

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



PLA D'IGUALTAT AJUNTAMENT DE PICANYA 2017-2020

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



PLA D'IGUALTAT PICANYA, 2017-2020

ÍNDEX

1. Presentació	4
2. Diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat de dones i homes.....	7
I Estructura i organització: qüestions generals i informació prèvia.	7
II. Posicionament laboral	9
III. Promoció i carrera professional.	26
IV. Formació.....	27
V. Selecció de personal	29
VI. Conciliació	30
VII. Comunicació.....	34
VIII. Salut laboral	36
XI. Assetjament sexual i per raó de sexe.....	37
IX. Representació de personal	38
X. Estructura salarial:.....	40
3. Anàlisi DAFO. Conclusions. Recomanacions.....	50
4. Pla d'igualtat. Contingut.....	56
a. Marc normatiu	56
b. Redacció Pla d'igualtat	66
1. RECURSOS HUMANS.....	75
Àrea 1. Composició de la plantilla.	77
Àrea 2. Accés a l'ocupació.	78

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



Àrea 3. Formació.....	84
Àrea 4. Promoció.....	88
Àrea 5. Classificació professional.....	89
Àrea 6. Contractació, retribucions i jornada laboral.....	90
2. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	94
3. SALUT LABORAL I PRL.....	99
4. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE ...	102
5. COMUNICACIÓ	106
6. TRANSVERSALITAT	112
7. VIOLÈNCIA DE GÈNERE	117
Àrea 1. Empleades en situació de violència de gènere	118
Àrea 2. Formació	120
Àrea 3. Competències i recursos del consistori (efectius, protocol extern, uns altres) ..	122
8. BÉNS I SERVEIS	125
5. Sistema d'avaluació i seguiment	128
ANNEX 1. FITXA D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	130
6. Glossari	132

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



1. Presentació

L'Ajuntament de Picanya té una llarga experiència en matèria d'igualtat i ha realitzat accions dirigides tant a la plantilla com a la ciutadania. No obstant això, és en 2016, després de la publicació de les ajudes de l'Excel·lentíssima Diputació de València, quan aquesta corporació municipal impulsa el procés de redacció del Pla d'igualtat, amb l'objectiu de sistematitzar les bones pràctiques i de crear-ne unes altres de noves, per tal d'aconseguir una major equitat i igualtat efectiva.

Es constitueix llavors la Comissió d'Igualtat, el 16 de setembre de 2016, conformada per les direccions d'àrea municipals, una representació de cada secció sindical amb representació en la mesa de negociació, el responsable del Departament d'Informàtica i la regidora Rosario González, per delegació d'Alcaldia.

Durant els mesos d'octubre i de novembre la consultora contractada a aquest efecte elabora l'informe diagnòstic previ al Pla d'igualtat. La Comissió d'Igualtat realitza diverses reunions en què es presenta el diagnòstic de la situació, s'estableixen els objectius generals i específics de cada àrea d'intervenció del Pla d'igualtat i es debaten les accions proposades per a cadascun dels eixos d'execució.

El Pla d'igualtat finalment és aprovat per unanimitat del Ple, el 12 de desembre de 2016.

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:

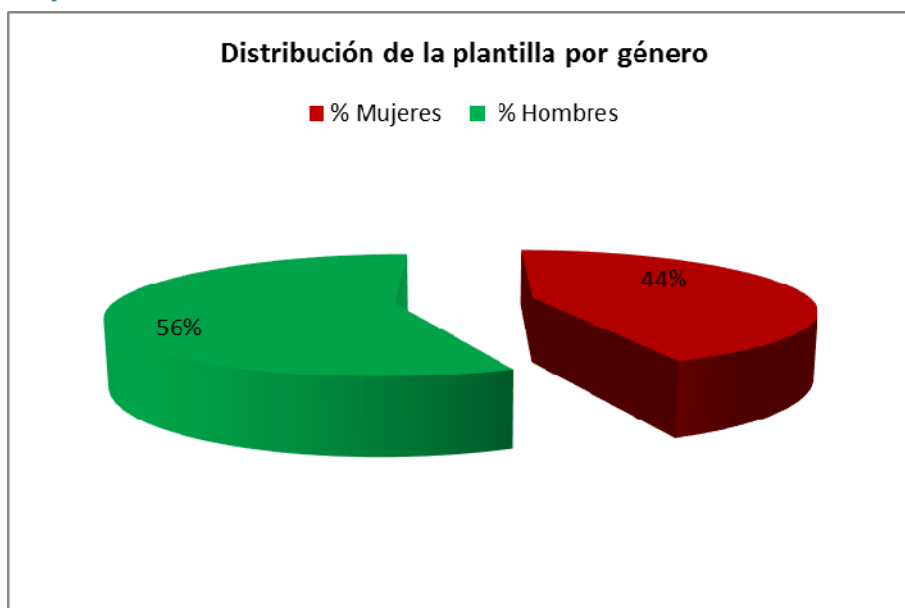


2. Diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat de dones i homes

El present diagnòstic de situació incorpora les dades desagregades per sexe, amb la informació facilitada per l'organització, visible mitjançant gràfics, i analitza les diverses troballes a nivell qualitatiu i a nivell quantitatiu:

I Estructura i organització: qüestions generals i informació prèvia

a. Composició de la plantilla



La plantilla de l'Ajuntament de Picanya es compon, en el moment en què es realitza aquest diagnòstic, de 71 persones, de les quals el 44% són dones (en concret 31) i el 56% són

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



homes (en concret 40). S'observa que existeix una proporció equilibrada¹ el percentatge major del qual recau en favor dels homes.

Tenint en compte que el percentatge global de dones en el conjunt del personal funcionari² a Espanya era d'un 53%, hi ha una desviació de deu punts sobre la proporció general que les dones ocupen en el funcionariat espanyol, qüestió que ha de ser tinguda en compte, per a tractar d'analitzar-ne les causes.

En aquesta dada de plantilla no s'inclou el personal polític.

b. Proporció de la població

Podem afirmar que la proporció de la població en aquesta organització, i així es valorarà i es compararà des d'aquest moment, és d'un 44% de dones i un 56% d'homes. Existeix, com veiem, un lleuger desequilibri a favor dels homes. Al llarg de l'anàlisi dels apartats i gràfics següents, observarem en quins nivells es respecta aqueixa proporció de la població, i en quins nivells es desvia, per a així traure les conclusions oportunes.

c. Estructura per edats

No es compta amb aquesta informació. Seria interessant incorporar com una de les accions del Pla d'igualtat, esbrinar els homes i les dones que s'agrupen en cada franja d'edat, per conèixer en profunditat com es configura la plantilla i preveure les necessitats de conciliació que podria tenir.

1 Definida legalment en la disposició addicional 1a de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: com la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

2 Dones i homes a Espanya al 2010, Institut Nacional d'Estadística

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



II. Posicionament laboral

En aquest apartat s'analitza la distribució de personal per nivells jeràrquics i/o de classificació professional a l'Ajuntament de Picanya, així com la presència equilibrada en òrgans de presa de decisió.

Per conèixer el funcionament de l'organització, es mostra l'organigrama, afegint a continuació la informació relativa al sexe de les persones que el componen.

Organigrama de l'Ajuntament de Picanya



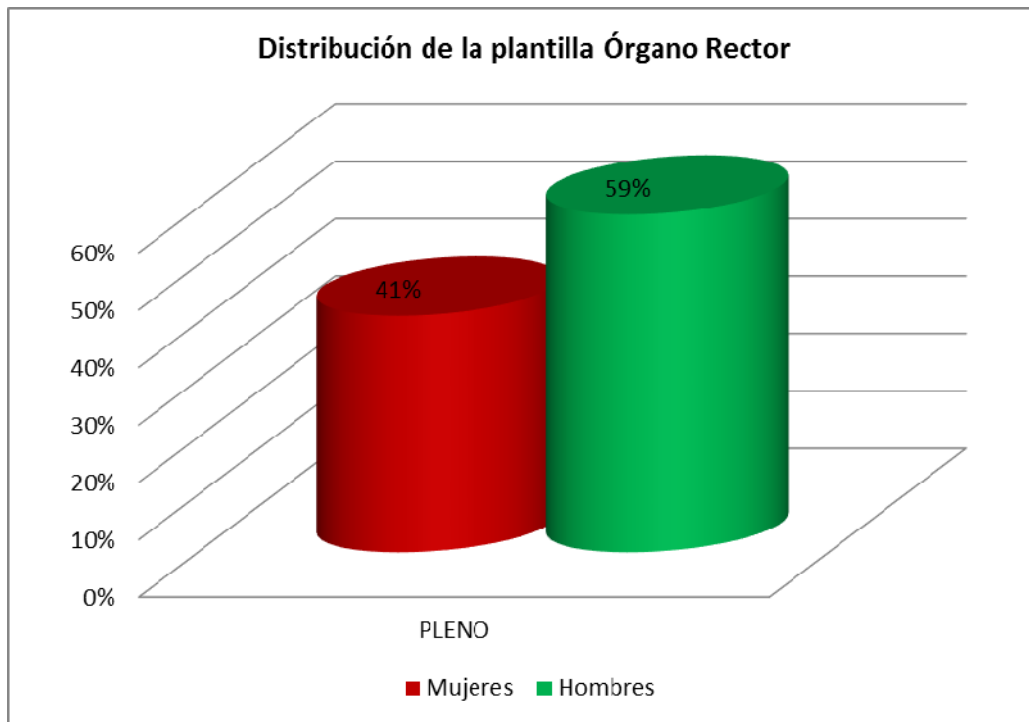
Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



a. Òrgan rector



L'òrgan rector és el Ple, un òrgan polític que compleix el principi de presència equilibrada i que, en el moment de realitzar aquest diagnòstic, està compost de 7 dones i 10 homes.

Subvencionat per

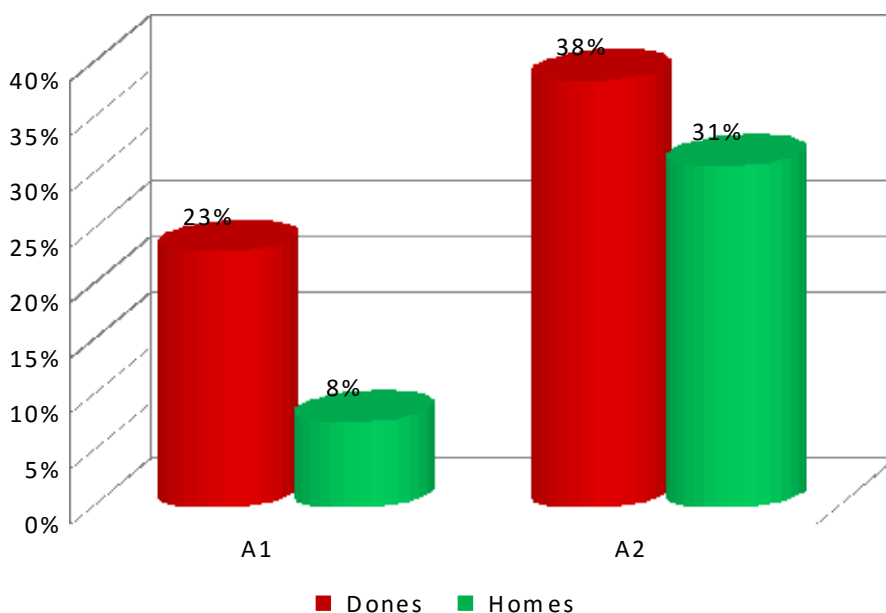


Amb l'assessorament de:



b. Composició de la plantilla en les àrees de direcció

Distribució de la plantilla Grups professionals Tècnic



L'organigrama a nivell tècnic compleix també el principi de presència equilibrada, ja que en les direccions d'àrea participen 2 dones i 3 homes. És una dada que s'allunya lleument de la proporció de la plantilla (44% dones i 56% homes). En concret, les dones assumeixen les direccions de:

1. Àrea de Foment i Urbanisme
2. Serveis a les Persones.

Mentre que els homes es posicionen en les àrees de:

1. Àrea Econòmica.
2. Àrea de Seguretat (Policia).
3. Àrea de Comunicació i Participació.

Subvencionat per

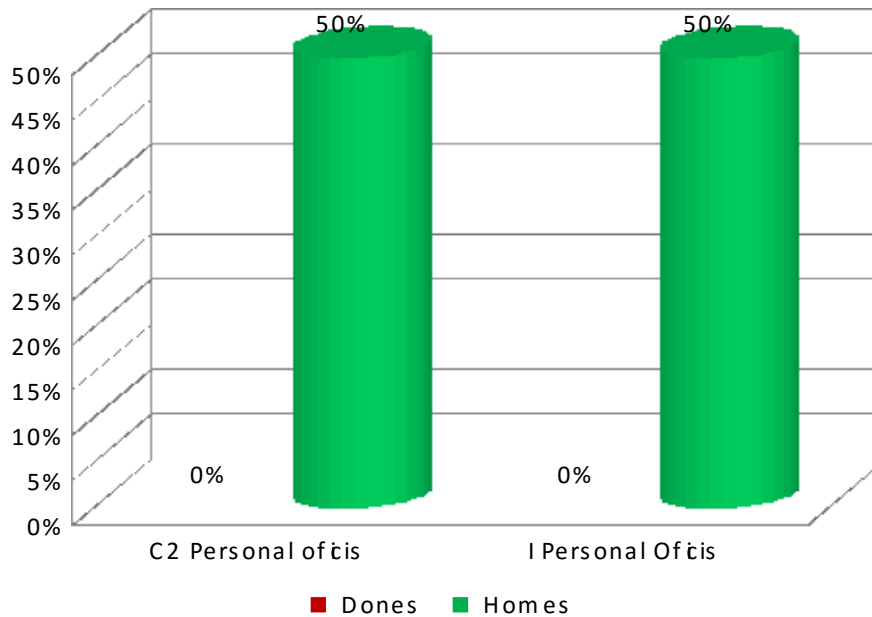


Amb l'assessorament de:



c. Composició de la plantilla en els nivells intermedis

istribució de la plantilla Grups professionals no qualificats



Cada direcció d'àrea es divideix en diferents departaments. Dins de les coordinacions de departament hi ha una major presència femenina, en una proporció equilibrada (60-40) i s'inverteix en aquest cas la posició que ocupen les dones en la plantilla (44%), circumstància poc habitual i que elimina qualsevol sospita sobre segregació vertical en aquesta organització. En nombres absoluts, 4 dones i 2 homes assumeixen els llocs de coordinació o supervisió.

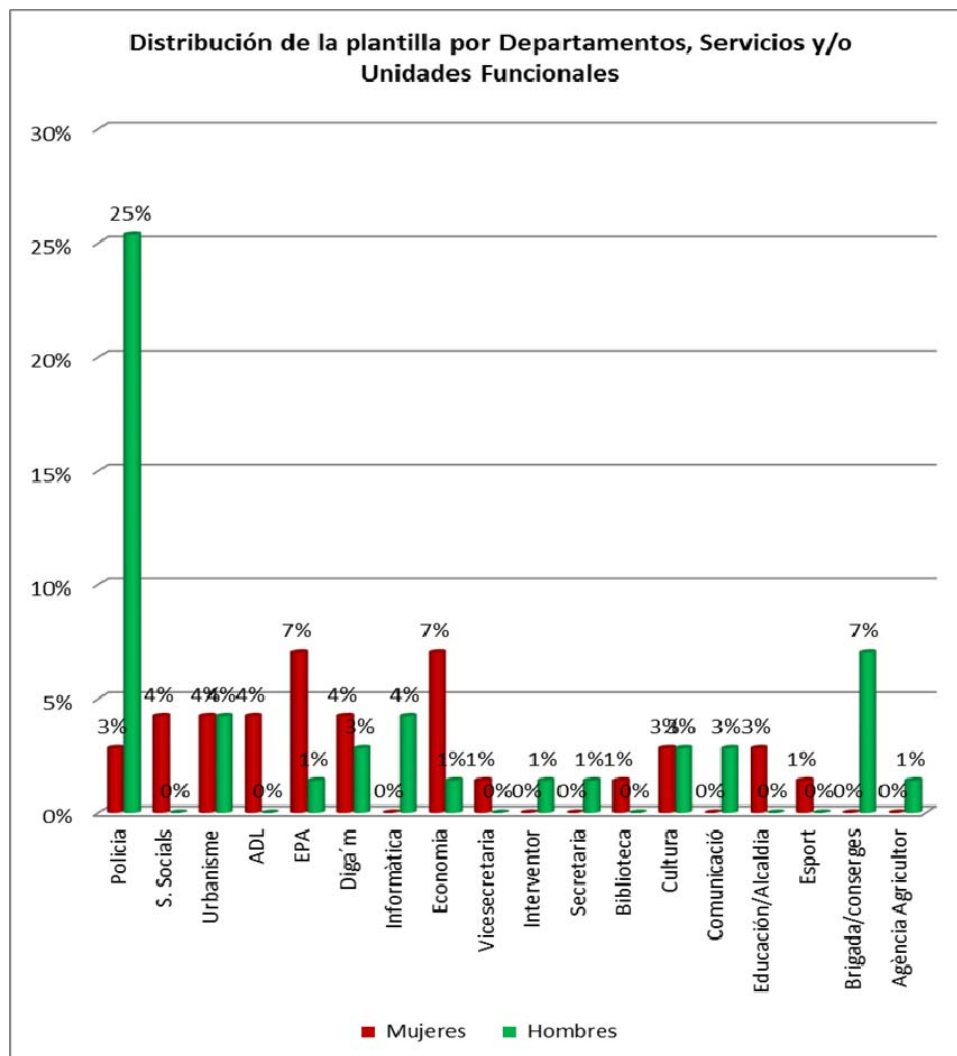
Les coordinacions de departament assumides per dones són:

1. Coordinació del Departament d'Esports.
2. Coordinació del Departament de Cultura.
3. Coordinació del Departament de Serveis Socials.
4. Coordinació del Departament de Formació de Persones Adultes.

Les coordinacions de departaments assumides per homes són:

1. Coordinació del Departament d'Urbanisme (la responsable d'àrea és una dona)
2. Coordinació del Departament Informàtic.

d. Composició de la plantilla en les àrees funcionals



S'observa una segregació horitzontal en les unitats funcionals que afecta a determinats departaments. Estan fortament masculinitzats: la policia, (compost per 18 homes i 2 dones), les brigades, les consergeries i el Departament d'Informàtica. Els departaments feminitzats són Serveis Socials, ADL (compostos per 3 dones cadascun) i el Departament

Subvencionat per

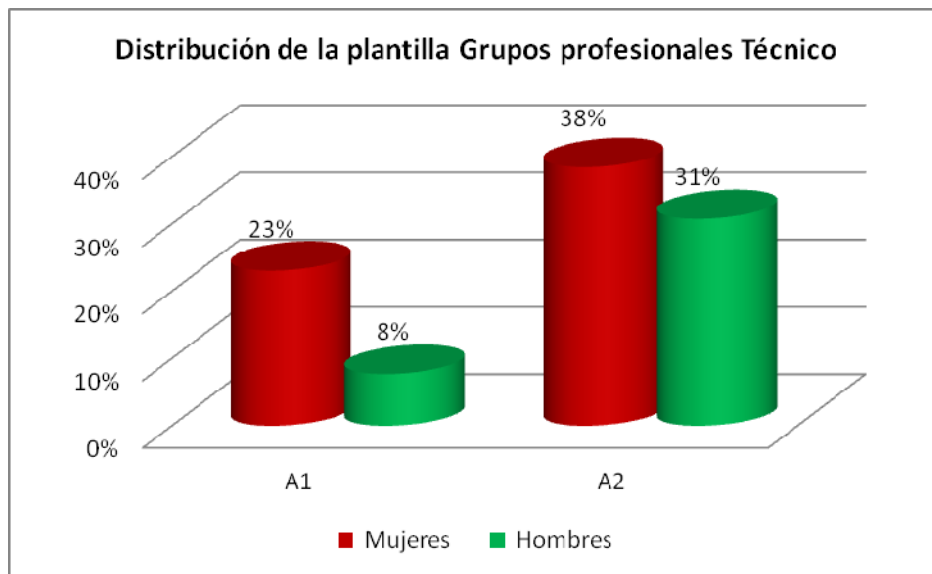


Amb l'assessorament de:



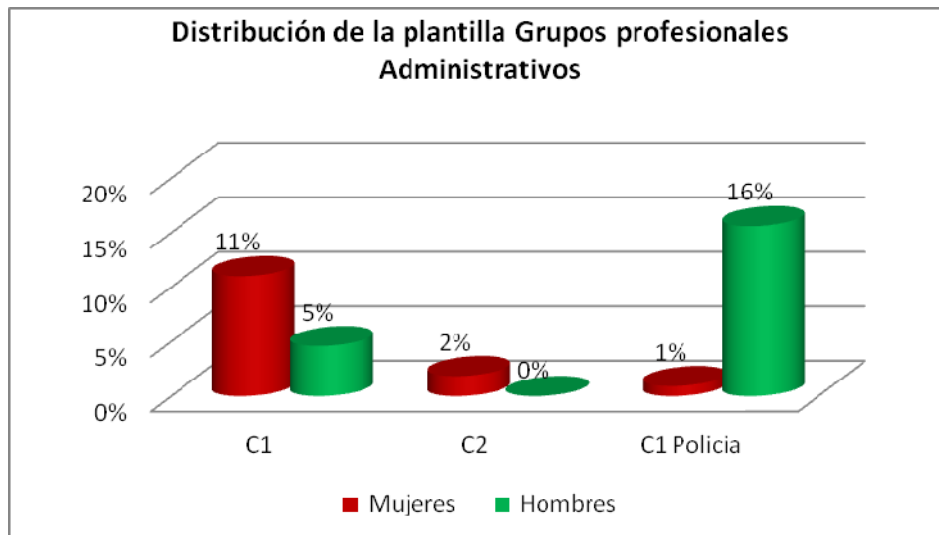
d'Economia i de l'EPA (5 dones i 1 home cadascun). Els departaments més equilibrats per raó de sexe són Urbanisme, Diga'm i Cultura.

e. Composició de la plantilla en el nivell tècnic



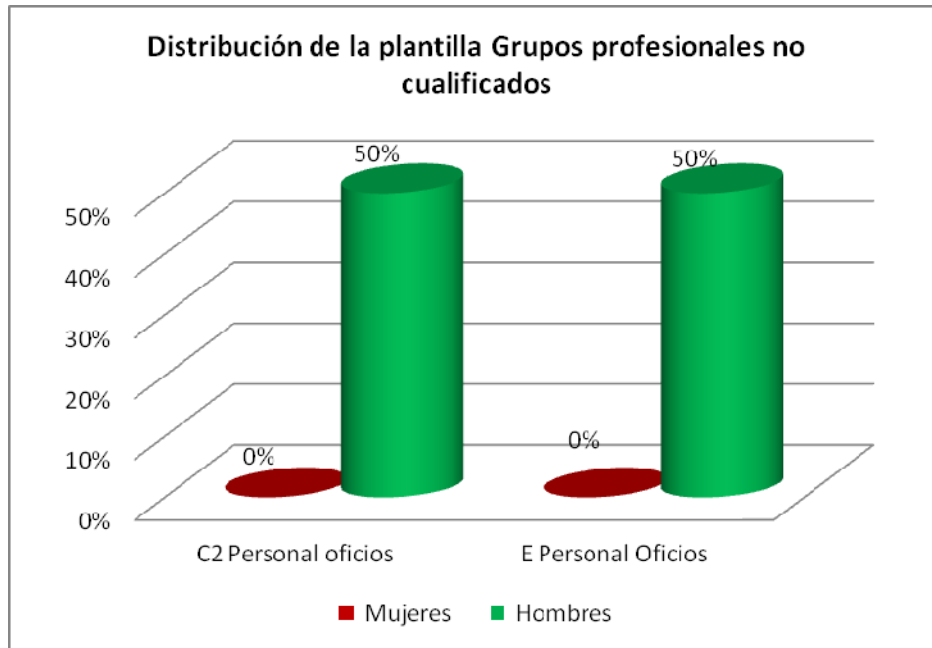
En la plantilla de professionals tècnics s'observa una major proporció de dones (n=16) que d'homes (n=10), que ocupen els grups professionals A1 (6 dones i 2 homes) i A2 (10 dones i 8 homes).

f. Composició de la plantilla en el nivell administratiu



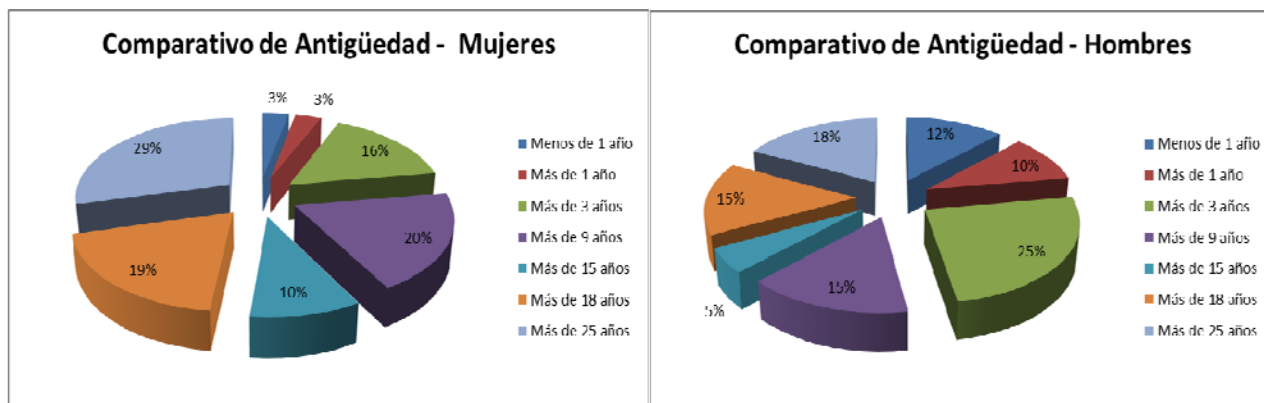
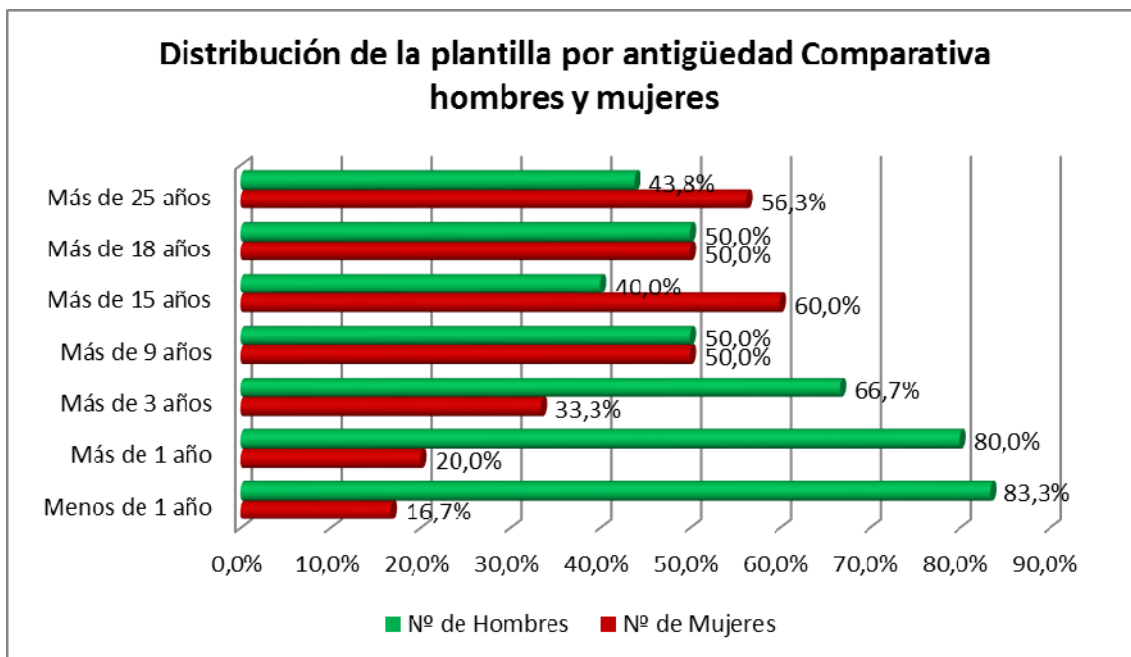
La informació de les gràfiques mostra una feminització de la categoria C1, sent 12 dones i 5 homes els qui ocupen la categoria C1. No obstant això, en sumar a la categoria C1 Policia, en la qual es troben 17 homes i 1 dona, s'observa un major equilibri, encara que amb una major masculinització d'aquestes categories juntes. D'altra banda, la categoria C2 del nivell administratiu està feminitzada (n=2). Aquesta separació de les categories permet observar la segregació horitzontal que s'hi produeix.

g. Composici3n de la plantilla en llocs de professionals no qualificats



El grup de professionals no qualificats està masculinitzat. S'observa que el personal d'oficis, tant en la categoria C2, com en la C1, està constituït només per homes (n=4 en cadascuna) cosa que alerta d'una segregaci3n horitzontal en aquestes categories.

h. Distribució de la plantilla per antigüitat



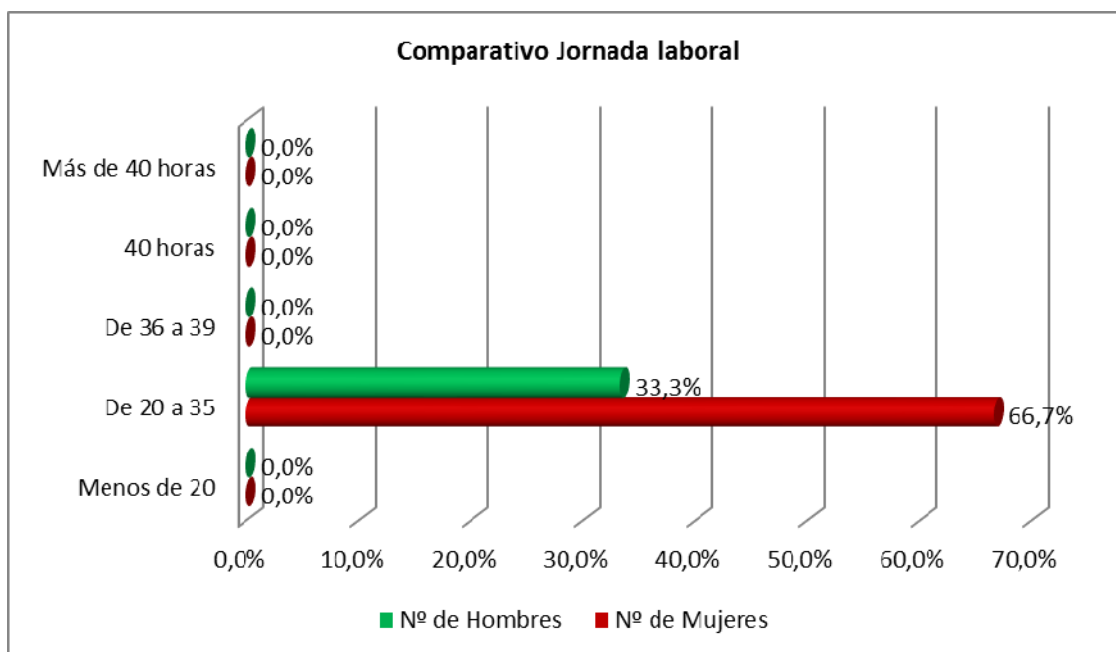
La mayoría de las dones estan representadas en totes les franges de major antigüitat. La franja d'antigüitat on es troba la major part de la plantilla és la de 25 anys o més, en concret, 9 dones i 7 homes. La segona franja d'antigüitat amb major quantitat de persones és la de més de tres anys.

Podem afirmar que, encara que hi ha menys dones en la plantilla, la seua antigüitat és un poc superior en nombre d'anys en relació amb l'antigüitat dels homes de la plantilla. Un 48% de les dones s'agrupen en les dues últimes franges d'antigüitat, mentre que la

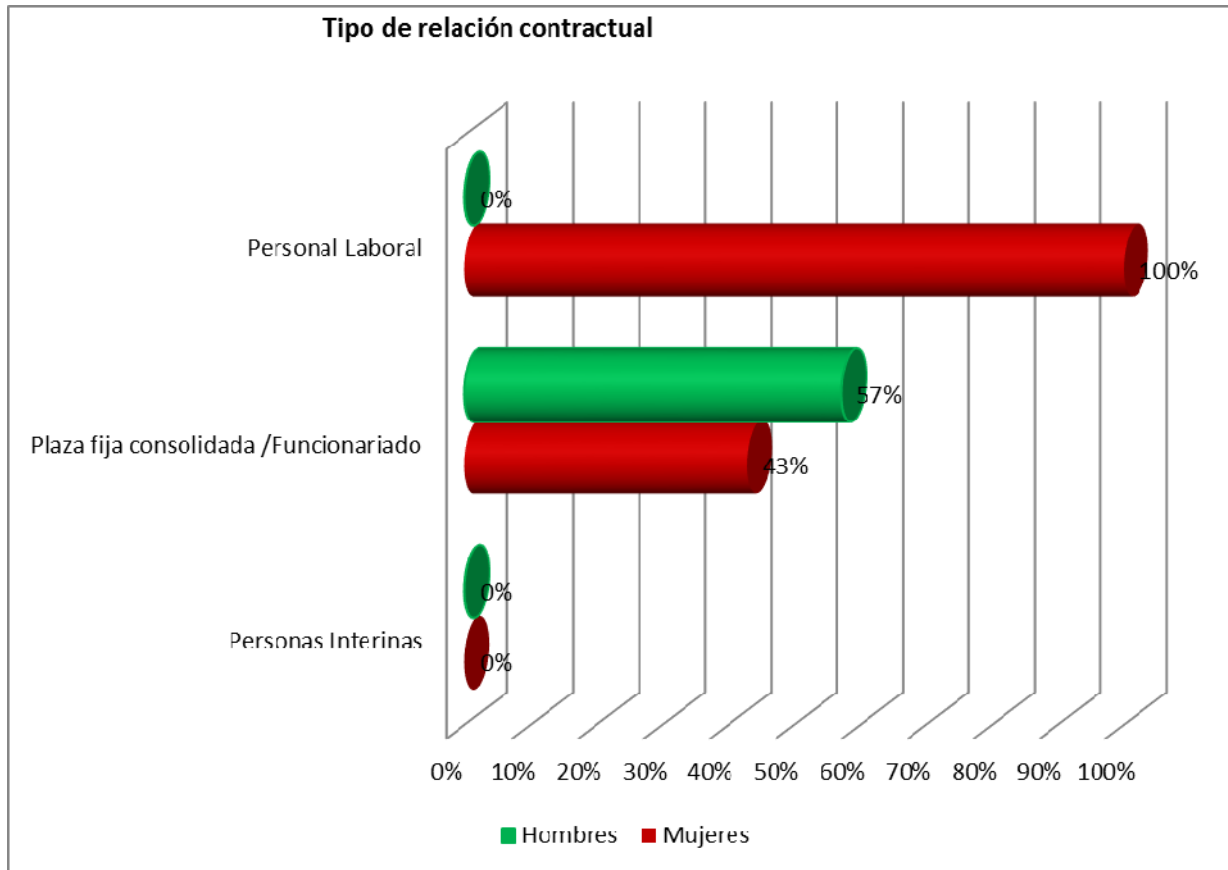
proporció d'homes és d'un 33%. D'altra banda, en les franges inferiors (menys de 3 anys) s'hi troben un 6% de dones i un 22% d'homes. És important estudiar més a fons aquesta estadística perquè podria suposar que s'estan contractant més homes que dones, o bé que les dones podrien tenir algun tipus de dificultat en l'accés, produïda per discriminacions indirectes.

i. Distribució de la plantilla per hores setmanals treballades

La majoria de la plantilla treballa a jornada completa i solament tres persones tenen un contracte a temps parcial. Les dades de la gràfica mostrada corresponen a les tres persones de la plantilla amb aquest tipus de contracte parcial, 2 són dones i 1 és un home.

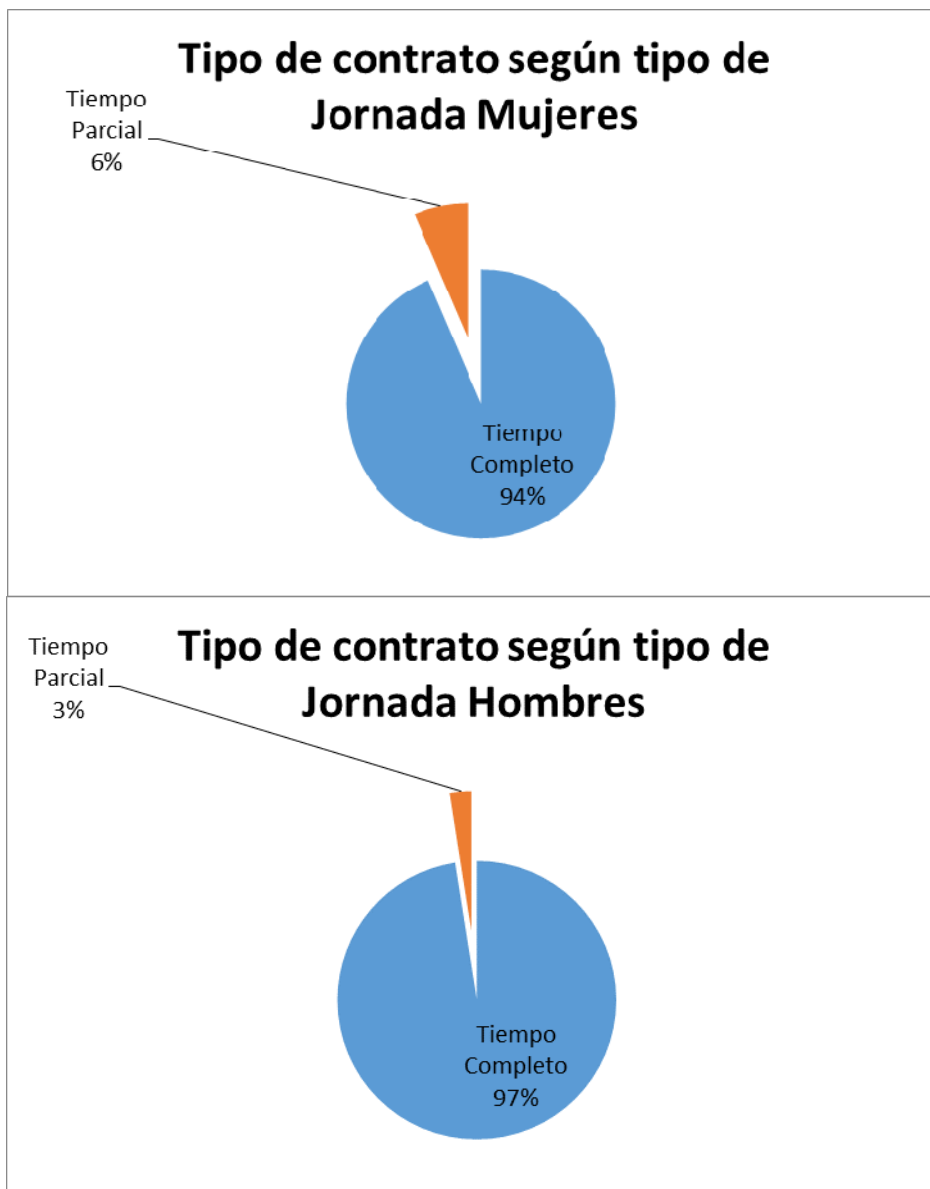


j. Distribuci6n de la plantilla pel tipus de contracte



Pel que fa a la distribuci6n inicial de la plantilla desagregada per sexes, la proporci6n d'homes i de dones que tenen plaça consolidada en la funci6n p6blica 6s equilibrada, com pot observar-se en la gr6fica. En concret 30 dones i 40 homes. Solament 1 dona t6 una relaci6n de personal laboral mitjançant contracte determinat en la categoria d'*administrativa*.

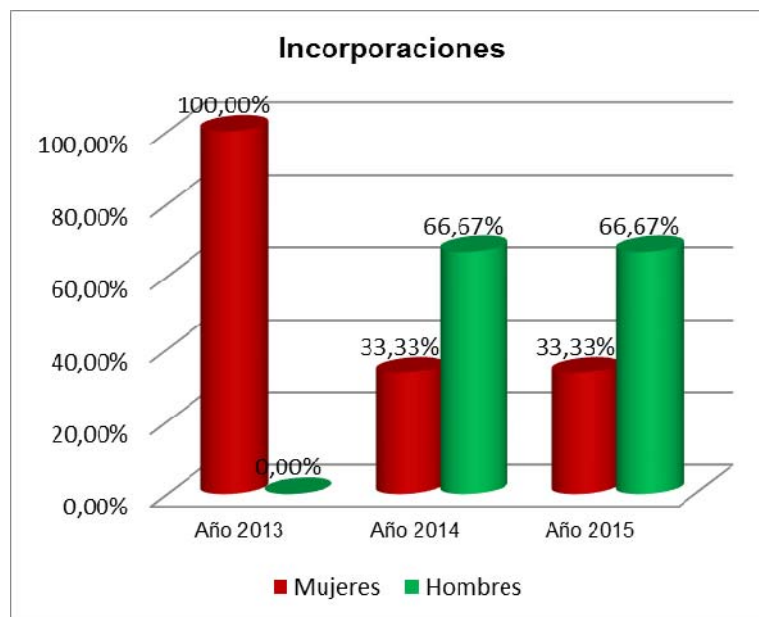
k. Distribució de la plantilla segons l'organització del temps



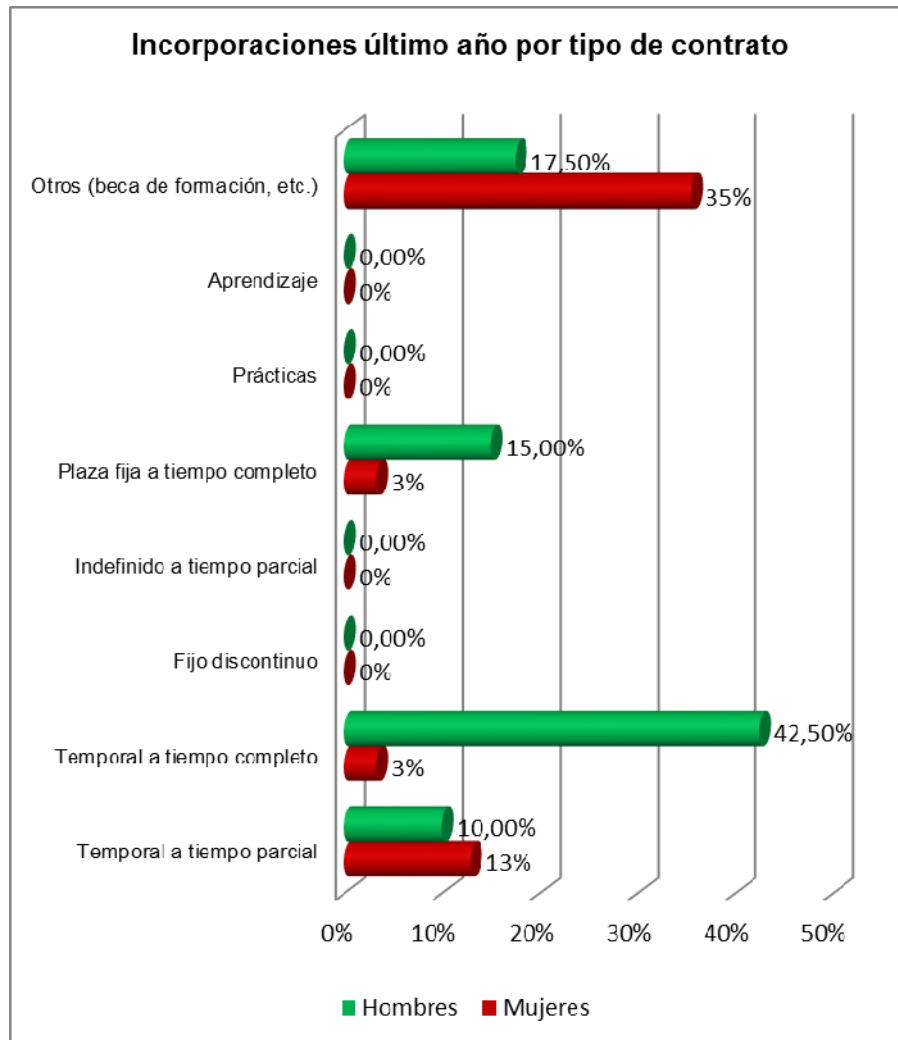
Les gràfiques ens mostren com la majoria de les persones de la plantilla treballen a temps complet (n=68). Hi ha una major quantitat de dones (n=2) que d'homes (n=1) que treballen a temps parcial, en termes absoluts la diferència no és rellevant.

1. Distribució d'incorporacions i de baixes de la plantilla

El 30 de desembre de 2011, el govern articula el Reial decret llei 20/2011, mitjançant el qual prohibeix la contractació de personal en les administracions públiques. En l'article 3, oferta d'ocupació pública o un altre instrument similar de gestió de la provisió de necessitats de personal, exposa la prohibició de contractar personal temporal o fer nomenaments de funcionaris interins per a l'any 2012, excepte en casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents. Això ha impedit l'ampliació de la plantilla en l'Administració Pública en general. La situació a l'Ajuntament de Picanya ha sigut la següent:



Durant l'any 2013 s'hi van incorporar només 2 dones, i durant el 2014 s'hi van incorporar dos homes i una dona. En l'últim any (2015), s'ha mantingut la mateixa tendència d'incorporar-hi més homes (n=34) que dones (n=17), la qual cosa significa que, pel que fa a les incorporacions, la diferència és considerable i caldria analitzar les causes d'aquesta propensió i proposar accions per a reduir aquestes diferències en el futur.



Durant l'últim any, a l'Ajuntament de Picanya, s'hi van fer 51 incorporacions.

D'aquestes, les places temporals es van repartir entre 16 dones i 28 homes, que van incorporar-s'hi com a personal becari i de diferents programes que es detallen a continuació. Els percentatges de la gràfica són en relació amb la població de la plantilla de cada sexe. Només en les beques, les incorporacions de les dones (n=11) superen les dels homes (n=7). Van realitzar-s'hi els mateixos contractes temporals a temps parcial en homes (n=4) que en dones (n=4). Els nombres absoluts evidencien una major propensió,

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



marcada en gran manera pel tipus d'activitat (agrària), a la contractació d'homes en els contractes temporals a temps complet de curta durada (un mes).

Les incorporacions s'han realitzat sobre la base dels programes següents:

1.- Programa Salari Jove: 6 mesos de durada

1 dona contractada (com a tècnica documentalista)

2.- Programa sector agrari: 1 mes de contracte

17 homes contractats

1 dona contractada

3.- Programa conjunt en les administracions públiques:

2 dones com a auxiliars de biblioteca (2 mesos)

2 homes com a peons obrers (4 mesos)

1 treballadora social (2 mesos)

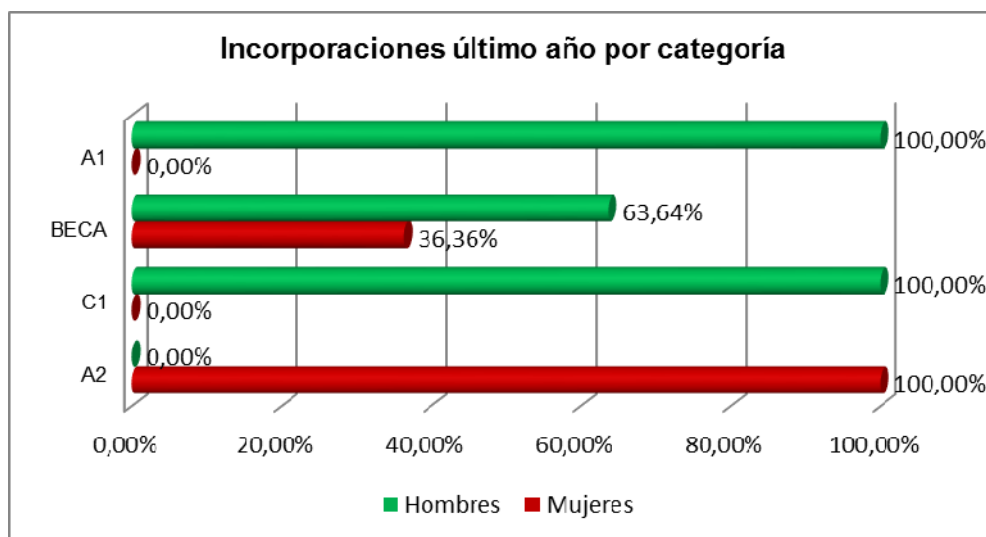
2 oficials d'obra (3 mesos)

4.- Programa La Dipu et beca: 1 mes de durada, són estudiants de la Universitat o de Cicles Formatius, s'hi incorporen tots els anys com a suport a les diferents àrees municipals.

11 dones

6 homes

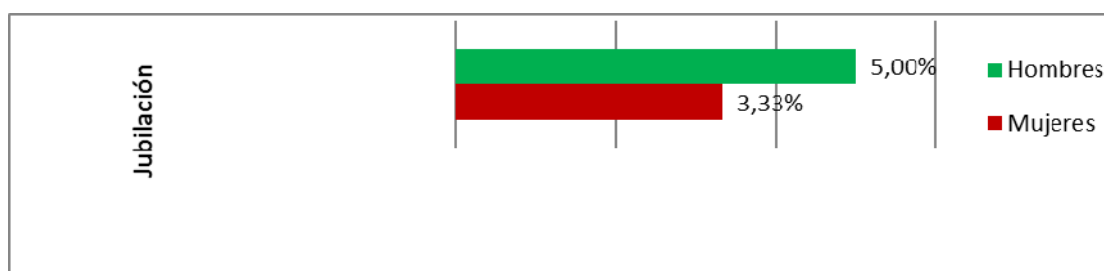
m. Distribució d'incorporacions en la plantilla per categoria

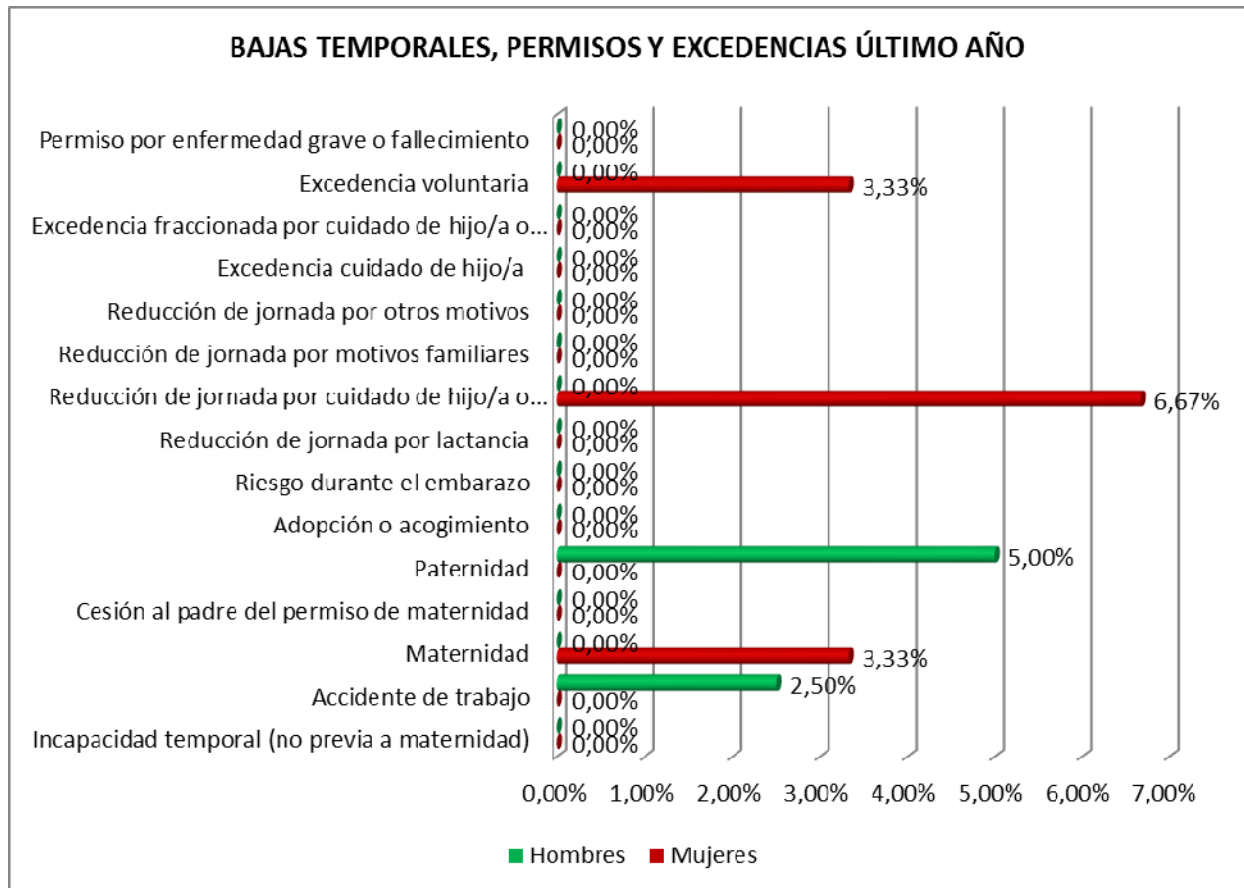


D'altra banda, 1 dona i 6 homes van accedir a una plaça fixa a temps complet. La desigualtat en la incorporació de personal funcionari en detriment de les dones és un indicador que hauria de ser considerat de cara a desplegar accions concretes en el Pla d'igualtat. En analitzar les incorporacions a les places consolidades d'ocupació pública de l'últim any d'acord amb la categoria, l'única dona que ha accedit a un lloc consolidat es va incorporar en la categoria A2 (n=1) i els homes en la C1 (n=5) i A1 (n=1).

n. Distribució de baixes en la plantilla

Quant a les baixes definitives, s'han produït 3 jubilacions en arribar a l'edat de 65 anys de tres persones, 1 dona i 2 homes.





Quant a les baixes temporals, els permisos i les excedències de l'últim any, una dona ha gaudit d'excedència voluntària (per motius diferents a la cura de filles, fills o familiars dependents) i dos han sol·licitat la reducció de jornada per cura de fills o filles; dos homes han gaudit del permís de paternitat (15 dies de durada) i una dona ha gaudit d'un permís per maternitat i, finalment, un home ha tingut un accident de treball. Cal destacar que els percentatges corresponen a la comparació de la quantitat de persones que han estat de baixa respecte de la quantitat de persones en plantilla del seu sexe.

No es produeix cap dada significativa, al marge de la normalitat del gaudi dels permisos reconeguts legalment. En tot cas caldria analitzar si l'exclusivitat del gaudi d'alguns dels permisos per part de les dones (com la reducció de jornada per cura o la maternitat)

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



respon a rols de gènere i es pot incorporar com un dels objectius del Pla d'igualtat, una major divulgació a la plantilla sobre el gaudi dels drets.

III. Promoció i carrera professional

Respecte a la promoció i carrera professional, s'ha de ressaltar que l'organització no compta amb un pla de carrera definit ni disposa de sistemes d'avaluació de personal d'acord amb la promoció interna. Tampoc hi ha cap previsió de programes formatius orientats directament a la promoció interna.

Fins avui no s'ha engegat cap acció o incentiu per incentivar la promoció de dones en l'organització i no es compten amb indicadors quantitius sobre el nombre de sol·licituds de promoció presentades, qüestió aquesta que haurà de ser tractada mitjançant una acció en el Pla d'igualtat. No obstant això, la participació de les dones en llocs superiors de direcció és molt acceptable així com en llocs intermedis de coordinació, com s'ha posat en relleu en apartats anteriors de l'anàlisi.

En matèria de difusió, cal ressaltar que no es realitzen campanyes de publicitat de les vacants per a la promoció interna, sinó que s'usen exclusivament les publicacions en el BOE.

Es declara que no hi ha la possibilitat de transformació de contracte a temps parcial en temps complet, i més si es pot fer la transformació de contracte temporal en indefinit i de laboral a funcionari.

No es reconeixen els períodes suspensius per a la promoció en l'organització.

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



IV. Formació

L'Ajuntament de Picanya no disposa de mecanismes de detecció de necessitats de formació, qüestió aquesta que haurà de ser abordada en el Pla d'igualtat. No obstant això, realitza activitats formatives tant de caràcter obligatori com relacionades amb la prevenció de riscos laborals i les noves aplicacions informàtiques; i les activitats de formació voluntàries són les relacionades amb la formació per a la qualificació professional. La formació es dirigeix a tot el personal, mitjançant l'adhesió de l'Ajuntament de Picanya al Pla de formació de la Diputació de València.

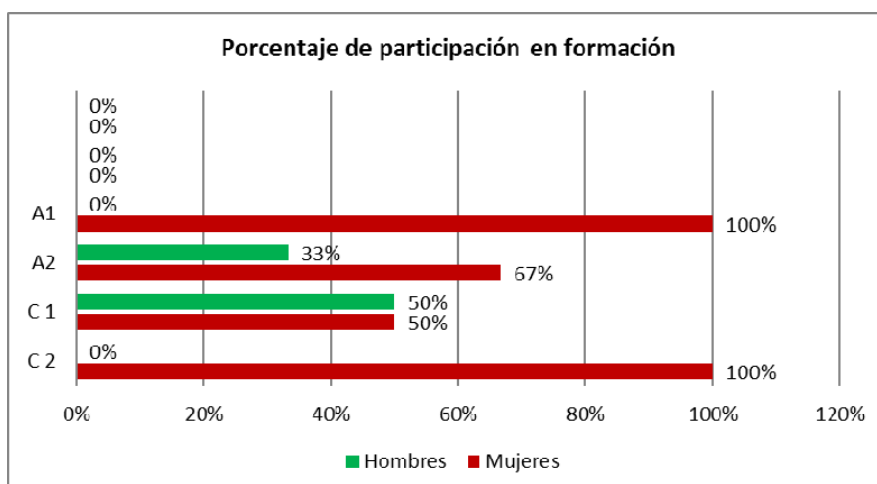
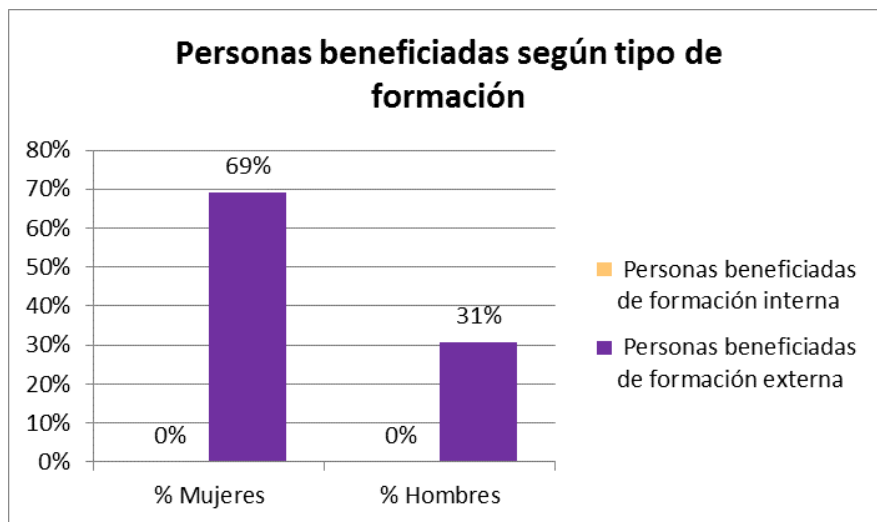
La difusió d'aquestes activitats i les realitzades internament són divulgades mitjançant correus massius a la plantilla i mitjançant el BOP. El personal pot sol·licitar l'assistència a qualsevol curs impartit en el Pla de formació de l'organització.

S'ha esmentat que quasi sempre les activitats formatives es realitzen tant dins com fóra del lloc de treball i es poden realitzar durant o fora de la jornada laboral; i la modalitat en línia és una estratègia d'aprenentatge que s'usa quasi sempre. És important destacar que, tot i que la formació es fa fora de l'horari de treball, l'organització no ofereix facilitats o compensacions a les persones si assisteixen a cursos fora del seu horari laboral, la qual cosa no ha impedit a l'Ajuntament de Picanya que les dones hagen gaudit de la formació, fins i tot en un percentatge major que els homes.

La plantilla compta amb la possibilitat de realitzar formació en matèria d'igualtat de gènere. És de caràcter voluntari i alguns temes són els relacionats amb la perspectiva de gènere, el llenguatge no sexista, la conciliació i la coresponsabilitat. D'aquesta formació se n'han beneficiat 3 dones que han assistit de manera voluntària.

Manca la possibilitat de rebre formació que no estiga directament relacionada amb el lloc de treball. Es declara que falten ajudes o beneficis per a la formació externa.

Malgrat això, en aquesta organització es realitza l'esforç formatiu, en major proporció per part de les dones. En efecte, del total de persones beneficiades per la formació externa, 9 són dones i 4 homes. Cal tenir en compte que aquesta informació només fa referència als cursos organitzats per la Diputació de València, falta la informació compilada de la resta de la formació que desenvolupa el personal.



Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



D'aquestes persones, hi ha dues dones per cada categoria C; dins del grup A2 hi ha 4 dones i en el grup A1 una. Els homes es troben en igual quantitat en les categories A2 i C1 (n=2 en cada categoria).

No es detecten biaixos de gènere en matèria de formació, més enllà del fet que la formació en matèria d'igualtat solament l'han rebuda les dones (n=3).



Es considera convenient comptar amb eines de detecció de necessitats formatives que incorporen la perspectiva de gènere.

V. Selecció de personal

Al marge de les campanyes que ocupen les incorporacions temporals (comentades anteriorment), perquè s'iniciï un procés de selecció i contractació és necessari que existisca el requeriment d'una substitució d'una altra persona de la plantilla o es presente una situació com la jubilació d'una persona de la plantilla.

Com a estratègies de reclutament es fa ús de la publicitat en mitjans de comunicació, la gestió directa de l'àrea de recursos humans, els serveis públics d'ocupació o les borses de treball.

Les estratègies principals que utilitza l'organització per a la realització de processos de selecció són el concurs de mèrits i la realització de proves selectives i d'exàmens i/o

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



l'oposició i l'entrevista personal. Els criteris de selecció usats són aquells que especifica la llei i els reglaments.

No s'apliquen criteris de selecció de caràcter personal.

Els òrgans implicats en el procés de selecció són un tribunal de selecció i l'Alcaldia.

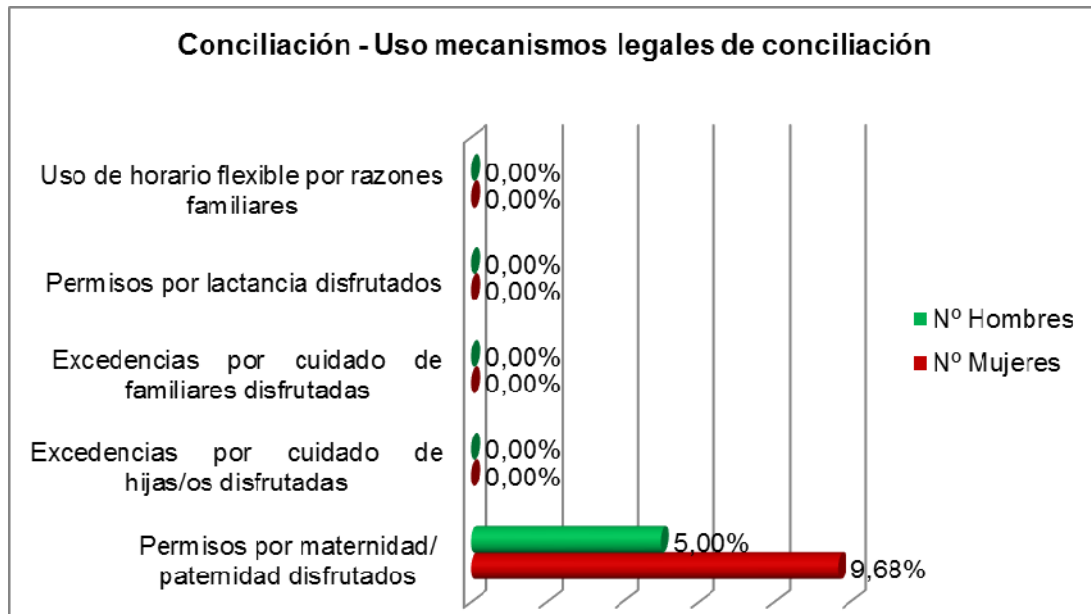
Les vacants disponibles són publicades mitjançant les comunicacions internes de l'Ajuntament.

A pesar que es declara que no hi ha barreres internes, externes o sectorials per a la incorporació de les dones a l'organització, s'indica que els llocs dins de la Policia Local i de la Brigada d'Obres es troben masculinitzats.

VI. Conciliació

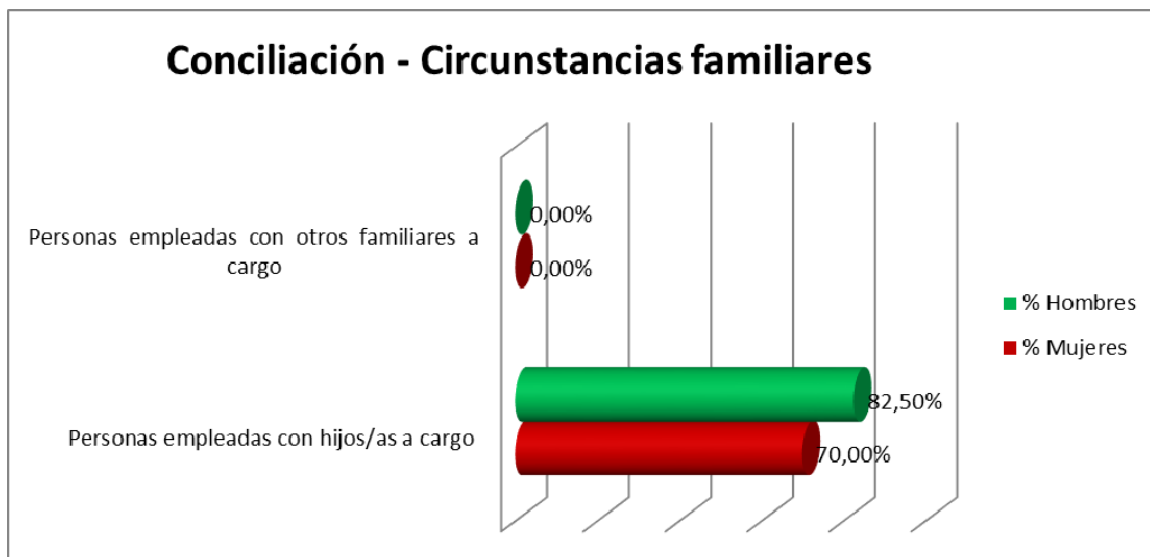
Respecte dels recursos per a la conciliació, una de les estratègies que duu a terme l'organització és oferir la possibilitat de tenir flexibilitat horària a les persones. No obstant això, no es compta amb la informació relativa a l'ús. Segons es declara, la major part de la plantilla fa ús d'aquestes mesures, però no n'està registrat l'ús. Falten estratègies de divulgació per a informar sobre els mecanismes de conciliació tant legals com els que estableix l'Ajuntament. A més, es declara que no s'ha desenvolupat un mètode de promoció per a l'ús de les mesures de conciliació.

Per tal de fer ús dels drets de conciliació, la persona interessada ha de comunicar-ho a l'Ajuntament i rep una resposta en una setmana.

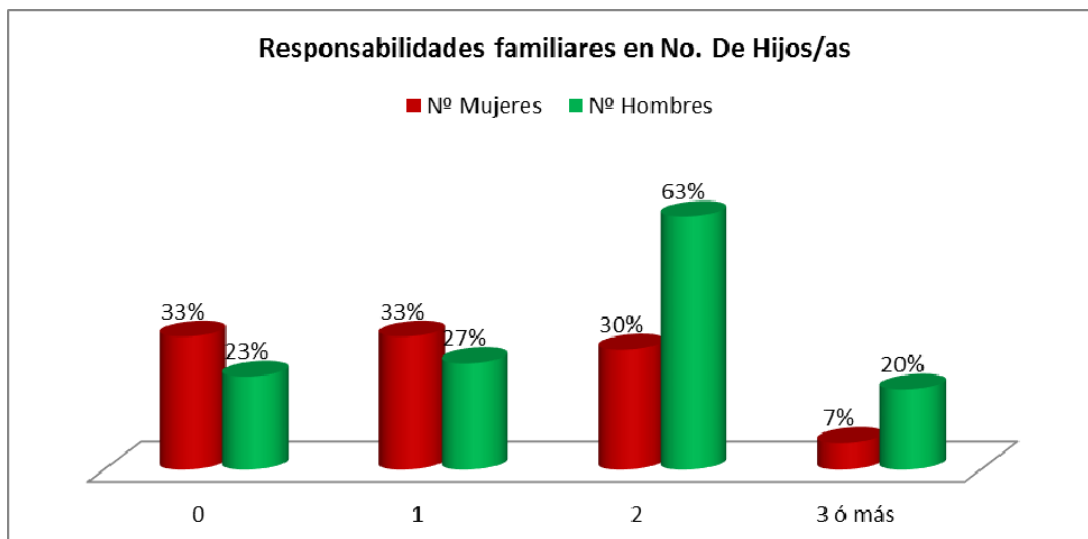


Les persones que han gaudit de permisos associats a la maternitat o paternitat han sigut 1 dona i 2 homes, respectivament. El percentatge de la gràfica fa referència a la població de la plantilla de cada sexe.

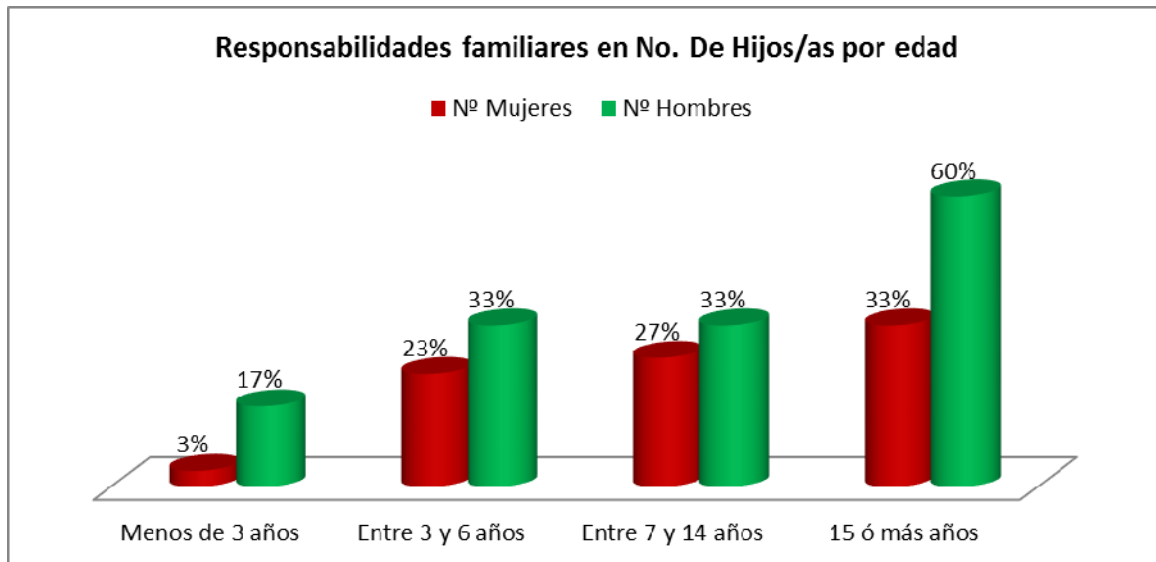
Respecte de les circumstàncies familiars lligades als permisos, un alt percentatge de la plantilla té fills o filles, en concret el 70% de les dones (n=21) i el 82,5% dels homes (n=33), per la qual cosa la informació i divulgació sobre els drets de conciliació és un assumpte prioritari que cal abordar en el Pla d'igualtat.



Per nombre de fills i filles, la plantilla es distribueix de la manera següent: 17 persones no tenen al seu càrrec cap menor (en concret 10 dones i 7 homes); caldria investigar si aquest col·lectiu compta amb un altre tipus de responsabilitats, per exemple persones majors o dependents.



El percentatge major de la plantilla té 2 fills o filles a càrrec seu i la proporció d'homes és molt major (n=19) que la de dones (n=9).



Les edats de fills i filles han passat majoritàriament la frontera dels set anys, la qual cosa implica, en aquests casos, majors nivells d'autonomia i menors necessitats en matèria de conciliació, no obstant això, és necessari abordar la informació dels drets de conciliació i l'assumpció de la coresponsabilitat familiar com una qüestió lligada al principi d'igualtat de les polítiques públiques.

Seguint les indicacions de l'equip de recerca Wont³ i per evitar l'elevat risc psicosocial en els homes en el moment d'exercir el dret de conciliació, es proposa introduir en el Pla d'igualtat accions encaminades a l'exercici dels drets per part de tota la plantilla, mitjançant l'establiment de sessions de sensibilització i formació, en les quals s'aborde aquesta matèria i es tracte l'assumpte de la coresponsabilitat i el qüestionament dels rols i estereotips de gènere, entre altres aspectes.

³ *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo, ¿una cuestión de diferencias?* Equip de Recerca WONT, UJI. Dra. Eva Xifre, Dra. Marisa Salanova i Joan Franco

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



VII. Comunicació

Respecte a la comunicació interna, la plantilla compta amb el correu electrònic com a canal de comunicació específic utilitzat entre la plantilla i l'Ajuntament de Picanya mateix. A més, fa ús dels canals de comunicació següents:

- a) Les reunions,
- b) El correu electrònic,
- c) La intranet i
- d) El tauler d'anuncis.

Per a les comunicacions externes, l'Ajuntament fa ús de les xarxes socials, les publicacions i els periòdics, les APP i el seu web.

Quant a les campanyes de sensibilització, es declara que s'han realitzat en matèria de violència de gènere, reciclatge, comerç local i animals de companyia, usant un llenguatge inclusiu en totes les campanyes.

Es considera que la imatge transmesa per l'organització comunica els valors d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i vetla per evitar imatges i llenguatge sexista en els documents editats. A més, es declara que es fan accions positives en diverses activitats "ressaltant la imatge de la dona amb responsabilitat i protagonisme".

S'ha realitzat una succinta anàlisi del web <http://www.picanya.org/> i s'ha contrastat que la informació facilitada per l'Ajuntament de Picanya, respecte de la comunicació externa, compleix amb rigor la normativa⁴:

⁴ Art. 48 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i homes. El llenguatge no sexista en els escrits administratius. Les administracions públiques valencianes engegaran els mitjans necessaris perquè la redacció de tota norma o escrit administratiu respecten les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista. I art. 14.11 de la LO 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



- Efectivament es fa un ús respectuós del llenguatge i de les imatges, tant en l'estructura com en els continguts, en quasi el 100% dels continguts analitzats i s'ha trobat solament alguna expressió fàcilment esmenable (com l'ús genèric del masculí de la paraula *adults* per a referir-se a les *persones adultes* o a *majors de 18 anys*), en concret, en l'apartat d'esports. No obstant això, és comú l'ús de paraules neutres *formació de persones adultes, persones usuàries, persones majors* i les imatges són equilibrades i equitatives des de la perspectiva de gènere en tots els apartats consultats. És evident que aquest resultat és fruit d'una intenció i un compromís explícit amb la igualtat.
- A més, hi ha un apartat exclusiu per a tot allò desenvolupat en matèria d'igualtat, en el qual, entre altres coses, s'al·ludeix al compromís explícit per la igualtat, mitjançant un apartat alimentat amb les accions que aquest ajuntament ve duent a terme en favor de la igualtat i en prevenció de la violència de gènere des de fa onze anys: en concret, en 2005 trobem el Primer Acord Ciutadà contra la Violència de Gènere. La forma en què es divulga i difon aquest acord és, sens dubte, una bona pràctica que compromet a tota la societat de Picanya.
- Per un altre costat també s'ha descarregat algun formulari de l'Ajuntament de manera aleatòria, en concret la justificació de la subvenció dels clubs, que incorpora informació relativa al sexe (nombre de dones inscrites en l'activitat), encara que, en aquest cas, es fa ús del masculí genèric (entrenadors, monitors...) i no es distingeix el sexe de les persones membres del club o de l'associació que opten a la subvenció. Això està relacionat amb la necessitat d'incloure sistemàticament la variable del sexe en les estadístiques, enquestes i en la recollida de dades que duga a terme l'Administració,

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



com un dels primers complimentes legals que caldrà anar abordant en totes les àrees del consistori⁵.

VIII. Salut laboral

Respecte a la Salut Laboral, és important tenir en compte la legislació en aquesta matèria⁶. La Llei d'igualtat va modificar, entre altres, la Llei de prevenció de riscos laborals en determinats aspectes relacionats amb la salut de les dones treballadores. Concretament, afegí un nou apartat que estableix que les administracions públiques han de promoure l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes. Perquè siga possible, les administracions hauran de considerar "les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i la recerca generals en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguen aparèixer vinculats amb el sexe dels treballadors". La Llei d'igualtat també ha ampliat la protecció de la salut de les dones embarassades al període de lactància natural.

L'Ajuntament de Picanya ha incorporat, en l'avaluació de riscos laborals, els riscos vinculats al sexe de les persones treballadores i el Pla de prevenció, i comprèn mesures de prevenció i protecció per a eliminar o reduir els riscos lligats al sexe de les persones treballadores.

Quant als llocs adaptats per raó de risc durant l'embaràs, s'ha adaptat un lloc de treball i s'ha reduït el temps de treball a alguna treballadora per raó de risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància. S'ha suprimit el treball nocturn o a torns a una treballadora per raó de risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància. No ha sigut necessari adaptar cap lloc de treball per raó de risc durant la lactància.

⁵ Art 20 de la LOI 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

⁶ Art 27c i disposició addicional dotzena de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



A més, hi ha mesures relatives a aquesta matèria que suposen una millora respecte del que estableix la llei o el conveni col·lectiu, com el fet que les hores de lactància es poden acumular i es cobren encara que no es treballen.

XI. Assetjament sexual i per raó de sexe

Segons la informació facilitada, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe s'ha inclòs en l'avaluació de riscos laborals tal com marca la legislació.

L'Ajuntament declara que realitza mesures formatives i informatives de sensibilització dirigides a la plantilla en general, en matèria de prevenció de riscos laborals. També es realitzen cursos superiors dirigits a la representació de les treballadores i dels treballadors.

No obstant això, no s'han desplegat mesures informatives i formatives en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. No s'han aplicat mai mesures disciplinàries per un cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

La Llei d'igualtat, dins de la protecció, promoció i millora de la salut laboral, va incloure la consideració de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Sobre aquest tema, l'Ajuntament no compta amb un protocol específic per a denunciar l'assetjament en el cas que aquestes conductes s'hi produïsquen, ni amb sistema de garantia per evitar els efectes de l'assetjament sexual en la promoció.

Com que l'Ajuntament de Picanya no compta amb un procediment que facilite la denúncia i prevenció d'aquests actes, es desconeixen els casos que hagen pogut produir-s'hi. Aquesta evidència fa imprescindible recomanar un sistema que garantisca la comptabilització del nombre de reclamacions presentades en matèria d'assetjament sexual fins que es formalitze el protocol per a la prevenció i l'actuació en aquests casos.

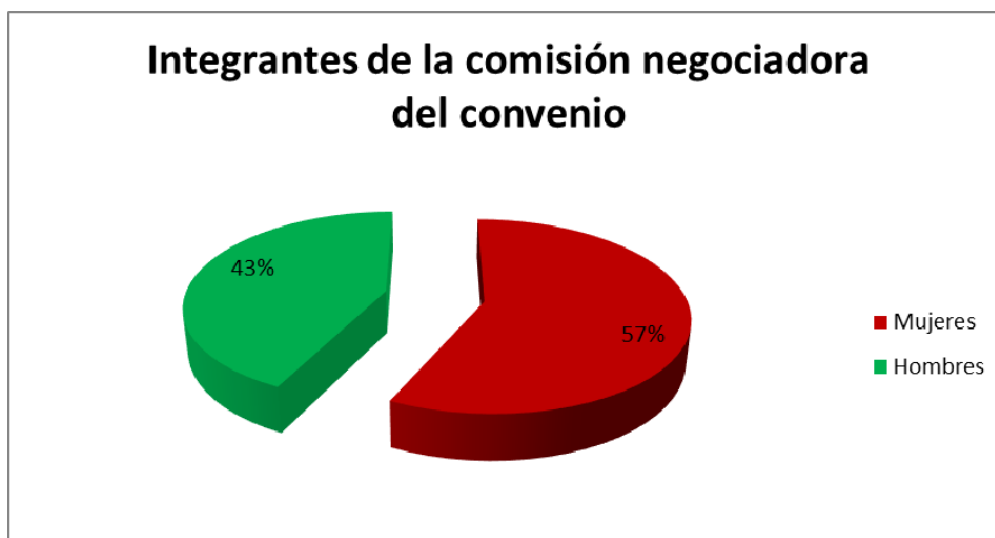
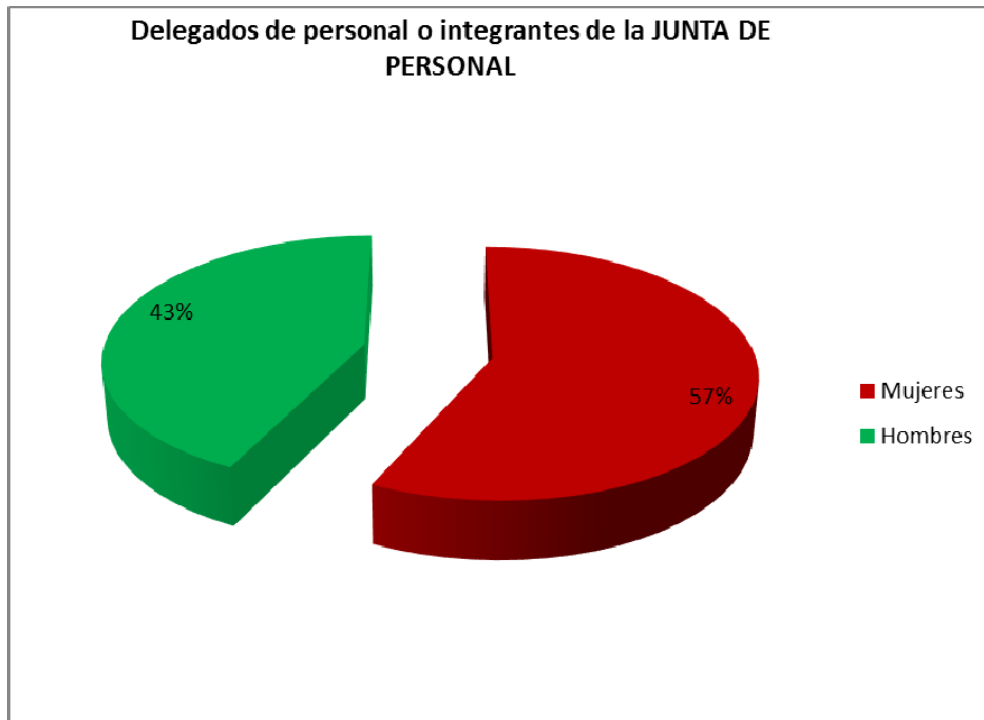
Subvencionat per

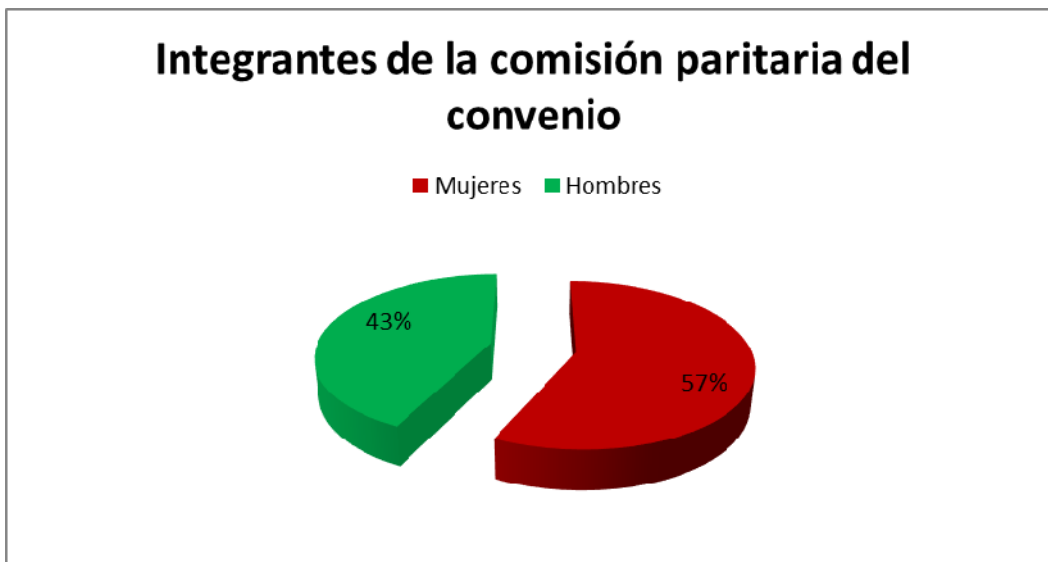


Amb l'assessorament de:

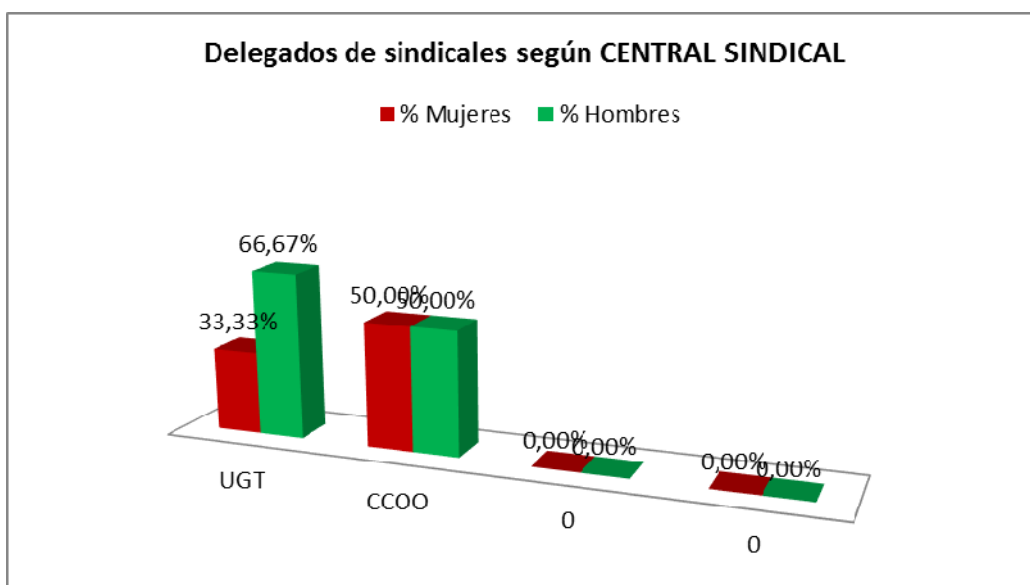


IX. Representaci3n de personal





Per la seua banda, la Junta de Personal, la Comissi3n Negociadora del Conveni i la Comissi3n Paritaria del Conveni es constitueixen de manera igual. Les tres presenten una proporci3n inversa a la de la composici3n de la plantilla; els seus integrants s3n set persones, quatre de les quals s3n dones i tres homes.



Subvencionat per



Amb l'assessorament de:

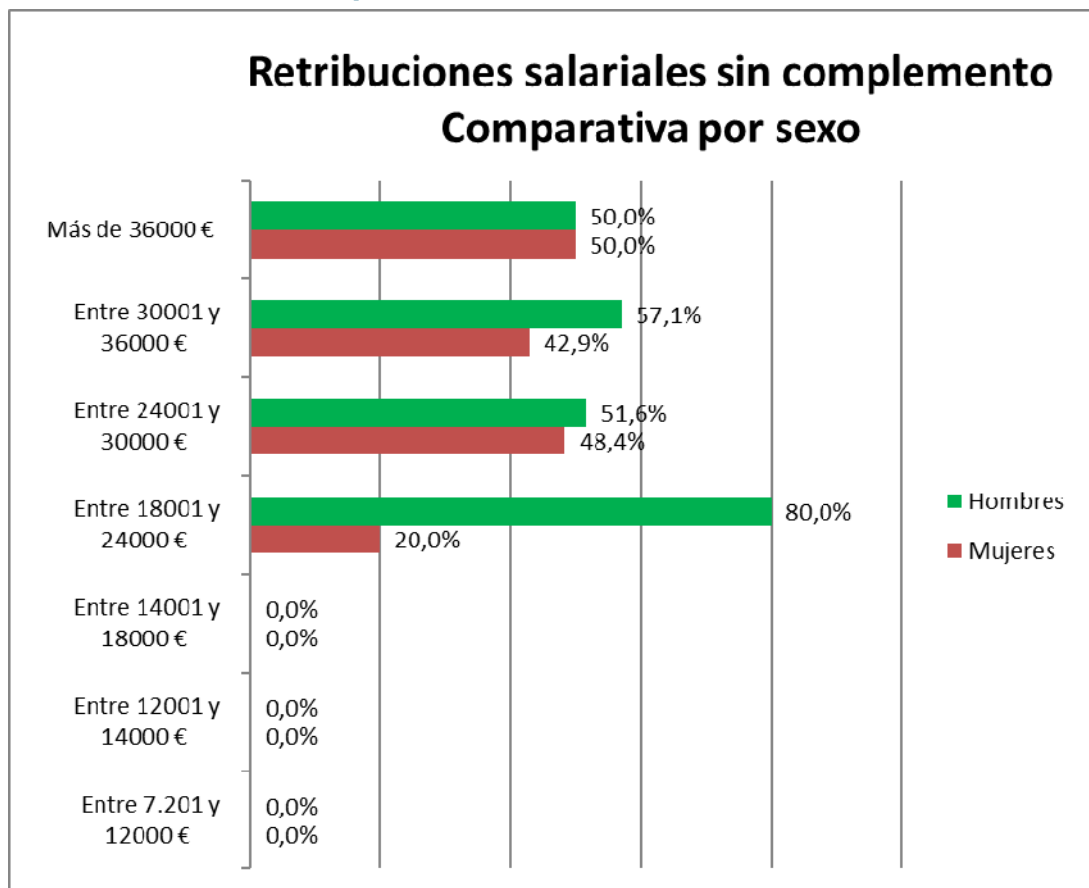


Veiem que en ambdues centrals sindicals estan representats per igual tant les dones com els homes; UGT té dos delegats i una delegada sindical. CCOO està representat per una dona i un home.

El principi d'igualtat es considera a l'hora d'establir totes les negociacions de qualsevol tema relacionat amb la plantilla; tenen bastant prioritat en la negociació amb l'empresa les mesures que afavorisquen la conciliació de la vida professional i laboral del personal de l'organització. Aquesta transversalització del principi d'igualtat es valora de forma molt positiva ja que serà una peça clau en el disseny i plantejament del Pla d'igualtat.

X. Estructura salarial:

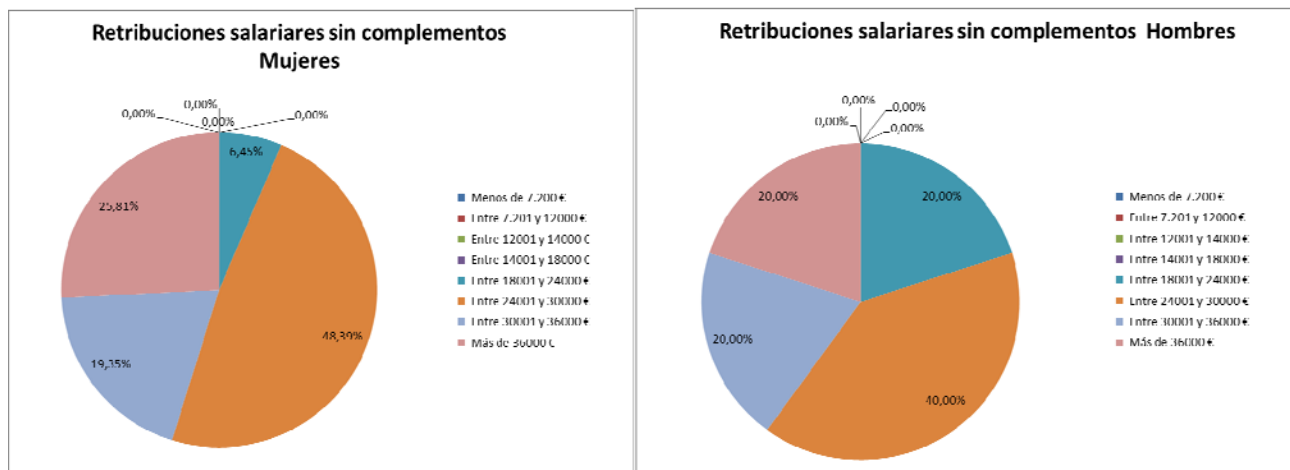
a. Retribucions salarials sense complements



Subvencionat per



Amb l'assessorament de:

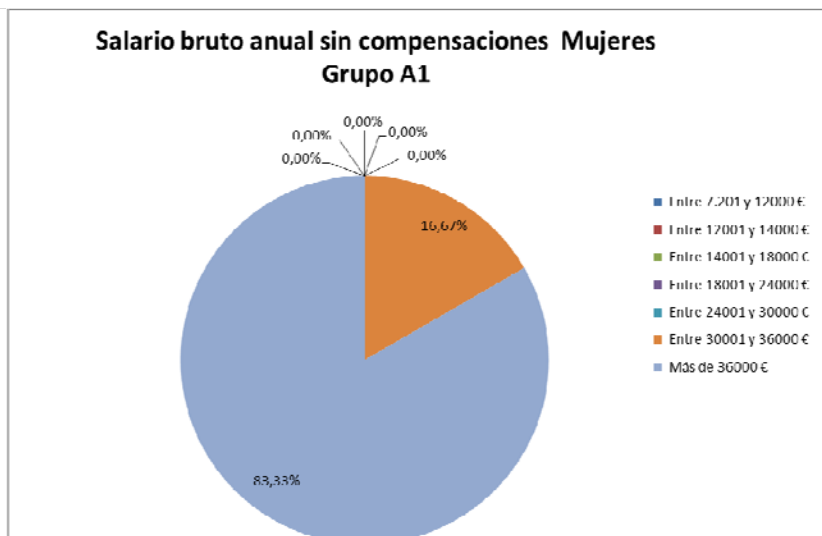
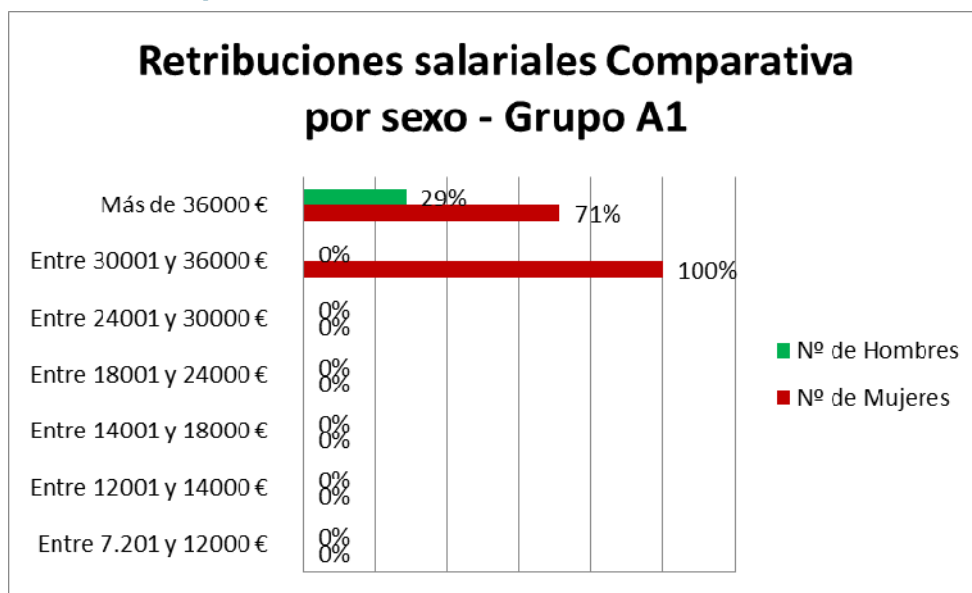


Les gràfiques ens mostren com les remuneracions de la plantilla estan per sobre dels 18.000 €. La majoria de les persones perceben salaris entre els 24.001 i els 30.000 € anuals, específicament 15 dones i 16 homes. Es pot dir que hi ha una proporcionalitat en les remuneracions semblant a la de la plantilla en general, amb l'excepció de la banda de 18.001 i 24.000 €, on la presència femenina és menor, en nombres absoluts, 2 dones i 8 homes.

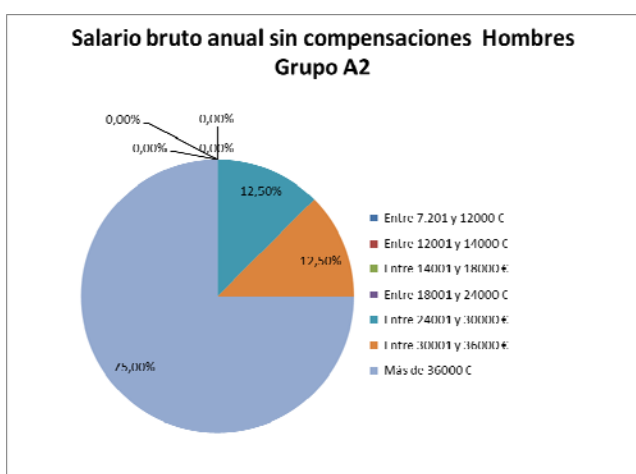
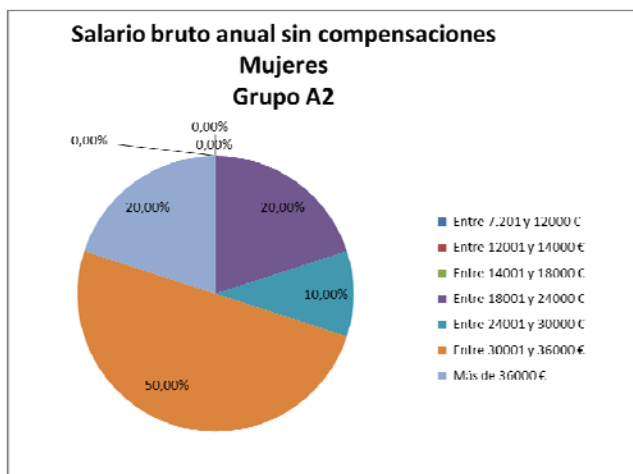
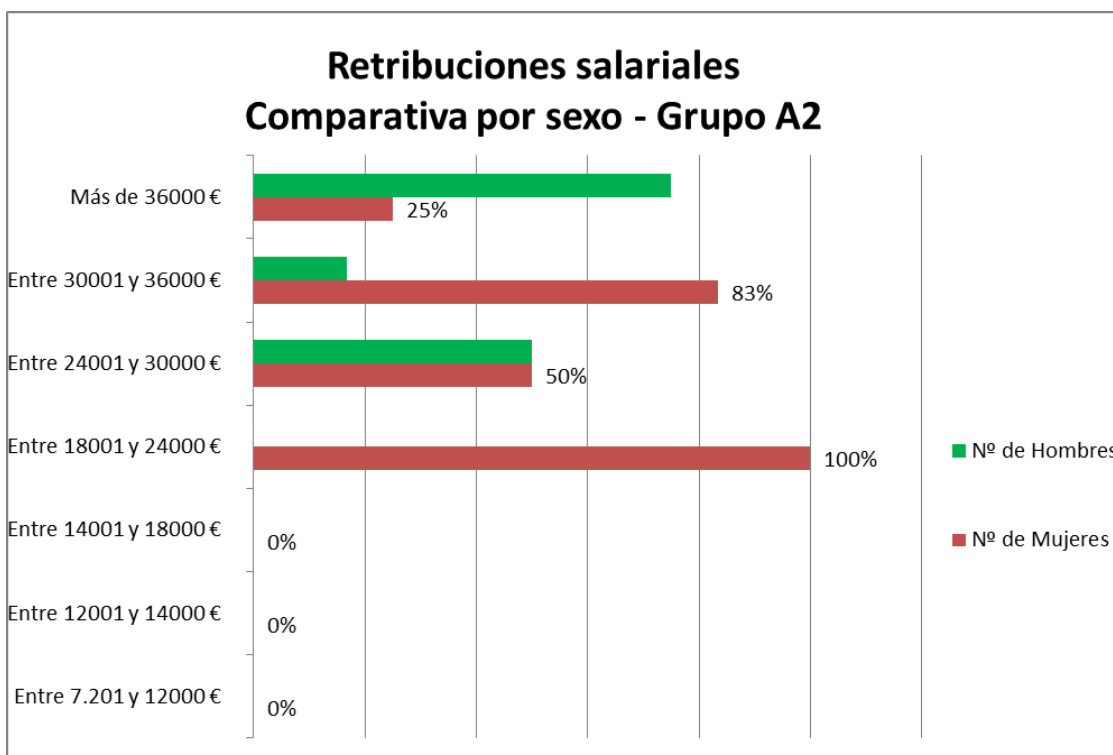
b. Retribucions salarials amb complements

No es compta amb informació relativa a aquest apartat

c. Salari brut anual sense compensacions

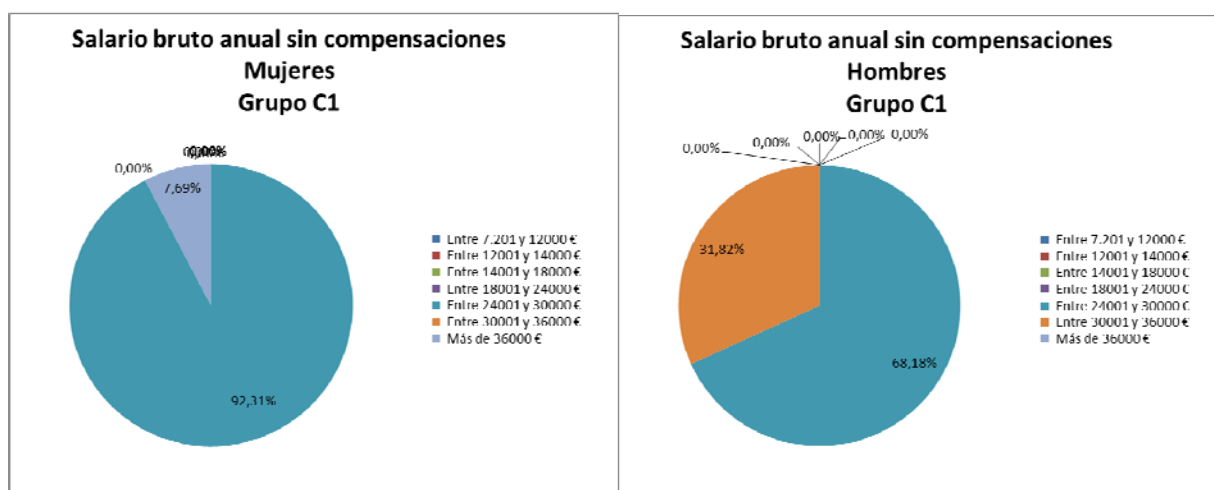
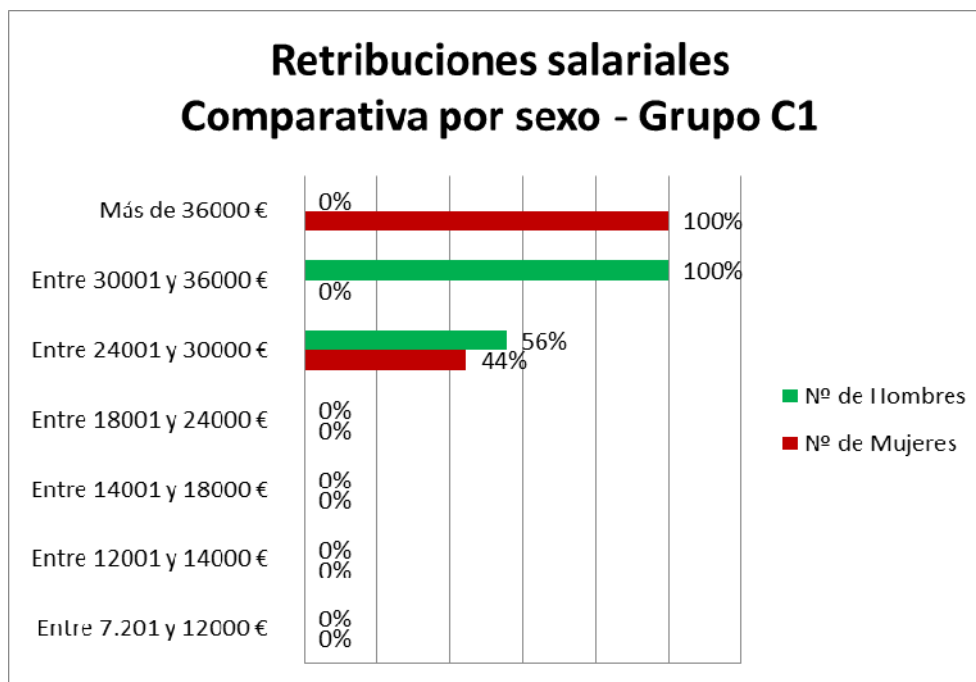


Dins de la categoria professional es situen 8 persones, de les quals 6 són dones. Aquestes, majoritàriament (n=5), es situen en la banda salarial de més de 36.000 €, igual que tots els homes (n=2).



En els gràfics es mostra que la banda salarial en què es troben la majoria dels homes és la de més de 36.000 €, mentre que les dones, majoritàriament, es troben en la d'entre 30.0001 i 36.000 €. Malgrat que la quantitat de dones és major (n=10) que la d'homes (n=8), aquestes són, en comparació amb els homes, menys remunerades i s'observa una esclatxa salarial en

la categoria A2. Caldria fer una anàlisi més aprofundida per valorar els complements d'antiguitat que poden estar presents en aquestes retribucions, així com uns altres complements que no s'han tingut en compte en l'anàlisi.



En la categoría C1 hi ha menys dones (n=13) que homes (n=22). En la banda salarial més alta (més de 36.000 €), es troba una dona i la resta es troben en la de 24.001 i 30.000 €,

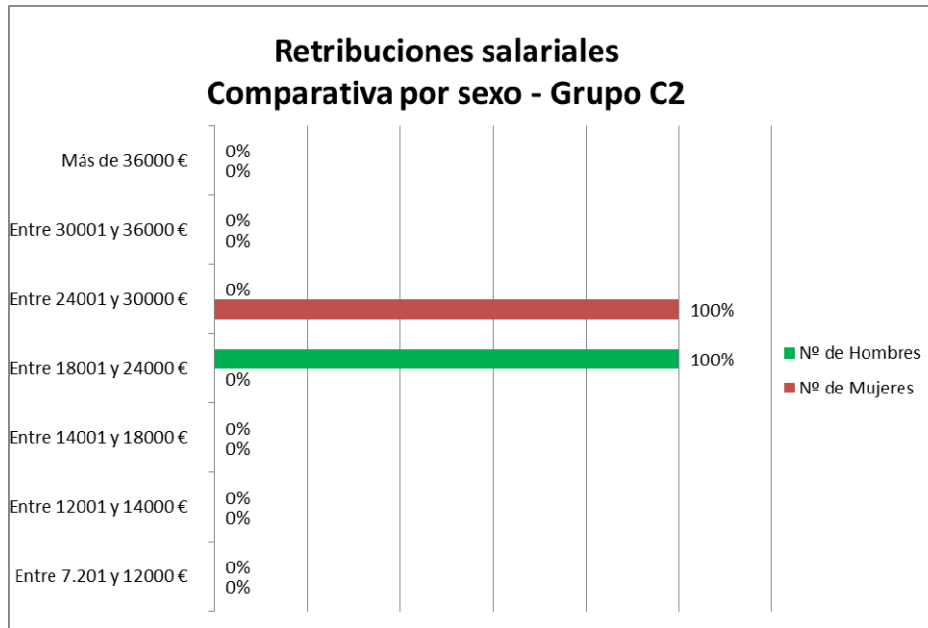
Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



igual que 15 dels homes. Un nombre important d'homes (n=7) es troben en la franja de 30.000 a 36.000 €. En aquesta categoria es detecta una bretxa salarial.

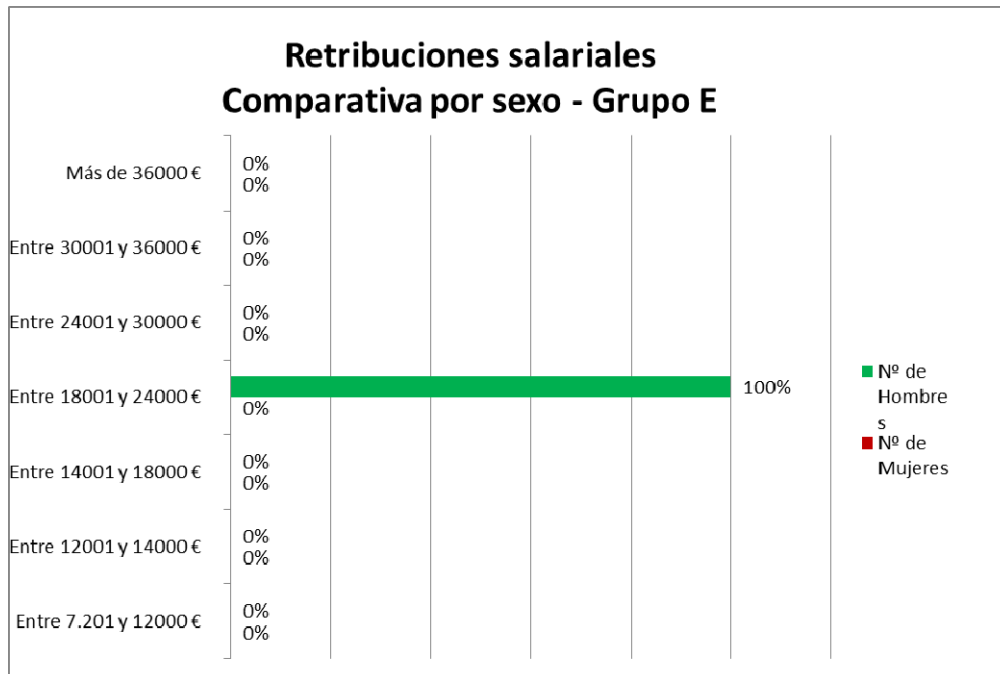


El gràfic mostra que les dones (n=2) dins d'aquesta categoria perceben una remuneració un poc superior als homes (n=4).

Subvencionat per

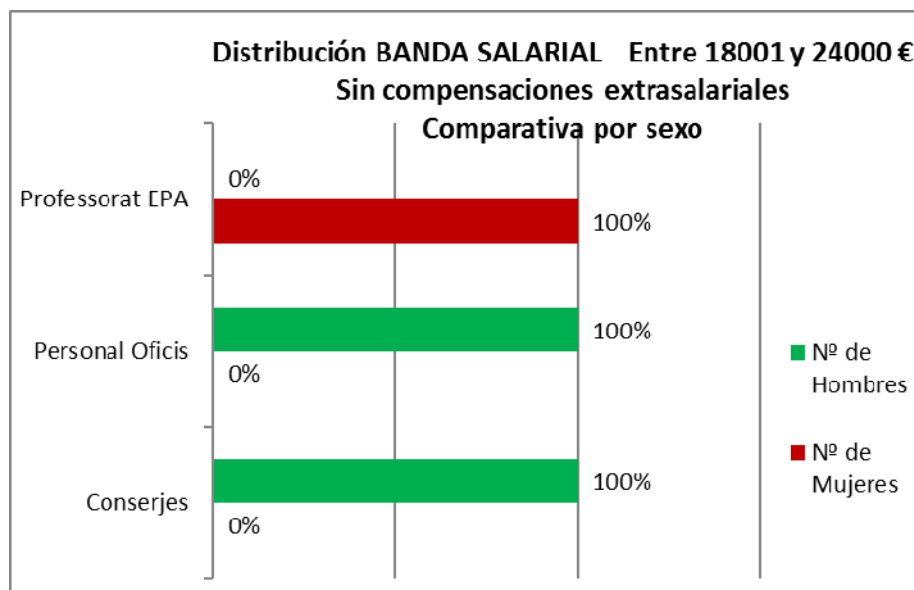


Amb l'assessorament de:



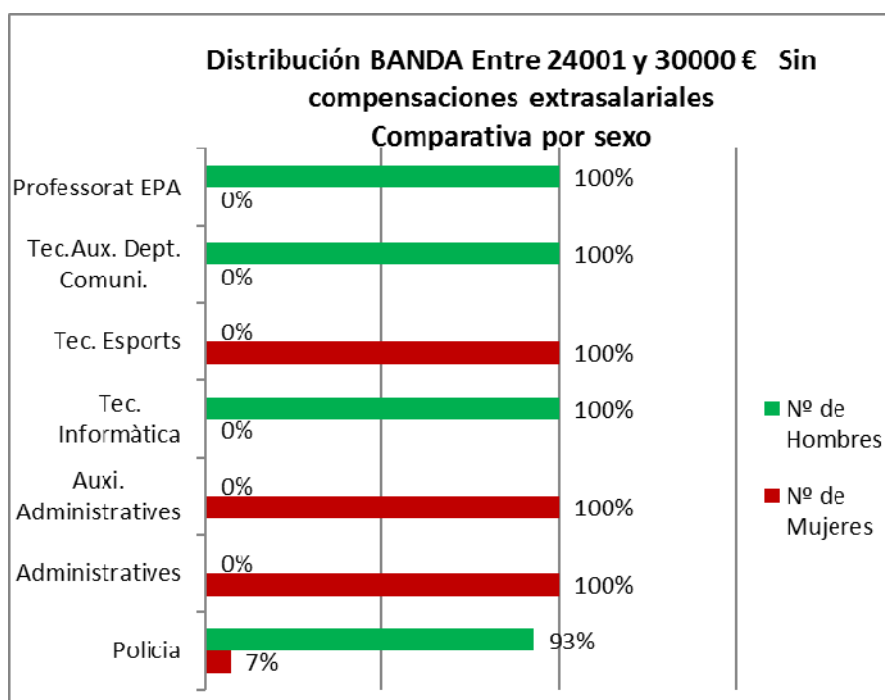
Dins del grup E s'observa que tots els homes (n=4) perceben una remuneració de 18.001 a 24.000 €. No hi ha cap dona en aquesta categoria.

A continuació, es mostra la distribució dels càrrecs per bandes salarials.



En aquesta banda salarial es troben 2 dones i 8 homes: 5 en el càrrec de conserge.

Cal que servisca com a aclariment que les dos professores de l'EPA que se situen en aquesta banda salarial tenen un contracte a temps parcial; la seua plaça està consolidada (són funcionàries) i treballen 22 hores a la setmana.

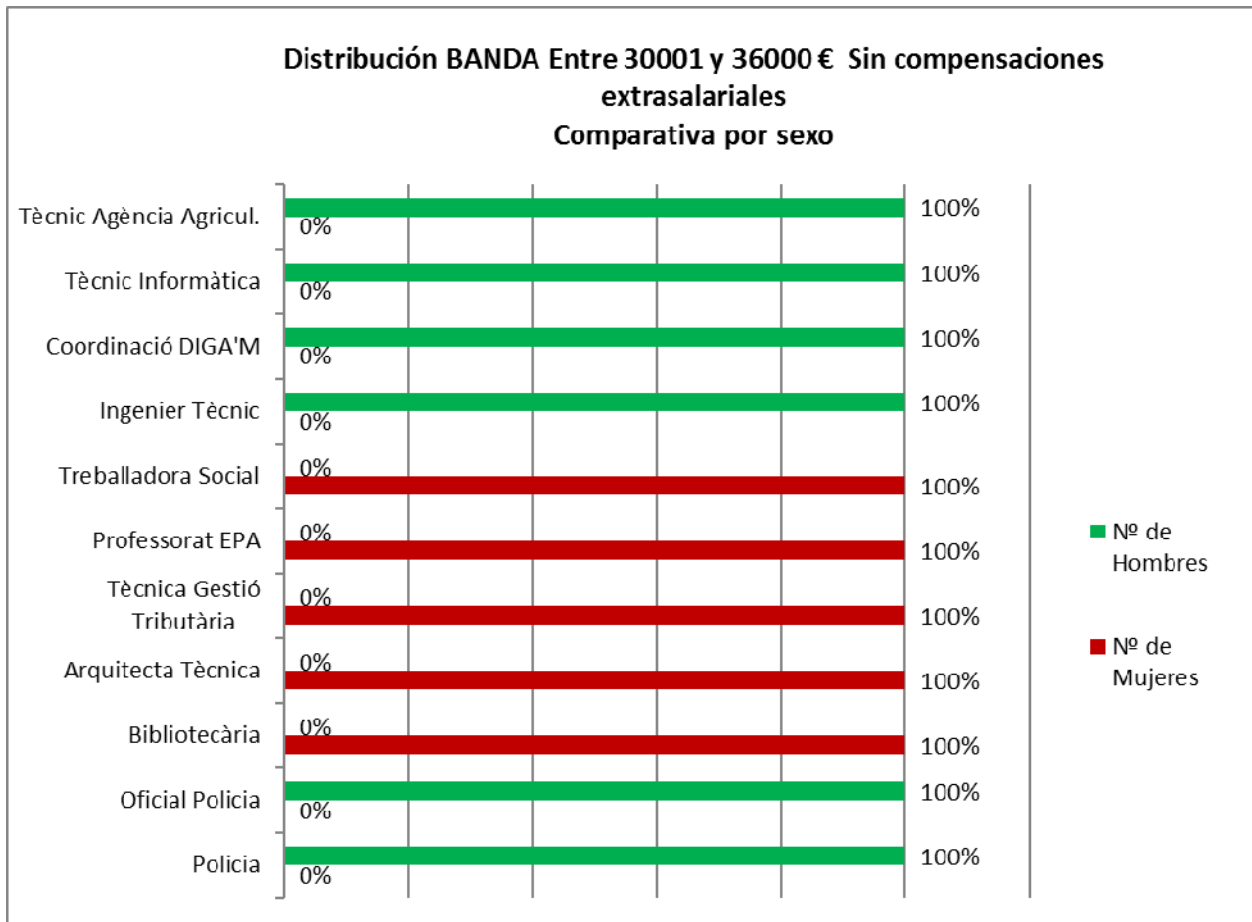


Dins de la banda de 24.000 i 30.000 €, hi ha 15 dones i 16 homes. Ocupant el càrrec d'administratives es troben 11 dones, dos ocupen el càrrec d'auxiliar administrativa, una com a tècnica d'Esports i una de policia. Per la seua banda, 13 homes ocupen el càrrec de policia, un de tècnic informàtic, un altre de tècnic auxiliar del Departament de Comunicació i un de professor de l'EPA. Cal que servisca com a aclariment que el professor de l'EPA que se situa en aquesta banda salarial té un contracte a temps parcial; la seua plaça està consolidada (és funcionari) i treballa 32 hores a la setmana.

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:

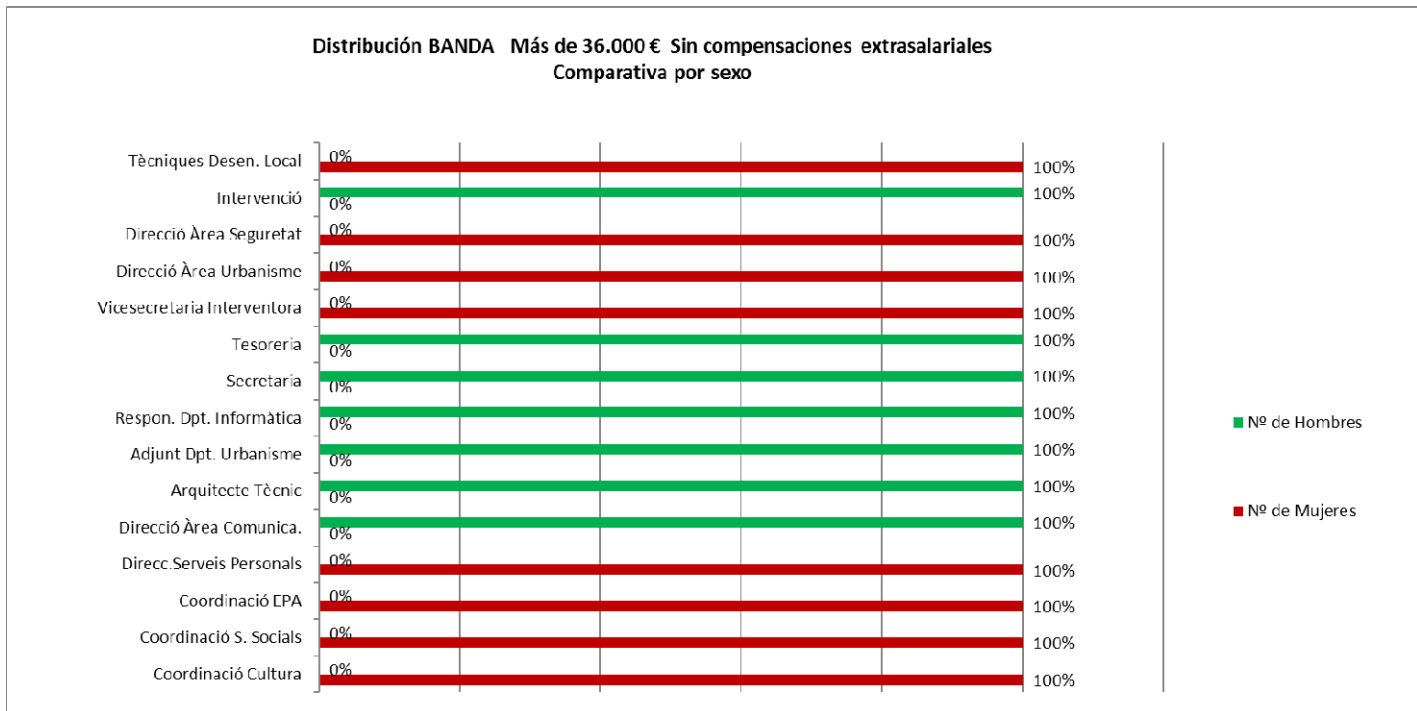


Els càrrecs que es troben dins d'aquesta banda estan ocupats majoritàriament per una sola persona, a excepció del càrrec de policia, oficial de policia i el de professora de l'EPA amb dues persones cadascun. En total hi ha 6 dones i 8 homes.

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



La banda salarial més alta agrupa 9 dones i 7 homes. Cada càrrec està ocupat per una persona, a excepció del càrrec de tècnica de Desenvolupament Local, que l'ocupen dues dones.

Seria desitjable fer un estudi major que incloguera les compensacions salarials per a poder fer una comparació rigorosa, que no estaven disponibles en el moment de realitzar el diagnòstic.

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



3. Anàlisi DAFO. Conclusions. Recomanacions.

Anàlisi interna de l'organització amb perspectiva de gènere:

FORTALESES:

El fet de tractar-se d'un organisme públic determina que algunes realitats molt esteses en un altre tipus d'organitzacions, com és la segregació vertical, no aparega reflectida de manera fefaent en aquest diagnòstic. No hi ha grans diferències en l'ús de contractes a temps parcial, sinó que afecten de manera similar homes i dones. La majoria de la plantilla té la seua plaça consolidada. L'accés a la funció pública es troba regulat per llei, mitjançant criteris objectius, cosa que és garantia que els processos, regulats per llei, compleixen uns criteris objectius. Serà imprescindible garantir una correcta difusió, divulgació i execució d'aquests processos perquè la igualtat d'oportunitats siga efectiva i es convertisca en un dels valors evidents i explícits del consistori.

En segon lloc, l'estratègia triada per l'Ajuntament de Picanya és la transversalitat de gènere, que es constata a través de:

- El compromís explícit i la implicació dels llocs polítics que componen la Comissió d'Igualtat.
- El fet que la Comissió d'Igualtat és heterogènia, estiga formada per personal tècnic de diferents àrees i representants sindicals.
- La formació en matèria d'igualtat d'oportunitats impartida.
- La negociació entre l'empresa i la plantilla, i la prioritat que tenen les mesures que afavorisquen la conciliació de la vida professional i laboral del personal de l'organització.
- La comunicació externa i interna, a través de l'ús del llenguatge inclusiu i de les imatges lliures de biaixos sexistes, i el fet d'haver desenvolupat accions positives en diverses activitats, ressaltant la imatge de la dona amb responsabilitat i protagonisme.

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



- El plantejament d'activitats de tots els àmbits amb perspectiva de gènere (i d'activitats concretes en matèria d'igualtat).

Per a finalitzar, es compleix el principi de presència equilibrada a nivell polític, no obstant això, s'ha d'aprofundir i de comprovar si aqueix compliment transcendeix també a les comissions de treball, que solen portar aparellats beneficis de diferent tipus i també econòmics.

FEBLESES:

La segregació horitzontal en determinades categories, sobretot en les relatives a la Policia i a oficis, i en categories pròpies de la brigada i de consergeries, o els llocs del Departament d'Informàtica; unit al fet que la plantilla, encara que complisca el principi de presència equilibrada, estiga lleument masculinitzada i que les incorporacions del passat any com a places consolidades d'ocupació pública han sigut majoritàriament masculines, requerirà d'una anàlisi referent a la selecció de nous llocs, l'obertura de borses de treball i, sobretot, en allò relacionat amb la difusió i els procediments triats per a dur-ho a terme, tractant d'evitar en tot el possible les entrevistes personals, subjectes a criteris subjectius, com a pròpies del procés selectiu.

El Pla d'igualtat ha de tenir present que les polítiques públiques d'igualtat han d'implementar-se progressivament i que hauran d'assumir algunes de les qüestions que, malgrat ser obligatòries, encara no s'han implementat en aquesta organització com són:

1. La necessitat de comptar amb eines o protocols per a prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
2. La realització d'informes d'impacte de gènere en les convocatòries públiques, per a evitar desequilibris tan accentuats en les noves incorporacions i tractar d'oferir programes que incorporen, en igualtat de condicions, homes i dones.
3. La desagregació de dades s'ha d'incorporar al consistori de manera que la informació de les diferents àrees siga fàcil d'analitzar des de la perspectiva de gènere. Això no només en àrees com la conciliació, que també, sinó que l'objectiu ha de ser

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



molt més ambiciós i abastar totes les diferents àrees que el componen. En aqueix sentit, l'Ajuntament de Picanya manté una contradicció amb el que marca l'ordenament jurídic, a causa d'una moció aprovada pel Ple que estableix que l'Ajuntament de Picanya “evita i evitarà demanar o usar la dada del sexe a la ciutadania, si fa falta, serà amb referència al gènere”. La legislació és explícita en la tasca que han de realitzar els poders públics, l'art. 20 de la LOI 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, de 22 de març, estableix que:

“Els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, hauran de:

- a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguen a terme.
- b) Establir i incloure, en les operacions estadístiques, nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, i la seua manifestació i interacció en la realitat que s'analitze.
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables, la concurrència de les quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Realitzar mostres prou àmplies com perquè les diverses variables incloses puguen ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe.
- i) Explotar les dades que disposen de manera que es puguen conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
- f) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents a fi de contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i d'evitar que es facen estereotips negatius de determinats col·lectius de dones.

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



Només excepcionalment, i mitjançant un informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, podrà justificar-se l'incompliment d'alguna de les obligacions anteriorment especificades.”

Es fa necessari, per tant, anul·lar aquesta moció, ja que és contrària a la llei. L'Ajuntament, com a administració pública, té l'obligació de recollir dades desagregades per sexe en totes les àrees de l'Ajuntament, tant en matèria de personal, com en el nivell que afecta la ciutadania.

Anàlisi externa de l'organització amb perspectiva de gènere:

OPORTUNITATS:

L'entorn politicosocial provoca una sensibilitat cap a la igualtat i en la prevenció de la violència de gènere i indueix a pensar que és un moment idoni per a tractar de transformar la realitat, posant l'accent a incorporar la perspectiva de gènere amb caràcter transversal i iniciant un procés que garantisca la igualtat efectiva de dones i homes en totes les àrees de l'Ajuntament, com a pas previ al trasllat posterior a través del seu pla específic cap a la ciutadania del municipi.

Aquesta sensibilització pot facilitar una major atenció en els serveis enfocats a la prevenció i l'atenció de les dones víctimes de violència de gènere.

AMENACES

La falta de dotació pressupostària, per al correcte seguiment de les estratègies traçades, i les resistències degudes a una falta de sensibilització prèvia, o una escassa formació bàsica i específica en matèria d'igualtat, poden amenaçar la implementació del Pla, raó per la qual el Pla posarà l'accent principalment en aqueix objectiu.

Recomanacions:

1. Ampliar el diagnòstic de situació plantejant accions que ajuden a realitzar una ampliació del diagnòstic en determinats aspectes que no han quedat reflectits en el primer informe, és a dir, l'edat de la plantilla i altres necessitats en matèria de conciliació (nombre de persones dependents a càrrec). És necessari registrar les dades desagregades per sexe relatives a l'edat de la plantilla perquè és possible que l'edat mitjana de la plantilla siga alta (veient el nivell d'antiguitat, sobretot de part de les dones) i la taxa de natalitat baixa de fills o filles en l'últim any, però les necessitats de la plantilla poden enfocar-se també a persones majors o dependents que requerisquen de cures (i cal conèixer-les).
2. La necessitat d'incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, les enquestes i la recollida de dades que duga a terme aquest Ajuntament, per exemple en matèria de formació (externa i interna), contractació, conciliació (ús d'horari flexible), promoció (sol·licituds presentades), s'hauria d'assumir com un assumpte prioritari.
3. Tenint en compte la configuració de la plantilla, haurien de considerar-se les accions positives per a la selecció de llocs en què les dones es troben infrarepresentades. Es tracta de reduir la segregació horitzontal, mitjançant l'estudi d'accions positives per a la incorporació de dones en les àrees que es troben més masculinitzades, en concret, en el cos de policia, les consergeries, el personal d'oficis, les brigades o el Departament d'Informàtica.
4. Realitzar divulgació sobre les mesures de conciliació que la llei preveu, així com el foment de les mesures entre la població masculina, desenvolupant estratègies de comunicació sobre la necessitat de fomentar la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família.
5. Tenint en compte l'esforç formatiu que realitzen les dones en aquesta organització, posar al seu abast eines de detecció de necessitats formatives que incorporen la perspectiva de gènere.

Subvencionat per



Amb l'assessorament de:



6. Fer una revisió minuciosa de tota la documentació que genera l'Ajuntament i de la comunicació interna i externa per a certificar que està adaptada a un ús no sexista del llenguatge. Caldria posar especial atenció a les convocatòries públiques de selecció de personal, les borses de treball o els concursos oposició. En tractar-se d'una de les fortaleses d'aquest Ajuntament, es pretén donar major visibilitat al treball realitzat de manera quotidiana.
7. Sensibilitzar i formar en l'aplicació de l'enfocament de gènere a la pràctica de prevenció de riscos laborals a professionals amb responsabilitat en la pràctica de PRL de l'Ajuntament.
8. El Pla d'igualtat haurà de desplegar accions de sensibilització, així com habilitar protocols que faciliten la prevenció i l'actuació per a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
9. Ampliar informació sobre la bretxa salarial detectada en determinades categories (en concret en les categories A2 i C1) o bé en el professorat de l'EPA, en aquest cas sembla que provocada per complements d'antiguitat propis dels anys de servei realitzats. Realitzar una anàlisi en profunditat que incloga les compensacions salarials per a poder fer una comparació rigorosa i que permeta determinar les causes de les diferències salarials observades.

4. Pla d'igualtat. Contingut

a. Marc normatiu

Les normes següents fan referència a l'obligatorietat d'implementar plans d'igualtat en l'àmbit de l'Administració Pública.

Normes de caràcter estatal:

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Drets i deures derivats del contracte. Art 17: No discriminació en les relacions laborals.

1. S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donen lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a l'empresa o relacionades amb aquesta i llengua dins de l'Estat espanyol.

Seran igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposen un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

2. Podran establir-se per llei les exclusions, reserves i preferències per a ser contractat lliurement.

