36 %; per la qual cosa, observem que aquest Departament s'acosta a una paritat entre dones i homes.

Joventut

En aquesta àrea hi ha únicament 4 persones: 3 homes i 1 dona.

JUVENTUD/JOVENTUT

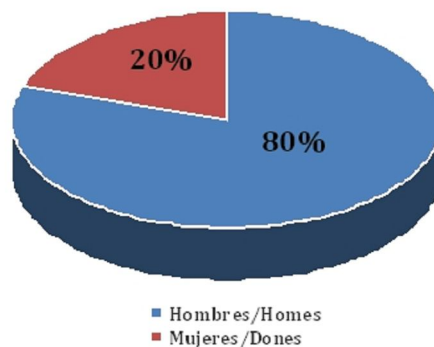


Hi ha una diferència del 50 % entre ambdós sexes a favor del masculí.

Medi Ambient

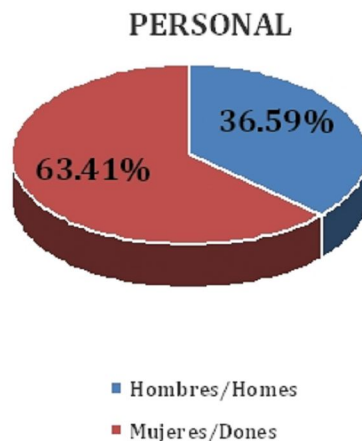
Aquest departament està format per 4 homes i 1 dona; hi ha una diferència del 60 % entre ambdós sexes.

MEDIO AMBIENTE/MEDI AMBIENT



Personal

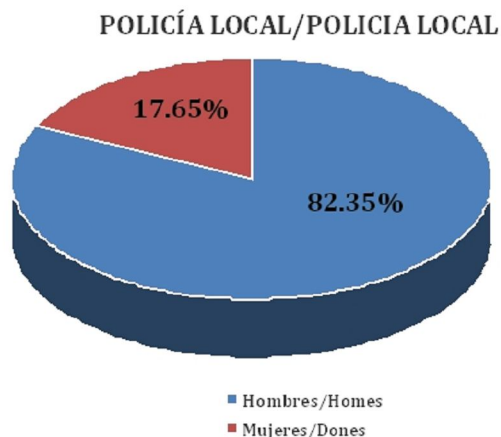
Està format per un total de 41 persones, de les quals 26 corresponen al sexe femení i 15 al sexe masculí. En aquesta àrea s'inclou part de la plantilla de conserges i de neteja.



Hi ha una diferència del 26,82% entre ambdós sexes; a més, podem observar que dins el Departament pot haver-hi una tendència a la paritat.

Policia Local

Dins el cos de Policia Local de la Vila Joiosa hi ha un total de 85 agents, en el qual 70 corresponen al sexe masculí i 15 al sexe femení.

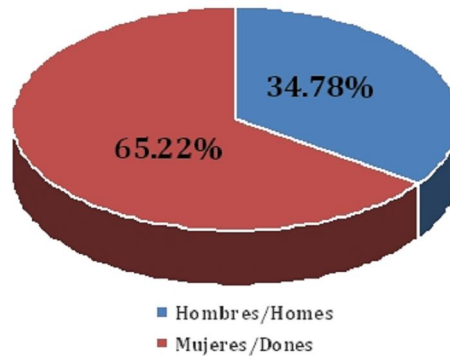


Observem una diferència entre ambdós sexes que s'eleva al 64,70 % dins el Departament. Açò evidencia la predominància del sexe masculí que continua existint dins els diferents cossos de seguretat de l'Estat, donada la tardana incorporació de les dones a aquest àmbit professional i la tradició cultural que ha designat històricament aquesta ocupació als homes.

Secretaria

En aquest Departament hi ha 23 persones contractades, de les quals 8 pertanyen al sexe masculí i 15 al sexe femení. Dins d'açò, hi ha una diferència del 30.44 % entre ambdós sexes.

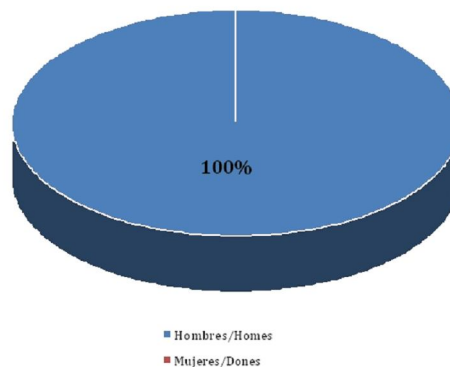
SECRETARÍA/SECRETARIA



Serveis Tècnics

Aquest Departament està format per un total de 34 persones, en el qual el 100 % són homes.

SERVICIOS TÉCNICOS/SERVEIS TÈCNICS

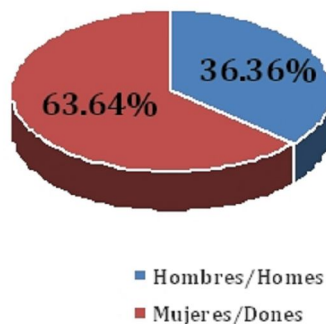


La principal causa que tots siguin homes dins l'àrea seria la predominància del sexe masculí latent que existeix dins d'aquests serveis, on els rols i estereotips continuen suposant-hi una barrera per a l'entrada de les dones.

Tresoreria

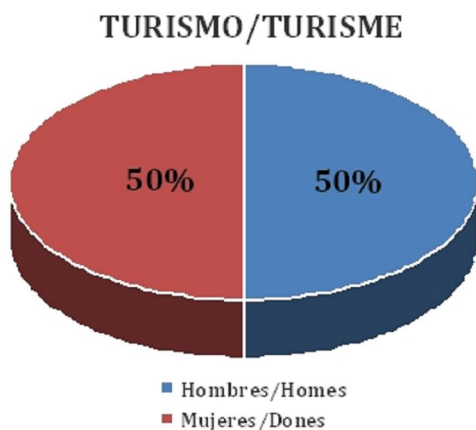
Aquesta àrea municipal està formada per un total d'11 persones, de les quals 4 són homes i 7 són dones, el que suposa una aproximació lleu a la paritat del 60-40 %.

TESORERÍA/TRESORERIA



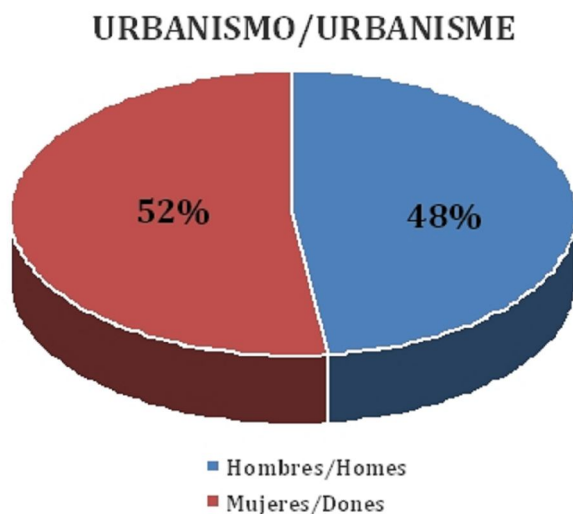
Turisme

El Departament consta d'un total de 12 persones: 6 dones i 6 homes.



Urbanisme

En l'àrea municipal d'Urbanisme hi ha un total de 25 persones, de les quals 13 corresponen al sexe femení i 12 al masculí.



En aquest Departament municipal hi ha una diferència del 4 %; és a dir, les xifres s'acosten al 50-50 %. Com s'ha exposat anteriorment, a pesar d'aquest possible acostament a la paritat, no és el rang que es busca expressament en els plans d'igualtat.

C. DISTRIBUCIÓ PER SEXE I EDAT

Rang d'edat	Homes	Dones	Total
25-35	18	13	31
36-45	77	46	123
46-55	80	65	145
56-65	42	22	64
66 o més	0	2	2
			365

Si analitzem la plantilla interna de l'Ajuntament segons sexe i edat, trobem que durant tota la taula el nombre d'homes és major en totes les franges d'edat: el rang on més diferència hi ha entre els dos sexes és en el rang dels 36 a 45 anys d'edat, en el qual els homes sumen un total de 77 (62,60 %), amb una diferència de 31 persones respecte de les dones (37,40 %). Únicament dues dones es troben en l'últim rang d'edat dins la taula, encara que no és una gran diferència respecte dels homes.

D. DISTRIBUCIÓ PER SEXE I ANTIGUITAT EN L'AJUNTAMENT

Dins aquest apartat analitzem l'antiguitat de la plantilla en l'Ajuntament de la Vila Joiosa segons el sexe. Així doncs, es parteix de l'any 1976, ja que és la data de contractació més antiga que es registra dins el consistori.

<i>Any de contractació</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>	<i>Total</i>
2017-2010	36	34	70
2009-2000	114	76	190
1999-1990	34	18	52
1989-1980	30	17	47
1979-1976	4	2	6
			365

Com hem anat observant durant tota l'anàlisi, la contractació d'homes és superior al de les dones al llarg dels 41 anys analitzats.

Observem una alta diferència respecte dels altres rangs en què concentra de l'any 2000 al 2009 (de 52 contractacions a 190), la causa principal de la qual podria ser l'auge de l'economia espanyola durant aqueixos anys, època prèvia a la crisi econòmica que continua patint el país. A més, s'observa que és el rang on més diferència existeix entre la contractació d'homes i dones.

CONCLUSIÓ DE DADES DE PLANTILLA

La plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa representa una relativa paritat en termes absoluts ja que hi ha un 59.73% d'homes i 40.27% de dones treballant en el municipi. De les 18 àrees analitzades en aquest estudi, només en 7 hi ha més empleades que empleats. Si revisem el repartiment d'àrees, ens trobem que continua havent-hi àrees amb predominància del sexe femení vinculades al treball que tradicionalment se'ls ha designat les dones: secretaria, neteja, serveis socials, etc. Enfront d'aquestes funcions ens trobem amb les tasques masculines estereotipades com són les que tenen a veure amb l'àrea d'obres i manteniment, cementeris, etc.

E. PLANTILLA PER SEXE I RELACIÓ LABORAL

Dins el punt de relació laboral que hi ha en l'Ajuntament, es perceben 6 tipus diferents:

- Contracte temporal
- Eventual
- Funcionari (de carrera, amb oposició)
- Funcionari interí (sense permanència fixa)
- Laboral fix (amb oposició)
- Laboral indefinit (sense oposició)

Així doncs, si analitzem les relacions laborals diferenciant entre sexe femení i masculí, observem:

Contracte temporal (CT)

El contracte temporal és aquell en què s'estableix una relació laboral per un temps determinat dins l'Ajuntament. Dins aquest tipus de contracte solen establir-se els llocs de neteja, entre d'altres.

<i>DONES/MUJERES</i>	<i>HOMES/HOMBRES</i>
23 (65,7 %)	12 (34,3 %)
TOTAL: 35	

Es pot observar que dins l'Ajuntament hi ha més dones contractades temporalment, una diferència del 31,42 % entre ambdós sexes.

Eventual (E)

Aquest tipus de contracte s'estableix per circumstàncies especials, quan hi ha un augment d'activitat o de substitució a altres treballadors i treballadores.

<i>DONES/MUJERES</i>	<i>HOMES/HOMBRES</i>
3 (42,8 %)	4 (57,2 %)
TOTAL: 7	

Observem que tant dones i homes estan equiparats dins els contractes eventuais: 3 dones i 4 homes, una diferència d'únicament d'1 persona a favor dels homes. Dins aquest tipus de contractes, s'inclouen aquelles persones que pertanyen a grups polítics i desenvolupen la seua funció com a assessors/es de grup.

Funcionari (F)

Aquest grup de contracte es caracteritza per una plaça fixa i un pressupost específic, al qual s'accedeix mitjançant oposició o concurs.

<i>DONES/MUJERES</i>	<i>HOMES/HOMBRES</i>
50 (29,76 %)	118 (70,24 %)
TOTAL: 168	

En aquest grup s'observa una diferència notòria del 40,48 % entre el sexe masculí (que representa un 70,24 %) i el femení (un 29,76 %).

Funcionari interí (FI)

Aquest tipus de contracte comparteix amb els funcionaris de carrera quasi totes les característiques del contracte a excepció de la permanència en el lloc. Comparteixen, a més, el mètode de selecció i han de reunir els mateixos requisits.

Aquest personal és contractat de manera temporal en una plaça nova o a l'hora d'una substitució provisional d'una altra persona funcionària.

<i>DONES/MUJERES</i>	<i>HOMES/HOMBRES</i>
53 (44,2 %)	67 (55,8 %)
TOTAL: 120	

Dins aquest tipus de contracte hi ha una diferència lleu entre dones i homes, la qual és de l'11,66 % més a favor del sexe masculí.

Personal laboral fix (LF)

<i>DONES/MUJERES</i>	<i>HOMES/HOMBRES</i>
3 (23,08 %)	10 (76,92 %)
TOTAL: 13	

De les 13 persones que es hi ha contractades dins aquest tipus, 10 pertanyen al sexe masculí (76,92 %) i les 3 restants al sexe femení (23,08 %); hi ha una diferència del 53,84 %, un percentatge superior a la meitat.

Personal laboral indefinit (LI)

<i>DONES/MUJERES</i>	<i>HOMES/HOMBRES</i>
15 (68,18 %)	7 (31,82 %)
TOTAL: 22	

Dins aquest tipus de contracte, observem que és l'únic en el qual el nombre de dones contractades (68,18 %) és major al d'homes (31,82 %), amb una diferència notòria del 36,36 % entre ambdós.

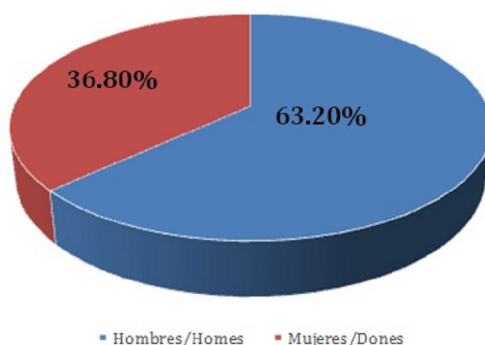
Plantilla funcionària i funcionària interina per sexe⁴

Dins aquest apartat analitzem quant de personal és funcionari de carrera i quants són interins; si ho analitzem per sexe les dades observem:

Funcionaris/àries de carrera

<i>DONES/MUJERES</i>	<i>HOMES/HOMBRES</i>	TOTAL
106 (36,8 %)	182 (63,20 %)	288

Dins l'Ajuntament de la Vila Joiosa trobem que, de 288 funcionaris de carrera, un 63,20 % són homes mentre que un 36,8 % són dones.

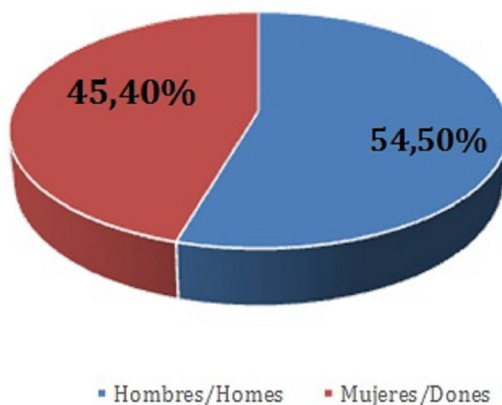


Funcionaris/àries amb interinitat

<i>DONES/MUJERES</i>	<i>HOMES/HOMBRES</i>	TOTAL
55 (45,45 %)	66 (54,55 %)	121

⁴ Dades de la Direcció del Negociat de pagaments a 1 de setembre de 2017.

Observem que la plantilla de funcionariat interí la componen 66 homes i 55 dones; per la qual cosa, observem que la diferència no és tan significativa com en el punt anterior (una diferència del 9,1 % entre ambdós sexes).



Podem concloure que la inestabilitat laboral no és una qüestió de gènere dins l'Ajuntament, a pesar que el nombre d'homes funcionaris, tant de carrera com interins, és superior respecte del de dones.

F. DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER CATEGORIES PROFESSIONALS I SEXE

Dins l'Ajuntament de la Vila Joiosa hi ha diversos tipus de categories professionals en els quals s'organitza la plantilla. Així doncs, si analitzem les categories i el nombre d'homes i de dones que pertanyen a aquestes segons l'ordre de responsabilitat, observem:

1. Lloc de màxima responsabilitat

Per a conèixer qui aborda la presa de decisions en l'àmbit administratiu en l'Ajuntament de la Vila Joiosa ens hem centrat en els càrrecs que tenen una major presa de decisions, o capacitat de comandament: direccions de servei, direccions de secció i direcció de negociat, si bé hi ha altres direccions administratives que es denominen de manera diferent —coordinació de Benestar Social, Intervenció, Tresoreria i Intendència de la Policia Local—, que també incloem com a càrrec executiu. Cal destacar que no hem incorporat les direccions d'àrees que estan dirigides directament pel regidor o la regidora (Esports, Educació, Cementeri, Joventut i Parcs i Jardins), ja que l'organització professional que està per baix en l'organigrama difereix de la resta de departaments. Dins la màxima responsabilitat laboral trobem:

LLOC DE RESPONSABILITAT	HOMES	DONES	% HOMES	% DONES
Direcció de Servei (3 ⁵)	2	0	100 %	0 %
Direcció de Secció (6)	3	3	50 %	50 %
Direcció de Negociat (10)	5	5	50 %	50 %
Tècnic/a en Comerç		1	0 %	100 %
Coordinació Benestar Social		1	0 %	100 %
Intervenció		1	0 %	100 %
Tresoreria		1	0 %	100 %
Intendència Policia Local	1		100 %	0 %
Total	11	12	47,83 %	52,17 %

⁵ En l'Ajuntament de la Vila Joiosa hi ha 3 direccions de servei denominades com a tal, però una, la de secretari/ària, està pendent d'eixir la convocatòria per a la seua provisió.

2. Plantilla tecnicoadministrativa

La plantilla tecnicoadministrativa:

CATEGORIA	HOMES	DONES	% HOMES	% DONES
Administratiu -iva	8	13	38,10 %	61,90 %
Agent de Policia	55	13	80,88 %	19,12 %
Agent d'igualtat	0	1	0 %	100 %
Agent de lectura	0	4	0 %	100 %
Animador -a sociocultural	1	1	50 %	50 %
Arqueologia	2	1	66,67 %	33,33 %
Arquitectura	2	0	100 %	0 %
Arquitectura tècnica	0	3	0 %	100 %
Assessoria de grup	3	2	60 %	40 %
Personal auxiliar	14	26	35 %	65 %
Delineació	2	2	50 %	50 %
Educador -a	0	2	0 %	100 %
Educador -a social	0	4	0 %	100 %
Encarregat -ada	2	0	100 %	0 %
Guia Cultural	0	1	0 %	100 %
Informació juvenil	0	1	0 %	100 %
Enginyeria tècnica	0	1	0 %	100 %
Inspecció	3	0	100 %	0 %
Inspecció de Policia	3	0	100 %	0 %
Monitor -a	0	2	0 %	100 %
Oficial de Policia	8	1	88,89 %	11,11 %
Oficial Ajuntament	16	0	100 %	0 %
Psicologia	2	2	50 %	50 %
Restauració	0	1	0 %	100 %
Tècnic -a auxiliar	6	3	66,67 %	33,33 %
Tècnic -a	6	7	46,15 %	53,85 %
Treball social	0	8	0 %	100 %
TOTAL	133	99	57,33 %	42,67 %

Hi ha un total de 133 homes i 99 dones dins la plantilla tecnicoadministrativa. Es pot observar al llarg de tota la taula que en algunes professions segueixen perpetuats els estereotips de gènere. Un exemple clar pot ser el cos de la Policia Local, el qual sempre ha estat format majoritàriament per homes, una cosa que continua estant present dins el municipi (55 homes i 13 dones). Dins els oficials de Policia es continua arrelant aquest predomini del sexe masculí en els llocs superiors, ja que es troben 8 homes i únicament 1 dona. Dins els oficials d'Ajuntament es troben 16 persones, el 100 % dels quals pertanyen al sexe masculí. En el costat contrari, les professions que estan relacionades amb els serveis socials continua havent-hi un predomini del sexe femení, com pot ser els llocs de treballador/a social i educador/a social, ocupats únicament per dones.

3. Personal operari

Dins el personal operari que es troba a l'Ajuntament, hi ha diverses categories professionals:

CATEGORIA PROFESSIONAL	HOMES	DONES	% HOMES	% DONES
Conductor -a	5	0	100 %	0 %
Conserge	33	16	67,35 %	32,65 %
Peó	37	1	97,37 %	2,63 %
Neteja	0	21	0 %	100 %
Total	75	38	66,37 %	33,62 %

Si analitzem aquesta taula, es pot observar la perpetuació existent en els punts anteriors dels estereotips de gènere. Trobem grans diferències entre dones i homes segons els llocs que realitzen: dins la categoria de conductor/a, únicament són 5 homes els contractats i cap dona, açò pot estar pel fet que dones no es presenten a aquests tipus de treballs; dins de la categoria de peó, professió històricament amb predominància del sexe masculí, es continua perpetuant aquest rol, ja que són 37 els homes dins d'aquest grup i hi ha 1 sola dona; en neteja, una altra professió relegada a les dones —com es pot observar—, ja que de 21 persones contractades en aquest lloc, el 100 % són dones; si bé es tracta d'una tendència que en aquest Ajuntament s'està modificant després de la contractació d'homes per a l'exercici d'aquestes tasques.

CONCLUSIONS SOBRE LA PLANTILLA PER SEXE I RELACIÓ LABORAL

La carrera del funcionariat està formada per un 63,20 % d'homes i per un 36,8 % de dones. Tenint en compte que el nivell funcional és un sinònim d'estabilitat econòmica i social, i que guarda una vinculació forta amb el prestigi social, la presència femenina en aquests llocs és molt rellevant, però no aconsegueix la paritat que marca la legislació vigent en l'àmbit autonòmic, nacional i europeu. D'altra banda, les dones en l'Ajuntament de la Vila Joiosa són les que més signen els contractes temporals, fet que assenta encara més la tònica imperant en la nostra societat que no és altra que la inestabilitat laboral és femenina i, per tant, la desigualtat d'accés a ocupacions estables i les seues conseqüències també estan present en l'Ajuntament, a pesar que en l'accés es garanteix la igualtat d'oportunitats, la imparcialitat i l'objectivitat en les proves de selecció.

La presa de decisions en l'Administració local està molt equilibrada, atés que hi ha un repartiment excel·lent en l'àmbit executiu en els llocs de màxima responsabilitat. Cal ressaltar que els llocs de Tresoreria i Intervenció estan ocupats per dones. El càrrec de categoria professional intermèdia també guarda aquesta dinàmica de representació paritària. És en la categoria d'operaris/àries on hi ha un més desequilibri entre sexes i un repartiment de tasques assignades a les dones —neteja, etc.— i als homes —conductors, operaris d'obra i manteniment, etc.

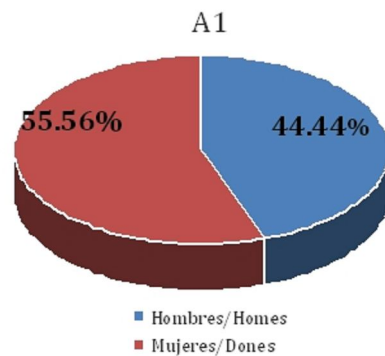
G. NIVELL D'ESTUDIS

PLANTILLA PER SEXE I NIVELL D'ESTUDIS

Dins la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa hi ha 6 nivells d'estudis diferents; si analitzem el nombre de dones i homes que pertanyen a cada grup, s'observa:

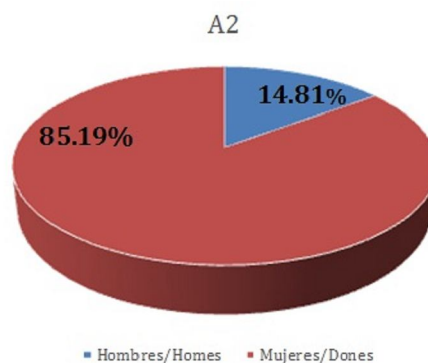
A1

A aquest grup pertanyen les persones que posseeixen un títol de grau, doctorat, llicenciatura, títol d'arquitectura o enginyeria. Dins l'Ajuntament trobem 27 persones pertanyents a aquest grup, de les quals 15 pertanyen al sexe femení i 12 al masculí (una diferència escassa de l'11,12 %).



A2

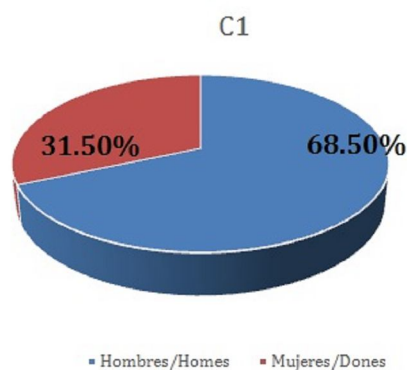
Estan en possessió d'un títol de diplomatura universitària, enginyeria/arquitectura tècnica o títol de llicenciatura no regulada pel Pla Bolonya. 27 persones de l'Administració local pertanyen a aquest grup, de les quals 23 pertanyen al sexe femení i 4 al masculí; hi ha una diferència que se situa en el 70,38% entre ambdós sexes.



Es pot observar que dins l'Ajuntament són més les dones amb un nivell de formació major respecte dels homes en aquest nivell d'estudis.

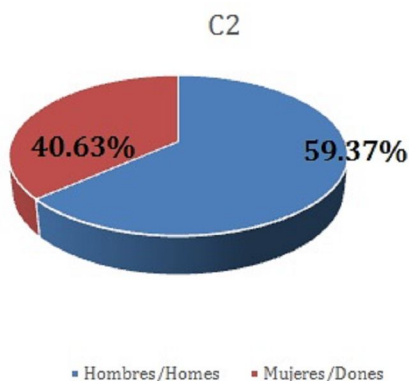
C1

Aquestes persones estan en possessió d'un títol de formació professional de grau mitjà. En el consistori de la Vila Joiosa 127 persones estan en possessió d'algun títol d'aquest nivell acadèmic. Dins aquest total, trobem que 87 són homes i 40 dones; hi ha una diferència del 37 % entre ambdós sexes.



C2

Aquestes persones compten amb la titulació d'Educació Secundària Obligatòria (ESO) o equivalent (EGB, per exemple). Dins aquest grup trobem 64 persones, de les quals 26 pertanyen al sexe femení i 38 al masculí; hi ha una diferència del 18,74 % entre ambdós sexes.

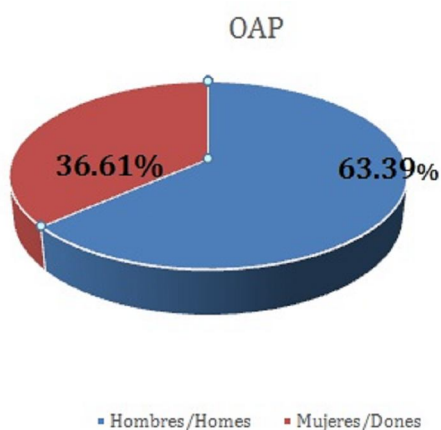


Sense especificar

En les dades aportades no s'especifica la formació d'aquestes persones, dins aquest grup trobem 4 homes i 3 dones.

OAP

Les seues sigles signifiquen 'altres agrupacions professionals' i dins aquesta categoria s'arreglen aquelles persones que no tenen formació acadèmica. Així doncs, dins aquest grup trobem 112 persones que no disposen d'una titulació acadèmica, entre les quals trobem 71 homes i 41 dones; hi ha una diferència del 26,78 % entre ambdós sexes.



H. PLANTILLA PER SEXE, NIVELL D'ESTUDIS I GRUPS DE CATEGORIA

Dins aquest punt es durà a terme una anàlisi segons el grup de categoria a què pertanyen i el nivell d'estudis que es requereixen per al lloc. Així doncs, observem:

UNIVERSITARIS/MÀSTER

En el punt anterior, el dividíem en els grups A1 i A2. Dins d'aquests nivells, trobem les categories de:

<i>GRUP DE CATEGORIA</i>	<i>HOMES</i>	<i>DONES</i>
Arqueologia	2	1
Arquitectura	2	0
Arquitectura tècnica	0	3
Auxiliar administratiu -iva	0	1
Coordinació de Benestar Social	0	1
Intervenció	0	1
Cap de Servei	2	0
Cap de Secció	2	2
Psicologia	2	2
Restauració	0	1
Tècnic -a	4	7
Tresoreria	0	1
Agent d'igualtat	0	1
Educador -a	0	2
Educador -a social	0	4
Treball Social	0	8
Guia cultural	0	1
Enginyeria tècnica	0	1
Inspecció de Policia	2	0
TOTAL	16	37

Dins aquests nivells d'estudis, hi ha un total de 16 homes i 37 dones, el que ens porta a afirmar que hi ha més dones que ocupen llocs professionals per als quals s'exigeix un grau A1 o A2 de formació acadèmica.

MITJANS (FP mitjà, ESO, BUP, EGB)

Aquest grup el dividim en els punts anteriors C1 i C2. Dins aquest, es troben les categories professionals següents:

<i>GRUP DE CATEGORIA</i>	<i>HOMES</i>	<i>DONES</i>
Administratiu -iva	8	13
Agent de Policia Local	55	13
Animador -a sociocultural	1	1
Auxiliar administratiu -iva	10	21
Delineació	2	2
Encarregat -ada	2	0
Informació juvenil	0	1
Inspecció Policia Local	1	0
Inspecció	3	0
Cap de Negociat	5	5
Monitor -a	0	2
Oficial Policia Local	8	1
Tècnic -a auxiliar	5	3
Auxiliar instal·lacions	2	0
Auxiliar de turisme	0	4
Conductor-a	5	0
Oficial Aj.	16	0
Tècnic-a	1	1
TOTAL	124	67

Dins els estudis de nivell mitjà, hi ha un nombre més gran d'homes respecte de les dones. Així, presenciem que dins aquest grup hi ha una predominància del sexe masculí dins els llocs

responsabilitat intermèdia, com poden ser les persones que són oficials de l'Ajuntament o encarregades, on només es presencien homes.

Es continua trobant una predominància del sexe masculí dins el cos de Policia Local, on el 80,88 % de la plantilla pertany al sexe masculí. També l'observem en els llocs d'inspector i oficial de Policia Local.

Els llocs d'administratiu/iva i auxiliar administratiu/iva hi ha una predominància del sexe femení, una cosa habitual dins aquests treballs designats històricament a les dones. Únicament localitzem una paritat en el lloc de responsabilitat denominat «cap de negociat» on es troben 5 dones i 5 homes.

SENSE ESTUDIS

En aquest punt arreglarem aquelles persones treballadores que el seu grup siga el d'OAP. Així, dins aquest es localitzen les categories següents:

GRUP DE CATEGORIA	HOMES	DONES
Agent de lectura	0	4
Conserge	32	15
Neteja	0	21
Peó	36	2
Auxiliar de turisme	1	0
TOTAL	69	42

En aquest grup és on observem una major perpetuació d'estereotips dins els llocs de treball. On major diferència trobem és en els llocs de neteja, on únicament es troben dones, una cosa habitual a causa de la predominància del sexe femení en aquest lloc de treball i la seua tasca, ja que es continua pensant que són les dones les que millor fan les tasques de neteja; no hi ha cap presència d'homes en aquesta tasca professional. Dins els llocs de Peó i Conserge, trobem que, encara que les dones tenen presència en aquests llocs, la majoria de les persones contractades són homes, ja que són llocs històricament amb una predominància del sexe femení.

CONCLUSIONS NIVELL D'ESTUDIS / CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La millor formació acadèmica en l'Ajuntament de la Vila Joiosa la tenen les dones i són les que més llocs ocupen d'acord amb la seua categoria professional. En el nivell d'estudis superior equivalent a la possessió d'una llicenciatura, grau o màster, trobem un total de 17 homes i 37 dones.

Seria interessant realitzar mesures dins el Pla d'igualtat que fomentaren la projecció professional lligada a la millor formació o qualificació professional per a premiar l'esforç i el reciclatge acadèmic dins la plantilla municipal.

I. FORMACIÓ I PROMOCIÓ

L'Ajuntament de la Vila Joiosa, respecte de formació, s'acull al Pla de Formació de la Diputació d'Alacant. Aquest Pla permanent de formació es divideix en 18 àrees formatives, en les quals s'arreglauen diversos cursos oferits. Aquestes àrees són:

- Economicopressupostària
- TIC: Tècnics informàtics
- TIC: Informàtica per a usuaris
- Prevenció de riscos laborals. Salut laboral
- Informació i atenció al públic

- Recursos humans
- Qualitat
- Formació
- Unió Europea
- Urbanisme i medi ambient
- Juridicoprocedimental
- Direcció i gerència pública
- Polícies locals
- Altres col·lectius
- Serveis socials
- Conservació i manteniment
- Igualtat
- Idiomes/Llengües

CONCLUSIONS DE FORMACIÓ I PROMOCIÓ

Podem observar que el Pla de Formació que oferta la Diputació d'Alacant compta amb una gran varietat d'àrees formatives. A més, per anar dirigit a tot el personal de l'Ajuntament no es detecta una distinció entre dones i homes a l'hora de formació, ja que tot el personal opta a aquesta segons l'àrea formativa que li incumbisca segons el seu lloc de treball. Seria interessant incloure una mesura d'acció positiva en aquesta àrea per a posar en valor i promoure la millora en la formació.

J. MOVIMENT DE PERSONAL

NOVES INCORPORACIONS A LA PLANTILLA MUNICIPAL PER SEXE (ANYS 2016 I 2017)

Durant els anys 2016 i 2017, observem que en total, hi ha 89 noves incorporacions:

ANY/AÑO	TOTAL	HOMES/HOMBRES	DONES/MUJERES
2016	49	21 (42,86 %)	28 (57,86 %)
2017	40	15 (37,50 %)	25 (62,50 %)

En els dos anys observem que és major el nombre de dones contractades respecte dels homes. Si extraiem el percentatge total de dones i homes contractats/des durant el 2016, 42,86 % pertany al sexe masculí i el 57,14 % al femení.

Durant el període de 2017, observem que un 37,50 % de les contractacions pertanyen al sexe masculí, mentre que el sexe femení representa un 62,50 % d'aquestes. Així, trobem que durant l'últim any es pot observar una paritat relativa que s'aproxima al 40-60 %.

BAIXES EN LA PLANTILLA MUNICIPAL PER SEXE (ANYS 2016 I 2017)

Durant els anys 2016 i 2017, s'han observat un total de 79 baixes per part del personal laboral, de les quals:

ANY	TOTAL	HOMES	DONES
2016	50	23 (46 %)	27 (54 %)
2017	29	7(24,14 %)	22 (75,86 %)

Podem observar que, de la mateixa manera que les dones sumen un nombre més gran a l'hora de la contractació, són al seu torn el sexe que més baixes sol·licita dins la plantilla. Així, l'any

2016 observem que, a pesar que més dones van sol·licitar una baixa (54 %), la xifra d'homes que la va sol·licitar és molt notòria (46 %).

L'any 2017 és l'any on la diferència a l'hora de les baixes laborals és més rellevant, ja que un 75,86 % de les dones va sol·licitar una baixa, mentre que només un 24,14% d'homes de la plantilla la va sol·licitar.

CONCLUSIONS DE MOVIMENT DE PERSONAL

La tendència de noves contractacions en l'Ajuntament ha sigut beneficiosa per a les dones, ja que són les que més contractes van firmar en 2016 i en 2017. D'altra banda, durant el 2017, 29 persones de la plantilla es van donar de baixa per motius que no s'especifiquen en les dades que té Personal: 7 homes i 22 dones. Caldria descobrir, en futurs informes d'avaluació del Pla d'igualtat, les motivacions de si són baixes per canvi de treball, baixes mèdiques o per atenció de fills/es i/o responsabilitats laborals, atès que són les dones les que més baixes acumulen.

K. RESPONSABILITATS FAMILIARS

RESPONSABILITATS FAMILIARS PER SEXE, PERSONAL AMB FILLS I FILLES MENORS DE 18 ANYS

El personal de l'Ajuntament que té a càrrec seu fills/es menors de 18 anys és:

<i>TOTAL</i>	<i>DONES</i>	<i>HOMES</i>
147	56	91

D'un total de 147 persones treballadores que tenen a càrrec seu menors de 18 anys, el 61,90 % són del sexe masculí i 38,10% del sexe femení (un 40,27 % té a càrrec seu algun menor d'edat).

PERSONAL AMB FILLS/ES

Si analitzem la plantilla segons el nombre de persones que tenen fills o filles, independentment de l'edat d'aquests, trobem:

<i>TOTAL</i>	<i>DONES</i>	<i>HOMES</i>
211	77	134

Observem que del total de la plantilla de l'Ajuntament (365 persones), el 57,81 % tenen fills/es.

NOMBRE DE FILLS I FILLES

Si ens centrem en el nombre de fills i filles que tenen les 211 persones treballadores citades anteriorment, trobem un total de 355 fills/es, amb una mitjana d'aproximadament 2 fills/es per persona treballadora.

PERSONAL AMB FILLS I FILLES AMB ALGUNA DISCAPACITAT

Si analitzem les persones treballadores que tenen un fill o filla amb alguna discapacitat, trobem:

<i>TOTAL</i>	<i>DONES</i>	<i>HOMES</i>
4	2	2

Són 4 persones (2 dones i 2 homes) que tenen a càrrec seu fills o filles amb alguna discapacitat reconeguda. Seria convenient analitzar les facilitats de conciliació que se'ls brinda a aquestes persones especialment, ja que els seus fills/es necessitaran un major temps a l'hora de les cures.

SOL·LICITUDS DE PERMISOS EN L'ÚLTIM ANY PER ATENCIÓ DE FILLS/ES I/O FAMILIARS PER SEXE EN L'ÚLTIM ANY

Nombre de reduccions de jornada per sexe

Si revisem el nombre de reduccions de jornada segons el sexe per a l'atenció de fills/es o familiars, trobem:

PERSONAL	SEXE	DEDICACIÓ	REDUCCIÓ
Funcionària	F	Atenció fill -a	13,33 %
Funcionària	F	Atenció fill -a	50 %
Funcionària	F	Atenció fill -a	13,33 %
Funcionària	F	Atenció fill -a	50 %
Funcionària	F	Atenció fill -a	13,33 %
Funcionària	F	Atenció fill -a	13,33 %
Funcionària	F	Atenció fill -a	13,33 %
Funcionària	F	Atenció fill -a	13,33 %
Funcionària	F	Atenció fill -a	13,33 %
Funcionària	F	Atenció fill -a	13,33 %

El 100 % de les persones (un total de 10) que han sol·licitat la reducció de jornada han sigut dones, totes destinades a cura de fills/es, a pesar de ser major el nombre d'homes dins de l'Ajuntament amb fills/es (menors o no).

Únicament 2 d'elles ha optat per la mitjana jornada, mentre que les 8 restants van triar una reducció del 14 %; açò suposa la relegació perpètua de les dones a l'àmbit de les cures que perpetua estereotips i impedeix el creixement d'aquestes dins el món laboral.

Respecte del nombre d'excedències per atenció de fills/es i/o familiars dins l'Ajuntament de la Vila Joiosa, no consten en el període analitzat; és a dir, ningú ha sol·licitat un permís d'aquest tipus per a l'atenció de fills i filles o familiars.

CONCLUSIONS RESPONSABILITATS FAMILIARS

A pesar que són els treballadors en la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa els que tenen un nombre més gran de fills/es, són les empleades les que sol·liciten en exclusiva els permisos, excedències i reduccions de jornada per l'atenció de fills/es menors de 12 anys. Açò podria ser pel fet que els homes troben més barreres per a sol·licitar aquestes opcions de conciliació o perquè la perpetuació d'estereotips relega els homes únicament al món laboral.

Seria interessant realitzar una comparativa amb anys successius per a valorar si les mesures que es pretenen impulsar des de les àrees estratègiques d'aquest Pla d'igualtat tenen efectes d'igualtat d'oportunitats veritables entre dones i homes que configuren el personal municipal.

L. REPRESENTACIÓ SINDICAL EN LA PLANTILLA

REPRESENTANTS SINDICALS EN LA DIRECTIVA DEL COMITÉ D'EMPRESA PER SEXE

El Comité d'Empresa es configura com un òrgan extrasindical la finalitat del qual consisteix a representar de manera unitària a tot el personal laboral, en aquest cas, de l'Ajuntament. Dins el Comité d'Empresa de l'Ajuntament de la Vila Joiosa des de l'any 2014, trobem la composició següent:

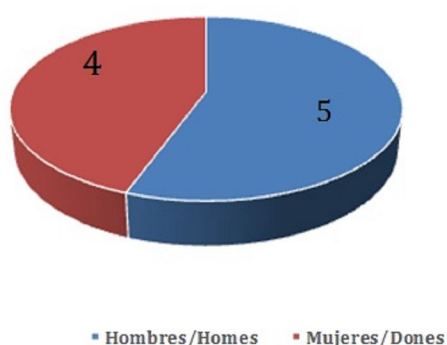
SEXE	SECCIÓ SINDICAL
HOME	UGT
HOME	UGT

DONA	UGT
HOME	UGT
DONA	UGT

De les 5 persones que formen part del Comit  d'Empresa de l'Ajuntament, 3 són homes i 2 són dones; per la qual cosa, es pot observar que hi ha una paritat 60-40 % entre homes i dones. El 100% pertanyen a la secció sindical de la UGT (Unió General de Treballadors).

NOMBRE DE DONES I HOMES QUE VAN PRESENTAR CANDIDATURA EN LES ÚLTIMES ELECCIONS AL COMIT  D'EMPRESA EN 2014

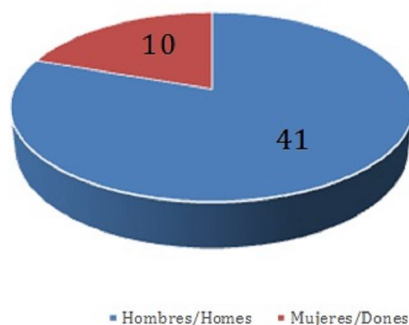
Les candidatures presentades al Comit  d'Empresa l'any 2014 van constituir un total de 9, de les quals 5 van ser homes i 4 dones.



Si analitzem la secció sindical de les diverses candidatures, s'observa que, de les 9 candidatures esmentades anteriorment, únicament 1 d'aquestes pertanyia al SEP (Sindicat d'Empleats Públics), mentre que les 8 candidatures restants pertanyien a UGT.

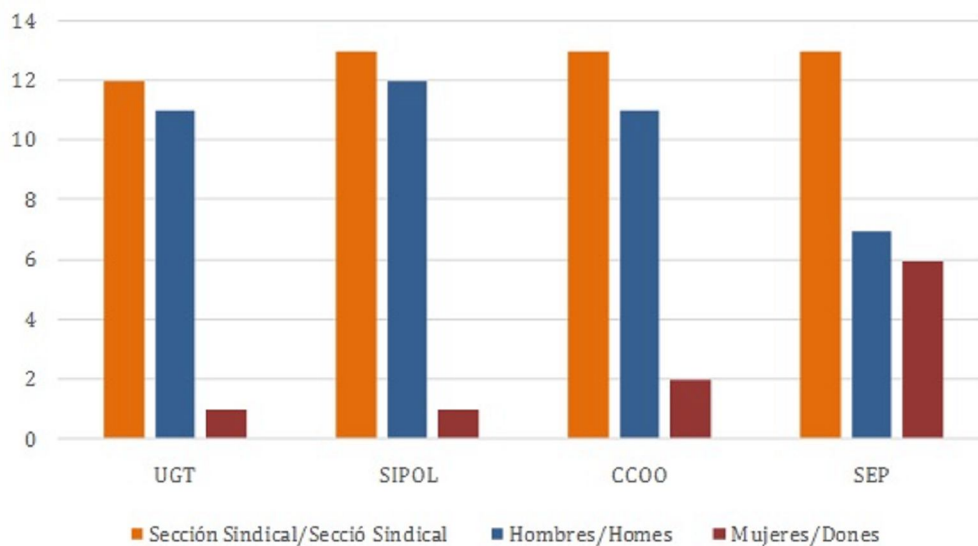
NOMBRE DE DONES I HOMES QUE VAN PRESENTAR CANDIDATURA EN LES ÚLTIMES ELECCIONS A LA JUNTA DE PERSONAL EN 2014

Dins les candidatures presentat l'any 2014 per a les eleccions a la Junta de Personal⁶, hi ha un total de 51 candidatures: 41 van ser presentades per homes i, únicament, 10 per dones.



Si analitzem les candidatures segons la secció sindical, observem que:

⁶ Dades de l' rea de Personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa.

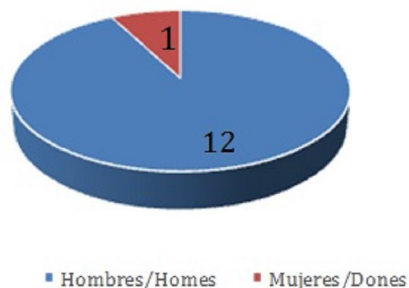


Tan sols trobem una paritat de candidatures dins el SEP (Sindicat d'Empleats Públics), on 7 són homes i 6 són dones. Entre els sindicats restants, observem que les candidatures de dones són escasses (entre 1 i 2 candidatures per sindicat) en comparació amb les dels homes (11/12 candidatures).

REPRESENTANTS SINDICALS DE LA JUNTA DE PERSONAL

La Junta de Personal afecta, en aquest cas, al personal funcionari de l'Ajuntament; aquest òrgan compta amb un pes major respecte del Comitè d'Empresa. Dins aquesta Junta, observem que:

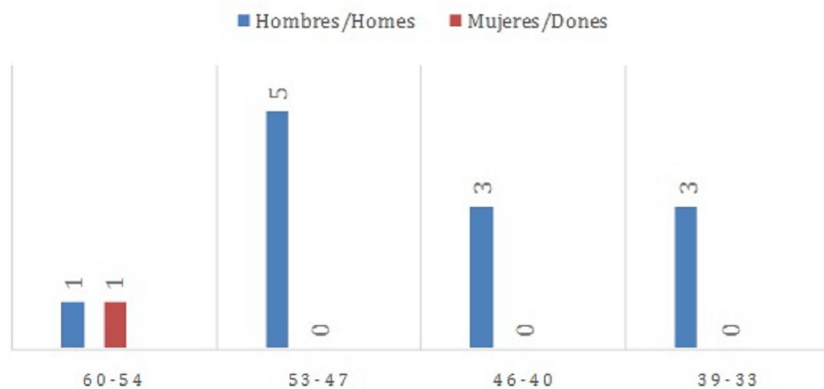
Representantes de Junta de Personal/Representants de la Junta de Personal



De les 13 persones que van ser triades com a representants de la Junta de Personal, hi ha 12 barons i, únicament, una dona (només 10 de les 51 candidatures van ser presentades per dones)

DISTRIBUCIÓ DE REPRESENTANTS SINDICALS PER EDAT I SEXE

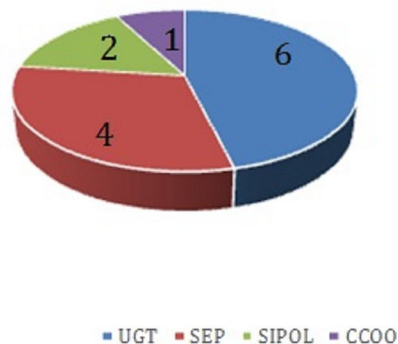
Si revisem la representació sindical per edat (any 2014) i sexe, observem que:



Com s'ha esmentat anteriorment, únicament una dona (7,7 % del total) es troba dins la representació sindical en l'Ajuntament de la Vila Joiosa en el rang d'edat entre 54 i 60 anys.

En el rang on més persones es troben (100 % homes) és en el rang entre 47 i 53 anys (5 homes).

Si analitzem la representació de la Junta de Personal segons la secció sindical a la qual pertanyen, observem que:



El 46,15% de les persones pertanyen al sindicat de la UGT, al qual pertany l'única dona representant.

A aquesta organització, li segueix el SEP, amb un 30,77 % de la representació; en tercer lloc, se situa el SIPOL (15,38 %) i, finalment, el sindicat de CCOO, amb una única persona representant (7,7 %).

CONCLUSIONS

Les candidatures femenines i, per tant, la seua representació dins el Comité d'Empresa i Junta de Personal és escassa; per la qual cosa, seria convenient analitzar les causes d'aquesta diferenciació respecte de les candidatures masculines.

A més, seria convenient realitzar accions que fomenten la presentació de candidatures per a incorporar una visió femenina en temes sindicals, la qual cosa és qüestió verdaderament important.

CONCLUSIONS FINALS DEL DIAGNÒSTIC

1. DADES PLANTILLA

En la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa hi ha una relativa paritat en termes absoluts, ja que hi ha un 59,73 % d'homes i 40,27 % de dones treballant en l'Administració local. Si revisem el repartiment d'homes i dones per àrees, ens trobem que hi ha departaments amb molta predominància del sexe femení vinculats al treball que tradicionalment se li ha designat les dones: personal administratiu, neteja, serveis socials, etc.

Davant d'aquestes funcions, ens trobem amb departaments les tasques dels quals han sigut assignades tradicionalment als homes, com són els que tenen a veure amb treballs relacionats amb les obres, manteniment i seguretat. Existeix, per tant, una segregació horitzontal⁷ poderosa que es reflecteix en la concentració de dones i homes en certs tipus de professions, àrees o sectors que històricament han anat ocupant.

No obstant això, les dades també indiquen que el model tradicional de repartiment de rols professionals ha anat canviant i un exemple d'açò són els departaments relacionats amb les qüestions econòmiques, com ara Intervenció, on hi ha un nombre més gran de dones que d'homes, i Tresoreria, on succeeix el mateix. D'altra banda, hi ha àrees on la plantilla, quant al sexe, està molt equilibrada (Esports, Urbanisme i Turisme) i uns altres departaments on la diferència és molt gran: com ara la Policia Local i Informàtica, on a penes hi ha dones; i, en l'extrem oposat, Benestar Social on quasi no hi ha empleats. Seria interessant abordar mesures d'acció positiva a través de les quals poder combatre la segregació horitzontal abans citada en determinades àrees municipals i altres en què aconseguir un equilibri de representació de dones i homes.

2. RELACIÓ LABORAL

El 63,20 % del funcionariat de carrera en l'administració pública de la Vila Joiosa són homes, mentre que les dones representen una força de treball del 36,8 %. Tenint en compte que el nivell funcional és un sinònim d'estabilitat econòmica i social, i que guarda una vinculació forta amb el prestigi social, la presència femenina és rellevant però encara no ha arribat a la igualtat desitjada que marca la legislació vigent. D'una altra banda, les dones en l'Ajuntament de la Vila Joiosa són els que més rubriquen els contractes temporals, que és un dada important, atès que encara que l'accés a una ocupació és beneficiós per a les dones es tracta d'ocupació inestable, com succeeix en el mercat de treball nacional.

La presa de decisions en l'Administració local està molt equilibrada. Hi ha un repartiment molt equitatiu de comandament en l'Ajuntament de la Vila Joiosa, ja que encara que les direccions de servei estan ocupades per homes, en les àrees de decisió econòmica —i, per tant, d'una càrrega important de poder— estan liderades per dones (Tresoreria i Intervenció). Els càrrecs de categoria professional intermèdia també guarden aquesta dinàmica de representació paritària. És en la categoria d'operaris/àries on hi ha més desequilibri entre sexes i un repartiment de tasques assignades a les dones —neteja, etc.— i als homes —seguretat, manteniment, etc.

3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I NIVELL D'ESTUDIS

Les dones tenen millor qualificació professional en l'Ajuntament de la Vila Joiosa. En el nivell d'estudis superiors, que equivalen a la possessió d'una llicenciatura, doctorat, diplomatura, grau o màster, i que és requisit per al lloc en l'Administració, hi ha un total de 17 homes i 37 dones.

⁷ Segregació horitzontal: concentració de dones i homes en sectors i llocs de treball específics. (Font: «Cien palabras para la igualdad». *Glosario de términos para la igualdad entre mujeres y hombres*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees, 1998 ISBN-92-828-2614-7)

En els nivells més baixos (formació professional o equivalent, ESO o BUP) hi ha més homes (124) que dones (67). En el nivell sense estudis també hi ha més homes (69) que dones (42).

Caldria analitzar més en detall la relació entre la classificació professional requerida per al lloc i el nivell d'estudis de cada persona de la plantilla per a tindre una radiografia més clara del nivell de formació del personal municipal i valorar-ho. D'aquesta manera es podrien articular mesures de promoció basant-se en la formació i qualificació professional dins de l'Ajuntament.

4. FORMACIÓ I PROMOCIÓ

El Pla de formació de la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa està subjecte al Pla de formació que ofereix cada any la Diputació Provincial d'Alacant. Seria interessant incloure una mesura d'acció positiva en aquesta àrea per a posar en valor i promoure la millora en la formació, sobretot, en aquelles àrees on hi ha un desequilibri de presa de decisions.

5. MOVIMENT DE PERSONAL I BAIXES

Durant el 2017, va haver-hi més incorporacions de dones (25) que d'homes (9) en l'Ajuntament de la Vila Joiosa, la qual cosa és un dada molt positiva per a les dones. A més, 29 persones de la plantilla es van donar de baixa per motius que no s'especifiquen en les dades que es troben en Personal. Caldria descobrir en futurs informes d'avaluació del Pla d'igualtat les motivacions de si són baixes mèdiques o per atenció de fills/es i/o responsabilitats laborals, atès que són les dones les que més baixes acumulen en aquests mesos de l'any: 22 davant de les 7 que s'han demanat els homes. Aquesta diferència podria derivar-se del fet social que són les dones les que releguen la seua vida laboral en major grau per a l'atenció de fills/es o familiars, ja que es troben amb una situació on la conciliació de la vida laboral, personal i familiar no s'adequa a la realitat de les dones.

6. RESPONSABILITATS FAMILIARS

L'atenció dels fills/es en aquest Ajuntament és femení. A pesar que són els treballadors en la plantilla del consistori de la Vila Joiosa els que aglutinen un nombre més gran de fills/es, són les empleades (un total de 10 en 2017) les que sol·liciten en exclusiva els permisos, com ara la reducció de jornada per a l'atenció de menors de 12 anys. Durant el mateix període de temps analitzat no es va sol·licitar cap excedència per atenció de fills/es o familiars dependents o amb discapacitat.

Aquest fet podria ser pel fet que els homes troben més barreres —objectives o subjectives— per a sol·licitar aquestes opcions de conciliació o perquè la perpetuació d'estereotips relega els homes únicament al món laboral i les dones les manté com a responsables de l'entorn familiar i de les cures.

Seria interessant realitzar una comparativa amb anys successius per a valorar si les mesures que es pretenen impulsar des de les àrees estratègiques d'aquest Pla d'igualtat tenen efectes d'igualtat d'oportunitats veritables entre dones i homes que configuren el personal municipal.

7. REPRESENTACIÓ SINDICAL

Les candidatures femenines i, per tant, la seua representació dins el Comité d'Empresa i Junta de Personal és escassa; per la qual cosa, seria convenient analitzar les causes d'aquesta diferenciació respecte de les candidatures masculines. És rellevant la dada que en les últimes eleccions a la Junta de Personal de 2014 es van presentar un total de 51 candidatures de tots

els sindicats i només 10 d'aquestes les ocupaven dones. La falta de dones per a poder ocupar llocs de rellevància en la presa de decisions sindical força una configuració de la Junta de Personal, en la qual només hi ha una dona, que deixa en evidència la visió masculina de l'àmbit professional. Davant el desconeixement de si aquesta situació està marcada pel desinterès de les dones cap a qüestions sindicals, o per altres motius més relacionats amb la càrrega de treball dins i fora del lloc, seria convenient realitzar accions que fomenten la presentació de candidatures per a incorporar una visió femenina en temes sindicals, la qual cosa és una qüestió verdaderament important.

5.2. DIAGNÒSTIC ÒRGANS UNIPERSONALS

1. ÒRGANS UNIPERSONALS

D'acord amb la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del Règim local, l'Ajuntament de la Vila Joiosa, òrgan d'administració del municipi, està integrat per regidors i regidores i per la persona que el presideix, alcalde o alcaldessa.

En la taula següent podem observar l'estructura organitzativa de l'Ajuntament⁸:

ORGANITZACIÓ MUNICIPAL	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Alcaldia	-	1	1		100 %
Regidories	3	6	9	33,3 %	66,6 %
Secretaria	-	1	1	-	100 %
Tinences d'Alcaldia	3	4	7	57 %	42 %

L'Ajuntament de la Vila Joiosa compta amb un alcalde, un secretari i nou regidories ocupades per sis homes i tres dones, el que estableix una composició no equilibrada entre la participació femenina i masculina ja que no és una representació paritària⁹. Les tinences d'Alcaldia estan repartides entre quatre homes i tres dones (primer tinent és un home; segona, una dona; tercera, un home; quarta home; cinquena, una dona; sisena, una dona, i setena, un home), el que estableix una participació més equilibrada.

Pel que fa a l'estructura organicoexecutiva de l'Ajuntament, des del govern del consistori es distingeixen nou regidories i l'Alcaldia. En la taula següent es mostra el llistat de les regidories municipals i el sexe de les persones que les regeixen:

REGIDORIES	Dona	Home
Alcaldia	-	1
Hisenda, Sanitat, Contractació, Personal, Organització i Transparència, Societat de la Informació i Òrgans de Govern		1
Joventut, Educació i Cultura, Patrimoni Històric, Xarxes Socials, Casa de la Joventut	1	-
Medi Ambient, Foment Econòmic (agricultura), Cementeri i Urbanisme (aigua i clavegueram)	-	1
Igualtat, Benestar Social (desnonaments), Participació Ciutadana, Transport (col·lectiu urbà)	1	-
Festes, Foment Econòmic (excepte agricultura)	1	-
Neteja Urbana, Urbanisme (excepte aigua i clavegueram), Seguretat Ciutadana i Trànsit	-	1

⁸ A data 30 de setembre de 2017. Dades d'Alcaldia/Secretaria.

⁹ LOI: «Disposició addicional primera. Presència o composició equilibrada. A l'efecte d'aquesta Llei, s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt al qual es refereix, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin el menys del quaranta per cent.» Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. BOE 71, de 23-3-2007.

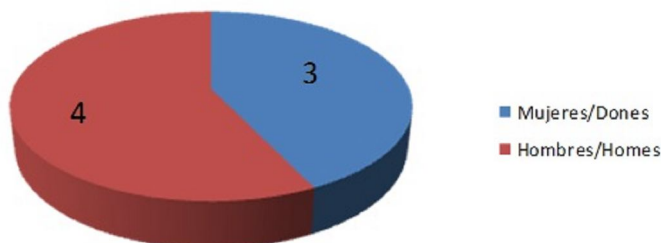
Benestar Social i Esports	-	1
Patrimoni i Serveis Tècnics	-	1
TOTAL	3	6

Com es pot apreciar de nou, observem una composició no equilibrada en la qual els homes ocupen el doble de llocs executius que les dones. A més, s'evidencia l'existència de segregació horitzontal, és a dir, les regidories que aborden temàtiques més atribuïdes al sexe femení estan a càrrec de dones —a excepció de Benestar Social—, com són Educació, Cultura, Festes, Igualtat o Dona; i regidories com Hisenda, Contractació, Urbanisme, Seguretat i Serveis Tècnics les governen homes, les quals es corresponen amb sectors tradicionalment amb predominància del sexe masculí.

2. ÒRGANS COL·LEGIATS

En relació amb la Junta de Govern Local¹⁰, aquesta té atribuïdes, com a competència, l'assistència a Alcaldia en l'exercici de les seues atribucions i aquelles que aquest o un altre òrgan municipal li delegue o, si és possible, les que li atribueixen les lleis. En l'Ajuntament de la Vila Joiosa, aquesta mostra un perfil paritari, ja que està formada per 4 homes i 3 dones el que representa un 57 % d'homes i un 43 % de dones, tornant a reflectir-se un equilibri de representació des del punt de vista de la participació de dones i homes.

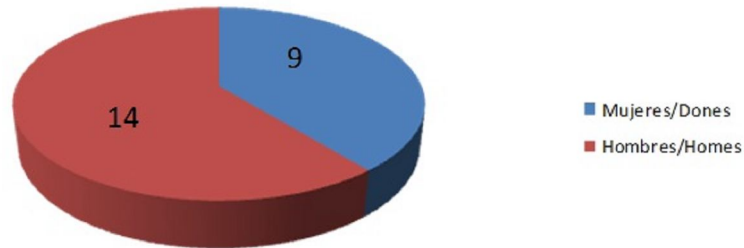
Junta de Gobierno Local/ Junta de Govern Local



Pel que fa al Ple de la corporació, òrgan col·legiat de caràcter necessari, està integrat pel conjunt de regidors i regidores, té la presidència l'alcalde/essa i comptabilitza el secretari accidental i la interventora de la corporació. En la seua composició hi ha un total de 23 persones (14 homes i 9 dones) que en termes relatius es tradueix en una relativa paritat en la participació amb un 39 % de dones i un 61 % d'homes, tal com es pot apreciar en la gràfica següent:

¹⁰ LBRL, article 19.1.b: «La Junta de Govern Local existeix en tots els municipis amb població superior a 5.000 habitants i en els de menys, quan així ho dispose el seu reglament o així ho acorde el Ple del seu ajuntament.» / LBRL. Artículo 19. 1. b) La Junta de Gobierno Local existe en todos los municipios con población superior a 5.000 habitantes y en los de menos, cuando así lo dispone su reglamento o así lo acuerda el Pleno de su ayuntamiento.

Pleno de la Corporación/Ple de la Corporació



En relació amb les comissions informatives —una altra tipologia d'òrgans col·legiats de caràcter necessari—, actualment en l'Ajuntament de la Vila Joiosa n'hi ha un total de cinc, com es mostra en la taula que segueix:

COMISSIONS INFORMATIVES ¹¹	D	H	Total	% D	% H
1. Urbanisme, Serveis Tècnics, Neteja Urbana, Foment Econòmic i Cementeri	5	8	13	38 %	62 %
2. Hisenda, Contractació, Personal, Organització, Transparència i Societat de la Informació	4	9	13	31 %	69 %
3. Cultura, Joventut, Patrimoni, Educació, Esports, Transports, Festes, Patrimoni	5	8	13	38 %	62 %
4. Benestar Social, Sanitat, Dona, Seguretat, Trànsit, Medi Ambient i Participació Ciutadana	5	8	13	38 %	62 %
5. Comissió Especial de Comptes ¹²	4	8	13	31 %	69 %

En termes globals, la participació general de dones i homes en les comissions informatives es manifesta cada vegada més allunyada de la igualtat de participació desitjada per comptar amb poca presència femenina. A més, hi ha segregació horitzontal per ser menor la representació de les dones en les comissions relatives amb l'economia, les finances i la gestió de personal. Cal ressaltar que en cap comissió la presència femenina és major a la dels homes per la senzilla raó que la configuració de l'Ajuntament és majoritàriament masculina, el que impossibilita un repartiment més equitatiu de competències executives entre sexes.

Pel que fa a la Junta de Portaveus¹³, la diferència és més aclaparadora ja que la presència femenina és testimonial:

JUNTA DE PORTAVEUS	D/M	H
Portaveu PSPV-PSOE		1
Portaveu PP		1
Portaveu Ciutadans		1
Portaveu Compromís		1
Portaveu Gent per la Vila		1
Portaveu EU	1	

¹¹ L'Alcaldia la corporació té la Presidència nata de totes les comissions informatives i la comptem com a integrant de totes aquestes.

¹² Mateixa composició que la Comissió d'Hisenda i Contractació.

¹³ La principal funció de la Junta de Portaveus és debatre l'ordre del dia de les sessions ordinàries del Ple en relació amb els assumptes sobre els quals s'entaularà debat, l'ordre d'intervenció dels grups, els temps de debat i qualsevol altra qüestió relacionada amb el funcionament de les sessions del Ple. Les funcions atribuïdes a la Junta de Portaveus respecte del Ple s'exerciran en les comissions per la Presidència i pels/per les portaveus.

Aquesta situació en l'òrgan de caràcter consultiu ofereix un perfil masculí innegable de les propostes, el que evidencia una aportació femenina escassíssima en l'esdevindre polític del municipi i en la presa de decisions de l'Ajuntament de la Vila Joiosa.

3. GRUPS POLÍTICS

En l'Ajuntament de la Vila Joiosa tenen representació sis partits polítics: PSPV-PSOE, PP, Compromís, Gent per la Vila, Ciutadans i Esquerra Unida els quals, en funció de sexe, es distribueixen de la manera següent:

GRUPS POLÍTICS	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
PSPV-PSOE	2	4	6	33 %	67 %
ESQUERRA UNIDA	1	-	1	100 %	-
PARTIT POPULAR	3	3	6	50 %	50 %
GENT PER LA VILA	-	2	2	-	100 %
COMPROMÍS	-	3	3	-	100 %
CIUTADANTS	1	2	3	33 %	67 %
Total	7	14	21		

En termes percentuals açò suposa un 64 % de regidors i un 36 % de regidores. En la gràfica següent es pot apreciar la diferència de dones davant la representació masculina en els grups amb representació en l'Ajuntament: el Partit Popular és l'agrupació més paritària i Gent per la Vila, Compromís i Ciutadans són les menys equilibrades per no haver-hi cap dona. En Esquerra Unida succeeix la situació inversa, ja que no hi ha cap home i en el PSPV-PSOE hi ha una representació poc equilibrada entre dones i homes ja que elles són la meitat de les representants polítiques.

5.3. DIAGNÒSTIC COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

1. INTRODUCCIÓ

«La comunicació escrita és el cordó umbilical, encara que no l'únic, que connecta la ciutadania amb l'Administració»¹⁴. En els últims anys i, en concret, en la nostra Comunitat, s'estan produint importants avanços en l'àmbit social i legislatiu que han propiciat canvis favorables per aconseguir que la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes siga real i efectiva. Si bé aquests avanços són notables i visibles, no hem de cessar en el nostre interès d'eliminar qualsevol obstacle que existisca perquè aquesta igualtat siga plena. L'actual presència de les dones en la vida pública i els seus nous rols assumits, tant en aquests espais com en la vida privada, tenen grans repercussions en el llenguatge escrit i en les imatges que ens fan replantejar-nos els nostres hàbits lingüístics i audiovisuals perquè responguen a aquesta nova realitat.

En una societat com la nostra, que demanda una igualtat de drets i deures entre els sexes, el llenguatge, com a producte social, no només ha de reflectir aqueixa igualtat, sinó també ha de contribuir-hi. Per aquest motiu, en la construcció de les polítiques d'igualtat i seguint les recomanacions de la Generalitat Valenciana, les administracions públiques no han de perdre de vista la importància de les polítiques lingüístiques perquè moltes vegades la dona encara continua estant en desavantatge davant l'home. Fins que aquesta situació no canvie, no aconseguirem una societat igualitària ni acabarem amb la discriminació de les dones.

En el marc de l'elaboració d'un diagnòstic de situació en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes en una administració pública, es planteja com a qüestió obligatòria la necessitat

¹⁴ Fernando Sánchez Alfonso. *Lenguaje y estilo administrativo*. EFIAP, 2017.

d'examinar l'àmbit de la comunicació interna i externa, ja que el llenguatge inclusiu s'institueix com una de les principals ferramentes a través de les quals es canalitza la visió que una organització té sobre si mateixa i sobre el seu públic.

Baix la màxima que no es pot predicar sinó és amb l'exemple, la importància d'un ús correcte i igualitari del llenguatge en l'Administració pública radica, principalment, en el fet que representa a tota la ciutadania i, per tant, té el dret de ser nomenada de manera igualitària, dels seus processos comunicatius totes les exposicions i representacions sexistes i discriminatòries. Especialment des de l'aprovació de la Llei d'igualtat de 2007 (LOI 3/2007, 22 de març), s'han produït una sèrie d'incorporacions i modificacions legislatives que animen totes les administracions públiques a fer un ús no sexista en l'àmbit administratiu.

«La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.» (art. 14.11 LOI, sobre criteris d'actuació dels poders públics)

Al mateix temps, l'article 48 de la Llei 4/2013, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, estableix que:

«Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecte en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista.» (art. 48 Llei 4/2013, sobre llenguatge no sexista en els escrits administratius)

A més, la LOI fa referència a les dificultats que suposa el manteniment d'un llenguatge sexista, així com de l'ús discriminatori de la imatge de les dones per a aconseguir els objectius d'igualtat.

En aquest sentit, en el títol III de la LOI, «Igualtat i mitjans de comunicació», s'arregla la responsabilitat dels mitjans de comunicació de titularitat pública —i privada— de vetlar per la transmissió d'una imatge no sexista de les dones i per la projecció d'una imatge i d'un llenguatge igualitaris, plurals i no estereotipats de dones i homes en la nostra societat (article 36).

Amb especial importància ens referim a l'article 39.2 de l'esmentada Llei que indica que és competència de les administracions públiques facilitar l'adopció d'acords d'autoregulació que contribuïsquen al compliment de la legislació en matèria d'igualtat entre dones i homes, en què s'inclouen les activitats de venda i publicitat; per la qual cosa, institueix l'Administració com a garant, també, de la igualtat en l'àmbit que analitzem.

2. LA COMUNICACIÓ EN L'AJUNTAMENT DE LA VILA JOIOSA

Per analitzar la comunicació que desenvolupa l'Ajuntament de la Vila Joiosa des d'una perspectiva de gènere, ens hem centrat en els dos nivells de transvasament d'informació que conviuen en qualsevol institució o empresa:

- comunicació interna (dins l'organització i dirigida, principalment, a la seua plantilla) i,
- comunicació externa (cap a fora de l'organització i dirigida, principalment, a la ciutadania i el seu entorn més immediat (població, província, etc.) o més allunyat (comunicació globalitzada a través de les xarxes socials i internet).

La comunicació interna és un instrument indispensable per a generar confiança entre la plantilla i, per tant, és important anomenar i fer visible a totes les persones que componen l'organització sense generar discriminacions per raó de sexe. Per la seua banda, la comunicació externa —lloc web, cartells, campanyes, xarxes socials, inserció notes de premsa en mitjans— és l'aparador al món de l'Ajuntament de la Vila Joiosa i, per aquest motiu, s'erigeix com la veu de

la cultura i del que realitza l'Administració local perquè la població conega el que fa el seu ajuntament i se senta part d'aquest. D'ací la rellevància d'incloure els uns i els altres per a complir no només la legalitat vigent i evitar la discriminació, sinó per a convidar a la participació de la ciutadania i millorar la igualtat de tracte que la societat demanda.

La metodologia que s'ha dut a terme ha consistit en l'anàlisi de desenes de documents interns:

- bases generals reguladores dels processos selectius i ofertes d'ocupació pública
- ordenances i reglaments municipals
- convocatòries i actes dels diversos òrgans col·legiats municipals
- comunicacions internes
- denominacions del personal en la relació de llocs de treball
- material publicitari divers i publicacions de l'Ajuntament de la Vila Joiosa, del municipi i d'activitats exercides (Programa de Festes 2017, guies, programes, cartells, etc.)
- lloc web institucional (<http://www.villajoyosa.com>) i la resta de llocs web d'algunes àrees municipals niades en el web municipal.
- notes de premsa que s'inclouen en aquest web i que s'envien als mitjans de comunicació
- xarxes socials de l'Ajuntament (Facebook, Twitter)
- aplicació mòbil (*app*) de l'Ajuntament de la Vila Joiosa que és una ferramenta de servei informatiu a la ciutadania.

La tècnica d'anàlisi duta a terme ha consistit en l'examen documental a través de tècniques de mostratge, tenint en compte una sèrie d'indicadors, considerats bàsics, que incideixen els recursos, les pràctiques comunicatives, l'ús del llenguatge i el tractament de les imatges. Segons es posa de manifest en les diferents propostes que estan articulant-se entorn de l'excel·lència de les pràctiques comunicatives igualitàries i inclusives, a grans trets, els criteris que ha de contemplar una administració pública són:

- visualització del compromís de l'administració amb la igualtat d'oportunitats
- utilització d'un llenguatge no sexista
- absència d'imatges que reforcen els estereotips de gènere
- edició d'un manual o guia de comunicació inclusiva

D'acord amb el Manual per a un ús no sexista del llenguatge elaborat pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials, es considera llenguatge no sexista aquell que evita, en algunes altres qüestions, els supòsits següents:

- ús del genèric gramatical masculí com a genèric ('treballadors' per 'plantilla')
- ús de la paraula 'home' com a universal ('els treballadors' per 'tota la plantilla' o 'ciutadans' per 'tota la població')
- ús de 'el', 'ells', 'aquell', 'aquells' seguit del relatiu 'que' amb sentit general
- ús de la terminologia dels oficis i de les professions només en masculí, quan inclouen o poden referir-se també a les dones (per exemple, tècnics o caps, encara que hi haja dones, i treballador social, quan totes són dones¹⁵)
- referències en els documents administratius als càrrecs només en masculí
- l'assignació de qualitats i estereotips diferents segons gènere

Es consideren imatges no sexistes aquelles que no representen a dones i homes diferenciats segons els estereotips que se li han assignat socialment. En concret —i per ser les més recurrents i utilitzades percentualment—, es consideren discriminatòries les imatges en què apareix o es fa al·lusió a les dones:

- en llocs de treball de poca responsabilitat
- en professions associades a les cures o l'atenció familiar
- en actituds o escenaris supeditats a l'acompanyament del personatge masculí

¹⁵ És molt significatiu que, mentre que en la majoria d'àrees s'usa el genèric universal masculí per a anomenar les professions, fins i tot quan són dones la majoria de les treballadores, que en l'àrea de netejadores, sí que s'anomenen les empleades en femení, a pesar que hi ha homes en aquest servei.

- en accions estereotipades assignades a les dones i habitualment pejoratives: dones de compres, dones dèbils, sensibles, parladores, etc.
- en plànols, angles o escenaris que subratllen la seua inferioritat o supeditació als homes
- quan s'usa el cos femení com a reclam publicitari
- quan s'use la seua imatge cosificada al servei de l'home

3. COMUNICACIÓ INTERNA

La comunicació interna pot definir-se com l'intercanvi entre tots els nivells i àmbits d'una organització. Cal tindre en compte que resulta tan important «què es transmet» (el contingut de la comunicació), com «com es transmet» (forma de la comunicació), a més de la seua pràctica. Per a aconseguir un bon funcionament de la comunicació interna, les persones integrades en l'organització municipal com ara personal polític, funcionari i personal laboral han de considerar-se com a persones actives i, de manera igualitària i no discriminatòria, com a comunicadors/es i com a receptors/es d'informació.

Pel que fa a les pràctiques comunicatives de caràcter intern i després de l'anàlisi dels documents de comunicació interna de l'Ajuntament de la Vila Joiosa, cal destacar que des de l'organització s'està realitzant un esforç a realitzar un ús no sexista del llenguatge i, sobretot, de les imatges. En general, encara que depén de les àrees municipals:

- s'utilitzen les barres per a anomenar dones i homes (jubilat/des)
- s'usa el femení per a anomenar les dones (interventora)
- en casos molt puntuals s'utilitzen paraules inclusives, com ara 'plantilla' per 'treballadors' per a anomenar el col·lectiu o 'personal funcionari' per 'funcionaris', etc.

No obstant això, en molts documents, com en les actes municipals, ordenances, en els pressupostos de 2017 o en la relació de llocs de treball d'aquest mateix any, l'ús del llenguatge és evidentment sexista pels motius següents:

- ús del gènere masculí per a anomenar homes i dones («Senyors regidors»)
- ús del masculí per a anomenar professions quan hi ha el gènere femení i masculí: tècnic/tècnica; auxiliar administratiu/iva; secretari/secretària; director/directora; encarregat/encarregada, etc.

Per aquests motius és recomanable disposar o adoptar un manual d'estil de llenguatge administratiu no sexista i de pràctiques comunicatives no discriminatòries que oriente en l'ús i el tractament inclusiu de llenguatge i de les imatges. Açò suposa que haurà de representar dones i homes en igualtat de condicions i sense diferenciació, que promoga la visualització de totes les persones que configuren l'Ajuntament i el municipi de manera respectuosa i integral.

A més, aquesta guia o instruccions seria convenient que la coneguera tota la plantilla municipal; per la qual cosa, es recomana la seua divulgació. D'una altra banda, cal destacar que seria de gran utilitat posar a disposició de la plantilla una formació específica en matèria de llenguatge inclusiu i no sexista.

Resulta convenient també iniciar l'adequació de les dades, dels registres, de les enquestes i de les estadístiques de caràcter municipal com marca l'imperatiu legal vigent i que siguen dades disgregades per sexe; per la qual cosa, es recomana la seua adaptació a l'Ajuntament, en la mesura que fóra possible, tant a nivell tècnic com operatiu.

4. COMUNICACIÓ EXTERNA

És el tipus de comunicació que serveix d'«aparador» a l'Ajuntament de la Vila Joiosa. És la manera que té l'organització de mostrar el que s'hi realitza i els seus projectes de portes cap a

fora. Es tracta d'una comunicació que s'efectua amb tot tipus de públic extern al consistori, ja siga la ciutadania, les entitats o les persones proveïdores, les organitzacions, les administracions públiques, etc.

En aquest sentit comunicatiu cap a l'opinió pública, pel que fa a les pràctiques comunicatives de caràcter extern (web, xarxes socials, cartells i programes d'activitats, etc.), i d'acord amb l'anàlisi del material revisat, es podria afirmar que, com a pràctica general, i encara que hi haja usos terminològics que caldria millorar, es realitza un ús no sexista del llenguatge escrit que anomena en masculí i en femení, i, a més, en les imatges s'observa la intencionalitat de trencar amb els estereotips sexistes i d'incorporar una reflexió prèvia a la plasmació en imatges d'una campanya o d'un cartell publicitari.

En relació amb açò, cal destacar algunes pràctiques generalitzades:

- ús generalitzat d'imatges neutres (sense persones)
- ús poc generalitzat de llenguatge inclusiu, encara que hi ha àrees on hi ha més sensibilitat que en altres per a fer visible a dones i homes per igual (persones majors, joventut, xiquets i xiquetes, etc.)
- ús tradicional del gènere masculí per a anomenar totes les persones: els esportistes, els xiquets, els alumnes, els professors, etc.
- designació dels càrrecs festers en gènere masculí
- escassa utilització de les barres *os/as*

Per la influència social inqüestionable que té el web i la informació inserida en les xarxes socials, s'ha percebut un ús del gènere masculí per a anomenar tota la societat i es recomana un ús especial de llenguatge, fins i tot que faça visible i no oculte tant a dones com a homes en els diversos col·lectius: persones grans, infància, xiquets i xiquetes, alumnat, professorat, regidors i regidores, corporació municipal, etc. D'ací la importància que les persones responsables d'aquestes funcions compten amb formació en igualtat i en llenguatge inclusiu.

6. ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT

1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ

A pesar de l'avanç innegable en matèria d'igualtat d'oportunitats en el món laboral, també és indiscutible que homes i dones no parteixen de la mateixa situació d'equitat i que hi ha sectors als quals tradicionalment és més difícil accedir. És important, per tant, que el procés d'incorporació de persones a la plantilla es realitzi de manera que l'equip humà que es configure sigui equilibrat. Per a això, la política de reclutament i selecció haurà de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

OBJECTIUS

1.1. Garantir que les persones que facen les seleccions de personal tinguen formació en igualtat d'oportunitats.

ACCIONS

1. Oferir formació en igualtat d'oportunitats/perspectiva de gènere a les persones que participen en el procés de contractació/selecció personal, sobretot a les persones de Recursos Humans.

1.2. Corregir, en la mesura que siga possible, la segregació horitzontal que presenta la plantilla.

ACCIONS

2. Establir en les bases de pròximes convocatòries una clàusula per la qual, en igualtat de condicions i mèrits, se seleccionarà la persona que pertanyi al sexe menys representat en cada àrea.

1.3. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de reclutament de personal.

ACCIONS

3. Eliminar el llenguatge sexista en la denominació de la relació de llocs de treball.
4. Arreplegar dades estadístiques disgregades per sexe en la relació d'aspirants dels processos de selecció de personal.
5. Configurar els tribunals de selecció de manera equilibrada, en la mesura que siga possible.
6. Incorporar temes específics en matèria d'igualtat en els temaris de les proves de qualsevol procés selectiu.
7. Definir els barems diferenciats per a dones i homes en les proves físiques en aquelles convocatòries de processos selectius, plans de promoció d'ocupació, etc., que ho vulguen.

1.4. Promoure i garantir la participació de les dones en els processos de presa de decisions.

ACCIONS

8. Aconseguir una major representativitat i presència femenina en l'àmbit sindical de les treballadores per augmentar la sensibilitat cap a la importància de comptar amb dones en els llocs de presa de decisions.

2. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Conciliar família, treball i oci és una necessitat vinculada a la realitat social i un dret de les persones amb ocupació. En l'Ajuntament de la Vila Joiosa hi ha multitud de mesures públiques per afavorir la conciliació, però la tendència és que no les gaudisquen els homes, sobretot en el cas dels permisos per atenció de fills/es o persones dependents, i que siguin les dones les que aglutinen totes les reduccions de treball. Per a establir una coresponsabilitat, sobretot en el tema de les cures, plantegem els objectius següents:

OBJECTIUS

2.1. Promoure la coresponsabilitat familiar.

ACCIONS

9. Realitzar campanyes de sensibilització per a la plantilla que incentiven l'entrada d'homes en el gaudiment de permisos/mesures relacionades amb l'atenció de menors o persones majors.

2.2. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

ACCIONS

10. Elaborar un document/guia amb les mesures i els drets legals que tenen les persones que treballen en l'Ajuntament en matèria de reduccions de jornada, excedències per atenció de menors o familiars, permisos, etc.

11. Difondre el document/guia per tot el personal, independentment del sexe, modalitat contractual o tipus de treball.

12. Enquesta al personal de l'Ajuntament per a conèixer quina mesura de conciliació seria necessària incloure en el conveni col·lectiu.

13. Evitar, en la mesura que siga possible, les reunions de treball fora de l'horari laboral.

14. Prioritzar que la formació es faça dins l'horari de treball.

15. Realitzar un informe de la realitat de flexibilitat horària de la plantilla d'altres administracions públiques per a elevar-la a la Comissió d'Igualtat.

3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

És molt freqüent trobar-nos amb processos de segregació vertical en les diferents organitzacions, en molts casos derivats dels problemes que assumeixen les dones a l'hora de conciliar vida familiar i laboral i d'alguns aspectes socials o culturals que res tenen a veure amb la seua capacitat. En l'Ajuntament de la Vila Joiosa les dones són les que millor qualificació professional tenen. A més, la majoria de les contractacions de tipus interí o temporal les realitzen dones.

OBJECTIUS

3.1. Realitzar un seguiment dels processos formatius amb dades disgregades per sexe i tipus de treball.

ACCIONS

16. Realitzar un qüestionari a la plantilla sobre necessitats formatives.

17. Col·laborar amb Recursos Humans en l'orientació de les necessitats formatives de la plantilla.

3.2. Formar la plantilla i el personal electe en igualtat d'oportunitats.

ACCIONS

18. Programació de tallers d'igualtat en tots els departaments de l'Ajuntament de la Vila Joiosa.

19. Informació a la plantilla de les activitats / dels recursos formatius en igualtat programats per altres entitats.

3.3. Garantir que els processos de promoció no incórreguen en discriminació indirecta per raó de sexe (sostre de vidre).

ACCIONS

20. En les bases de processos de promoció s'intentarà establir una clàusula per la qual, en condicions semblants, es primarà el sexe menys representat.

21. Formació específica en igualtat a les persones que componen la Comissió d'Igualtat, càrrecs electes i de presa de decisions.

4. RETRIBUCIONS

El sistema de retribucions de l'Ajuntament de la Vila Joiosa està regulat per llei i és transparent. No obstant això, sense l'aplicació adequada de la perspectiva de gènere, hi ha la possibilitat que existisca una discriminació no visible per raó de sexe que perjudique les dones. En el cas de l'Ajuntament de la Vila Joiosa els salaris es regeixen pel que dictamina la llei vigent i es beneficien d'aquesta aplicació tant les persones contractades temporalment com les funcionàries de carrera.

OBJECTIUS

4.1. Garantir la igualtat retributiva i eliminar qualsevol discriminació possible, directa o indirecta, per raó de sexe.

ACCIONS

22. Elaborar un estudi de les retribucions en el qual es localitzen, disgregades per sexe, les dades relatives a les retribucions, per classes i tipus, complements i els totals percebuts pel personal de l'organització.

5. SALUT LABORAL

Entenem la salut no com l'absència de malaltia, sinó com a model de vida per a evitar-la des de la prevenció. Oferir un enfocament de gènere al tema de la salut laboral suposa conèixer les particularitats i els interessos de dones i homes. En el cas de les dones, hem de destacar:

- les específiques en el treball per raó biològiques: embaràs i lactància
- l'assetjament sexual o per raó de sexe

Partim que en l'Ajuntament de la Vila Joiosa no s'evidencien situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, però el fet que no se sàpia no significa que no existisca. Més si es té en compte que les víctimes —quasi sempre dones— no denuncien per por o per temor de perdre l'ocupació o de sentir-se assenyalades.

OBJECTIUS

5.1. Prevenció i protecció davant l'assetjament sexual o per raó de sexe.

ACCIONS

23. Elaborar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual/moral o per raó de sexe.
24. Difondre'l entre la plantilla.

5.2. Conèixer les necessitats en matèria de salut laboral que tenen les dones de la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa.

ACCIONS

25. Realitzar un qüestionari a les dones sobre les necessitats que tenen en matèria de salut laboral.

6. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

En el diagnòstic realitzat s'observa un esforç important per eliminar els usos sexistes en el llenguatge municipal i en les imatges, però queda molt de treball per fer en aquest àmbit comunicatiu que és l'aparador de l'organització.

OBJECTIUS

6.1. Difondre el Pla d'igualtat d'oportunitats per tota l'organització.

ACCIONS

26. Facilitar a totes les persones de l'organització una còpia digital del Pla d'igualtat d'oportunitats del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa.

6.2. Fomentar la utilització no sexista del llenguatge administratiu.

ACCIONS

27. Realitzar accions formatives sobre l'ús no sexista del llenguatge i, en particular, a les persones que ocupen llocs de treball en les àrees d'administració, càrrecs electes, Secretaria i premsa.

6.3. Oferir recursos a la plantilla sobre l'ús inclusiu del llenguatge per a poder transformar la comunicació de l'Ajuntament.

ACCIONS

28. Realitzar una guia sobre l'ús no sexista del llenguatge i de la imatge.

6.4. Eliminar el llenguatge sexista de les comunicacions internes i externes.

ACCIONS

29. Adequar tant els impresos i formularis dirigits al públic, com qualsevol altre document, utilitzant el llenguatge inclusiu.

7. ANNEXOS

ANNEX I. FITXES DE SEGUIMENT D'ACCIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE LA VILA JOIOSA

1. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

OBJECTIU:

1.1. Garantir que les persones que realitzen les seleccions de personal tinguin formació en igualtat d'oportunitats.

ACCIONS:

1. Oferir formació en igualtat d'oportunitats/perspectiva de gènere al personal que participa en els processos de selecció/contractació de personal, sobretot a l'àrea de Recursos Humans.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2018 - Primer semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre d'accions desenvolupades

Nombre d'assistents a la formació disgregat per sexe

OBJECTIU:

1.2. Corregir, de manera gradual i en la mesura que siga possible, la segregació horitzontal que presenta la plantilla.

ACCIONS:

2. Establir en les bases de les pròximes convocatòries una clàusula per la qual s'establisca que, en igualtat de condicions de selecció de personal, es triarà la persona que pertanyi al sexe menys representat.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria de Personal

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

L'acció es desenvoluparà durant el 2018 i al llarg de la vigència del Pla d'igualtat

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de processos de selecció desenvolupats en els quals s'ha inclòs la clàusula

Nombre de les persones aspirants en els processos de selecció (dades disgregades)

Nombre de dones/homes contractats en les convocatòries

OBJECTIU:

1.3. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal.

ACCIONS:

3. Eliminar els usos sexistes en la denominació de la relació de llocs de treball

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria de Personal

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

L'acció es desenvoluparà durant el 2018 i al llarg de la vigència del Pla d'igualtat

INDICADORS D'AVUACIÓ

Comprovar que s'ha dut a terme la modificació en l'RLT i en les successives

ACCIONS:

4. Arreplegar dades estadístiques disgregades per sexe en la relació d'aspirants a una plaça en els processos de selecció de personal.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria de Personal

TEMPORALITZACIÓ

L'acció es desenvoluparà durant el 2018 i al llarg de la vigència del Pla d'igualtat

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de les persones aspirants en els processos de selecció (dades disgregades)

Nombre de dones/homes contractats en les convocatòries

ACCIONS:

5. Configurar els tribunals de selecció de personal de manera més equilibrada, en la mesura que siga possible

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria de Personal

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

L'acció es desenvoluparà durant el 2018 i al llarg de la vigència del Pla d'igualtat

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de processos en què es comptabilitza la configuració dels tribunals de selecció amb dades disgregades per sexe

ACCIONS:

6. Incorporar temes específics en matèria d'igualtat en els temaris de les proves de qualsevol procés selectiu en l'Ajuntament de la Vila Joiosa.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria de Personal

TEMPORALITZACIÓ

L'acció es desenvoluparà durant el 2018 i al llarg de la vigència del Pla d'igualtat

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de processos en què s'inclouen temaris en matèria d'igualtat i nombre de temes

ACCIONS:

7. Definir els barems diferenciats per a dones i homes en les proves físiques, en aquelles convocatòries de processos selectius, plans de promoció d'ocupació, etc., que ho requereixen.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria de Personal

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

L'acció es desenvoluparà durant el 2018 i al llarg de la vigència del Pla d'igualtat

INDICADORS D'AVUACIÓ

Document en què es definisquen els barems diferenciats per a dones i homes en les proves físiques.

OBJECTIU:

1.4. Promoure i garantir la participació de les dones en els processos de presa de decisions.

ACCIONS:

8. Aconseguir una major representativitat i presència femenina en l'àmbit sindical de les treballadores per augmentar la sensibilitat cap a la importància de comptar amb les dones en els llocs de presa de decisions.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Sindicats amb representació en la Mesa de negociació

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

L'acció es desenvoluparà durant el 2018 i al llarg de la vigència del Pla d'igualtat

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de candidatures presentades en les eleccions sindicals i ordre de llista

Nombre de dones amb representació en la Mesa de negociació

Nombre de dones en el Comité d'Empresa

2. ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU:

2.1. Promoure la coresponsabilitat familiar.

ACCIONS:

9. Fer campanyes de sensibilització per a la plantilla que incentiven l'entrada d'homes en el gaudiment de permisos/mesures relacionades amb l'atenció de menors o persones grans.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria de Personal

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre d'accions/campanyes de sensibilització i nombre de persones a qui s'arriba

Nombre d'homes que sol·licita un permís/mesura de conciliació entre el 2018 i 2019, i durant la vigència del Pla, per establir una comparativa

OBJECTIU:

2.2. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

ACCIONS:

10. Elaborar un document/guia amb les mesures i drets legals que tenen les persones que treballen en l'Ajuntament de la Vila Joiosa en matèria de reduccions de jornada, excedència per atenció a menors o familiars majors i/o amb discapacitat, permisos, etc.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS:

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Document amb les mesures i drets legals

ACCIONS:

11. Difondre el document/guia per tot el personal, independentment del sexe, modalitat contractual o tipus de treball.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Difusió a través de correu electrònic del document amb les mesures i els drets legals

ACCIONS:

12. Enquesta al personal de l'Ajuntament per conèixer quines mesures de conciliació serien necessàries incloure en el Conveni col·lectiu.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Enquesta i informe de les dades obtingudes amb les dades disgregades per sexe

ACCIONS:

13. Evitar, en la mesura que siga possible, les reunions de treball fora de l'horari laboral.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Des de 2018 i durant tot el temps en què siga vigent el Pla actual

INDICADORS D'AVUACIÓ

Document a les direccions de cada departament per a informar sobre la recomanació d'organitzar les reunions en horari de treball

ACCIONS:

14. Prioritzar que la formació es faça dins l'horari de treball.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Des de 2018 i durant tot el temps en què siga vigent el Pla actual

INDICADORS D'AVUACIÓ

Document a les direccions de cada departament per a informar sobre la recomanació d'organitzar la formació en horari de treball

ACCIONS:

15. Realitzar un informe de la realitat de flexibilitat horària de la plantilla d'altres administracions públiques per a elevar-la a la Comissió d'Igualtat.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Primer semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Informe sobre la realitat en matèria de flexibilitat horària en altres administracions públiques a la Comissió d'Igualtat

3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

OBJECTIU:

3.1. Realitzar un seguiment dels processos formatius amb dades disgregades per sexe i tipus de treball.

ACCIONS:

16. Realitzar un qüestionari a la plantilla sobre les necessitats formatives.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Primer semestre de 2020

INDICADORS D'AVUACIÓ

Qüestionari a la plantilla

Dades del qüestionari i informe posterior amb les dades disgregades per sexe

ACCIONS:

17. Col·laborar amb Recursos Humans en l'orientació de les necessitats formatives de la plantilla.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

Regidoria de Personal

TEMPORALITZACIÓ

Primer semestre de 2020

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de reunions per abordar les necessitats formatives de la plantilla entre Personal i Igualtat

OBJECTIU:

3.2. Formar la plantilla i el personal electe en igualtat d'oportunitats.

ACCIONS:

18. Programació de formació en igualtat en tots els departaments de l'Ajuntament de la Vila Joiosa.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

Regidoria de Personal

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2018 - Primer semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de sessions programades

Nombre de persones assistents

Enquesta de qualitat

ACCIONS:

19. Informació a la plantilla de les activitats / dels recursos formatius en igualtat programats per altres entitats.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2018 - Primer semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Document recopilatori que s'enviarà a la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa en matèria de recursos d'igualtat

OBJECTIU:

3.3. Garantir que els processos de promoció no incórreguen en discriminació indirecta per raó de sexe (sostre de vidre).

ACCIONS:

20. En les bases dels processos de selecció s'intentarà establir una clàusula per la qual, en condicions semblants, es primarà la contractació o promoció del sexe infrarepresentat en el departament o àrea.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria de Personal

TEMPORALITZACIÓ

Des de 2018 i durant tot el temps en què siga vigent el Pla actual

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de bases en què s'ha inclòs la clàusula

ACCIONS:

21. Formació específica en igualtat a les persones que componen la Comissió d'Igualtat, càrrecs electes i de presa de decisions en l'àmbit de l'Administració local.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS:

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2018 - Primer semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de sessions organitzades de formació

Nombre d'assistents disgregat per sexe

Enquesta de qualitat

4. RETRIBUCIONS

OBJECTIU:

4.1. Garantir la igualtat retributiva i eliminar qualsevol possible discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

ACCIONS:

22. Elaborar un estudi de les retribucions en què es localitzen, disgregades per sexe, les dades relatives a les retribucions, per classes.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

Regidoria de Personal

TEMPORALITZACIÓ

Primer semestre de 2020

INDICADORS D'AVUACIÓ

Estudi de retribucions

5. SALUT LABORAL

OBJECTIU:

5.1. Prevenció i protecció davant l'assetjament sexual/moral o per raó de sexe.

ACCIONS:

23. Elaborar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual/moral o per raó de sexe.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2018

INDICADORS D'AVUACIÓ

Protocol

ACCIONS:

24. Difondre'l entre la plantilla.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2018

INDICADORS D'AVUACIÓ

Campanya per a la difusió del protocol

Difusió del document

Presentació del protocol

OBJECTIU:

5.2. Conèixer les necessitats en matèria de salut laboral que tenen les dones de la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa.

ACCIONS:

25. Realitzar un qüestionari a les dones de la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa sobre les necessitats que tenen en matèria de salut laboral

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

Regidoria de Personal (Prevenió de riscos)

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Enquesta

Informe elaborat amb les dades de l'enquesta

6. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

OBJECTIU:

6.1. Difondre el Pla d'igualtat d'oportunitats per tota l'organització.

ACCIONS:

26. Facilitar a totes les persones de l'organització una còpia digital del Pla d'igualtat d'oportunitats del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa 2018-2021.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2018

INDICADORS D'AVUACIÓ

Campanya de difusió, cartells, etc.

OBJECTIU:

6.2. Fomentar l'ús del llenguatge administratiu no sexista.

ACCIONS:

27. Realitzar accions formatives sobre l'ús no sexista del llenguatge i de les imatges, en particular a les persones que ocupen llocs de treball en les àrees d'administració, càrrecs electes, Secretaria, premsa, atenció al públic, etc.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS:

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2018 - Primer semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de sessions organitzades per departaments

Nombre de persones assistents disgregades per sexe

OBJECTIU:

6.3. Oferir recursos a la plantilla sobre l'ús inclusiu del llenguatge per a poder transformar la comunicació interna i externa de l'Ajuntament de la Vila Joiosa.

ACCIONS:

28. Realitzar una guia/document sobre l'ús no sexista del llenguatge i de la imatge amb directrius precises i senzilles.

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS:

Regidoria d'Igualtat

Àrea de Normalització Lingüística

TEMPORALITZACIÓ

Segon semestre de 2018 - Primer semestre de 2019

INDICADORS D'AVUACIÓ

Guia/document sobre l'ús no sexista del llenguatge i la imatge
Difusió de cartells-campanya

OBJECTIU:

6.4. Eliminar el llenguatge no inclusiu de les comunicacions internes i externes.

ACCIONS:

29. Revisar i adequar tant els impresos i formularis dirigits al públic, com qualsevol altre document, utilitzant el llenguatge inclusiu

ÀREA I RECURSOS IMPLICATS:

Regidoria d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ

A partir de 2018 i durant la vigència del Pla

INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de documents revisats

Nombre d'accions en què s'haja aconseguit incloure el llenguatge inclusiu

ANNEX II. GLOSSARI DE TERMES UTILITZATS¹⁶

ACCIÓN POSITIVA [val. *acció positiva*]

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces «discriminación positiva»).

ACOSO MORAL (MOBBING cuando se da en el trabajo) [val. *assetjament moral*]

Se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra, un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de *mobbing*, es necesario que se produzca en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y dignidad de la persona.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO [val. *assetjament per raó de sexe*]

Es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO SEXUAL [val. *assetjament sexual*]

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

CONCILIACIÓN [val. *conciliació*]

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

CORRESPONSABILIDAD [val. *coresponsabilitat*]

Equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de atención. La falta de n es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

CUOTA [val. *quota*]

Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO [val. *dades disgregades per sexe*]

Recogida y desglose de datos e información estadística por sexo que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta la perspectiva de género. (*Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Comisión Europea 1998).

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD [val. *diagnòstic d'igualtat*]

Estudio cualitativo y cuantitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que trabajan en ella. La participación en todos los procesos y necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y, sobre todo, sustenta la realización del Plan de igualdad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

¹⁶ Exret de la *Guía para el visado para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana*. Generalitat Valenciana. 2008.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA [val. *discriminació directa*]

Situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA [val. *discriminació indirecta*]

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

FEMINISMO [val. *feminisme*]

Movimiento y doctrina social que propugna la igualdad de derechos entre la mujer y el hombre.

GÉNERO [val. *gènere*]

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura. Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES [val. *igualtat d'oportunitats per a homes i dones*]

Ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

MACHISMO [val. *masclisme*]

Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres. Forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón (RAE).

SEXISMO [val. *sexisme*]

Discriminación de las personas por razón de sexo (RAE).

TECHO DE CRISTAL [val. *sostre de vidre*]

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRANSVERSALIDAD (MAINSTREAMING) [val. *transversalització*]

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

VIOLENCIA DE GÉNERO [val. *violència de gènere*]

El símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

VIOLENCIA MACHISTA [val. *violència masclista*]

Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluye la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.