

# PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BÈLGIDA



AJUNTAMENT DE BÈLGIDA





INDEX

	Pàg.
1. Introducció .....	3,4.
2. Definició i Objectius del Pla d'Igualtat.....	5,6,7.
3. Marc Normatiu.....	8,9.
4. Diagnòstic.....	10,11,12,13,14.
5. Objectius.....	15,16,17,18.
6. Accions del Pla d'Igualtat.....	19,20,21,22,23,24,25,26.
7. Àmbit d'aplicació.....	27.
8. Avaluació i Seguiment.....	27,28,29.
9. Glossari.....	30,31,32,33,34, 35,36.



## 1. INTRODUCCIÓ

El principi d'igualtat és un dels eixos centrals de les societats actuals. La voluntat d'assolir aquest principi ha estat present des de l'origen de les democràcies modernes, tot i que el seu reconeixement no ho ha estat en la mateixa mesura per a tota la ciutadania, ja que, per exemple, les dones no han iniciat un procés d'equiparació de drets formals fins fa ben poques dècades. L'anomenada "*divisió sexual del treball*", segons la qual a homes i dones ens pertoca un rol social pel sol fet de ser homes o dones, encara és ben present i determina les relacions socials, de tal manera que l'assoliment de la igualtat constitueix tot un repte per a les nostres societats.

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, desenvolupa el marc normatiu per a la inclusió transversal del principi d'igualtat entre dones i hòmens en les polítiques públiques a Espanya.

En el seu article 64 contempla els objectius a aconseguir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures a adoptar per a la seua consecució.

La consecució d'aquestes mesures queda condicionada a l'establiment i desenvolupament d'instruments metodològics concrets, els denominats Pla d'Igualtat d'Oportunitats, els quals queden definits en el seu article 46.

En el context específic de la Comunitat Valenciana, la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i hòmens estableix en el seu Preàmbul que les administracions públiques hauran d'impulsar els canvis necessaris, crear estructures de cooperació interdepartamental al més alt nivell de responsabilitat, i desenvolupar mètodes i eines que facen possible la integració de l'estratègia de la «transversalitat del gènere» dins de cada departament administratiu, facilitant la formació adequada a responsables polítics i al

PLA D'IGUALTAT



**AJUNTAMENT DE BÈLGIDA**

personal tècnic i creant instruments d'avaluació, de tal forma que es garantisca la qualitat de tota política o actuació del Govern des del punt de vista de la igualtat.



## 2. DEFINICIÓ I OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures per aconseguir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe.

L'Ajuntament de Bèlgida vol definir el seu propi pla d'igualtat, posant en valor les mesures d'igualtat que ja existeixen, crear-ne noves . N'ha creat de noves, i es proposa enfortir i reforçar altres.

### 2.1 Principis

#### 1. La igualtat com a eix vertebrador de les polítiques públiques

En el procés de planificació, implementació o avaluació de les polítiques públiques hi ha implícita una determinada forma de concebre la realitat, de posicionar-se i de plantejar quina és la situació sobre la que es vol incidir.

Tota persona, organització o institució té la seva pròpia manera d'actuar socialment. Per tant, aquesta forma d'entendre el món, la nostra experiència, és la que ens farà tindre incorporada la perspectiva de gènere, és a dir, tindre en compte en l'anàlisi, la planificació, el disseny i la implementació de les accions les necessitats socials i culturals dels homes i les dones en tots els àmbits.

En l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bèlgida volem tindre en compte que les dinàmiques de planificació i acció no són imparcials, és a dir, provenen d'una forma de vore la política, la societat i la vida. En aquest sentit, destaquem que el Pla naix de la identificació de l'existència de determinades desigualtats i de la voluntat d'actuar per transformar-les.



## **2. Construir una societat més justa i democràtica**

Les polítiques portades a terme per l'administració local en matèria d'igualtat de gènere impliquen una ruptura de la perspectiva tradicional sobre el paper de les dones i els homes a la societat i en els espais públic i privat. El desenvolupament d'aquestes polítiques implica la planificació d'actuacions que contribueixin a la construcció d'una societat més igualitària i democràtica.

En el present Pla d'Igualtat volem incorporar la diversitat i l'heterogeneïtat de dones i homes del nostre poble, perquè sabem que és un tret diferencial que l'enriqueix, i per què som molt conscients que aquestes diferències poden, també, esdevenir factors de desigualtat, de subordinació o de jerarquització de les persones.

## **3. Treballar transversalment**

L'estratègia més innovadora en matèria de polítiques d'igualtat promoguda especialment per la Unió Europea és la coneguda com a *gender mainstreaming* o *trasversalitat de gènere*. Aquesta metodologia implica incloure la perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes, tant a la presa de decisions, com en l'anàlisi, la planificació, la implementació i l'avaluació en tots els àmbits de les polítiques públiques.

En aquest sentit, la transversalitat de gènere implica un canvi de model de polítiques públiques: de les polítiques de la dona a les polítiques d'igualtat. Des d'aquest nou paradigma es promou que, a banda de desenvolupar programes específics per a les dones, es tinguen presents les necessitats de les dones i els homes des de totes les regidories i serveis municipals.

## **4. Revisar constructivament el model actual d'actuació municipal**

L'acció de govern ha de tindre com a objectiu la igualtat, a través del reconeixement i la representació equitativa d'homes i dones. Cal tindre en compte la perspectiva de gènere



com a element transversal, i conèixer i avaluar l'impacte de les actuacions que es porten a terme de forma integral, valorant-ne el seu impacte tant en homes com en dones.

Un dels principals reptes dels Ajuntaments és saber d'on venim, quines són les mancances degudes a models caducs, però també les fortaleses que tenim per al canvi social. Ens trobem en el moment adequat per a la construcció d'una nova i millor societat, on totes les identitats puguin tindre cabuda, es reconguin, es posen en valor, i així es puguin obrir les portes a un nou model de societat.



### 3. MARC NORMATIU

Institucions i organismes, de diferents nivells, promouen i arrepleguen accions i actuacions per tal de treballar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

A continuació enumerem les principals normes, internacionals, estatals i autonòmiques, vigents actualment que arrepleguen la normativa per avançar en la igualtat real i efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral.

#### 3.1 INTERNACIONAL

La **Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides**, parla d'un objectiu concret: aconseguir la igualtat legal i la igualtat social, i assegurar la igualtat de remuneració per igual treball. El principi d'igualtat i de no discriminació per raó de sexe és una obligació de dret internacional general, que vincula totes les nacions, i s'estableix com un principi que ha d'inspirar la resta dels drets fonamentals.

#### 3.2 EUROPEU

**El Tractat de Roma de l'any 1957**, imposa per primera vegada als Estats Membres l'obligació de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. El **Tractat d'Amsterdam de l'any 1999**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea.

**A la Carta europea per a la Igualtat de Dones i Homes en la vida local (2005-2006)**, entesa com a dret fonamental que s'ha d'aplicar en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitats, inclou l'obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, siga directa o indirecta.





### 3.3 ÀMBIT ESTATAL

A Espanya, trobem la principal referència a la igualtat entre dones i hòmens com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic espanyol en l'article 14 de la **Constitució Espanyola de 1978**. Cal destacar l'article 9.2 on encomana als poders públics la promoció de les condicions per tal que la igualtat siga real i efectiva entre dones i hòmens.

En la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març de 2007**, s'aprova una sèrie de mesures innovadores que s'han d'implantar a les empreses i a les administracions públiques. En concret, l'obligatorietat de dur a terme plans d'igualtat a les empreses és una de les novetats a destacar.

En la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic de l'any 2007**, obliga als governs locals 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. També obliga a elaborar i aplicar plans d'igualtat.

### 3.4 ÀMBIT AUTONÒMIC

La **Llei 10/2010 de 9 de Juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana**, disposa que "Les Administracions Públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional".



#### 4. DIAGNÒSTIC

A continuació es presenta l'anàlisi de dades que s'ha dut a terme per a l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Belgida per al període 2018-2022 i s'han utilitzat les dades corresponents de desembre 2016 – desembre 2017 tenint com a font al Departament de Recursos Humans.

Abans de d'endinsar-nos a analitzar les dades cal tindre en compte que, al tractar-se d'una administració pública, hi ha diferents aspectes que ja estan regulats com per exemple a l'hora de contractar, que per norma, no es poden fer distincions de gènere (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març de 2007, per la igualtat efectiva entre dones i homes).

També cal tindre present en tot moment que es tracta d'un Ajuntament xicotet i que la plantilla sobre la qual es vol incidir és molt reduïda i segons quins percentatges varien molt fàcilment perquè en nombres absoluts , a vegades, estem parlant només d'una o dos persones.

Els resultats del diagnòstic es centren en les següents àrees:



#### 4.1 Situació de la plantilla

##### 4.1.1 Per sexe

<b>DONES</b>	<b>18</b>	<b>58,06 %</b>
<b>HOMES</b>	<b>13</b>	<b>41,94 %</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>31</b>	

##### 4.1.2 Per edat

<b>Grups edats</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>18-30</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
<b>31-45</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>46-60</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>&gt;60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## 4.1.3 Per lloc de treball

LLOC DE TREBALL		DONES	HOMES	TOTAL
<b>FUNCIONARIS DE CARRERA</b>	SECRETARIA-INTERVENTORA, TESORERA	1	0	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	1	0	1
<b>PERSONAL LABORAL</b>	Operari Servicis Multiples	0	1	1
	Personal de neteja	1	0	1
	ADL	1	0	1
	Mestra Ed. Infantil	1	0	1
	Auxiliar Ajuda Domicili	1	0	1
<b>CONTRACTACIONS TEMPORALS SUBVENCIONADES</b>	Administrativa	1	1	2
	Auxiliar administrativa	1	0	1
	Tècnic Sup. Ed. Infantil	2	0	2
	Monitors/ Monitores de temps lliure	2	0	2
	Personal neteja	3	0	3
	Peons agrícoles	1	4	5
	Tècnic forestal	0	1	1



Capataç forestal	0	2	2
Peons forestals	1	5	6

#### 4.1.4 Equip de govern

EQUIP DE GOVERN			
ALCALDE/SSA		REGIDORS/RES	
DONES	HOMES	DONES	HOMES
0	1	3	3

#### 4.2. Accés del personal de la plantilla

Aquest apartat es considera irrellevant la seua valoració ja que només s'han produït incorporacions temporals per programes de subvencions en aquest període analitzat i les pautes a seguir per a la selecció del personal venen marcades pels diferents organismes que promouen aquests programes de subvencions.

#### 4.3. Promoció.

Pel que fa a la promoció del personal, també es considera irrellevant la seua valoració ja que no s'ha produït mai cap promoció en aquest ajuntament. Tampoc existeix cap programa de promoció personal amb perspectiva de gènere.



#### 4.4. Formació.

Pel que fa a la formació del personal, aquest Ajuntament està adherit al Pla de Formació Continua de la Diputació Provincial de València i al de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies. Cal anomenar que cap membre de la plantilla d'aquest Ajuntament ha rebut formació en igualtat de gènere pel que es considera necessari rebre dita formació, sobretot a les persones responsables de la selecció de personal.

#### 4.5. Conciliació.

En referència a la conciliació entre la vida laboral i familiar, en el període de valoració no consta cap excedència o reducció de jornada, per tant es considera irrellevant. Cal destacar que la majoria de la plantilla d'aquest Ajuntament (excloent en tot moment les persones que han sigut contractades de forma temporal mitjançant un programa de subvencions) són majors de 40 anys amb familiars majors i que, en un moment o altre necessitaran assessorament i informació sobre els servicis per a persones majors i, si fos el cas, persones amb situació de dependència. Per tant es considera necessari avançar-se i crear un pla de mesures de conciliació familiar.

#### 4.6. Llenguatge i comunicació.

No existeix una vigilància especial encaminada al fet que el llenguatge utilitzat en les comunicacions internes i externes de l'Ajuntament no tinga un caràcter sexista. El mateix succeeix en la pàgina web, reds socials, documents administratius, etc...

#### 4.7. Assajament sexual i per raó de sexe.

No existeix cap protocol contra l'assajament sexual i per raó de sexe.



## 5. OBJECTIUS ESTRATÈGICS DEL PLA D'IGUALTAT

Política d'igualtat d'oportunitats.

L'organització és la responsable de la implementació, garantint la disponibilitat de tots els recursos necessaris pel seu desenvolupament.

L'article 45.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes exposa que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurien d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb la representació legal dels treballadors i treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

Així doncs:

- L'Ajuntament de Bèlgida és l'encarregat de desenvolupar el Pla i de dotar els recursos necessaris: personals, econòmics, tècnics, etc.
- Encomanar el seguiment de la seva execució a la Comissió d'Igualtat, si procedeix a les persones que assumeixen aquestes funcions.
- La informació al personal de l'organització de les mesures engegades i la seua divulgació, és essencial per a la seua adequada execució.
- La informació pública (cap a l'exterior) també és un element important per donar a conèixer la política de qualitat del Consistori.
- La formació en matèria d'igualtat entre dones i homes a tot el personal de l'organització i especialment a les persones encarregades de la seua implementació i seguiment.



### **Comissió d'igualtat**

Formada de manera paritària entre membres de l'administració i representació legal del personal de l'Ajuntament de Bèlgida.

Aquesta comissió és l'encarregada de la realització del seguiment de la implementació i avaluació del Pla d'Igualtat Intern. Concretament de les següents funcions:

- Prioritzar les accions a executar.
- Definir clarament la temporalització de les accions del Pla, entenent la seua naturalesa i objectius atès que certes accions poden ser independents, d'altres haurien de realitzar-se seqüencialment i algunes més es desenvoluparan paral·lelament.
- Adjudicar les accions a cada departament i persones responsables, assegurant la integració d'aquestes accions en les seves activitats habituals.
- Adaptar i assignar el pressupost a cada acció.
- Realitzar el seguiment del Pla des del primer moment del seu inici, revisant el compliment dels indicadors especificats per a cada acció.
- Adaptar el Pla amb correccions o modificacions, segons es requerisca, si s'identifiquen noves necessitats i/o dificultats en la seua execució en el seguiment d'aquest. S'assegura així la flexibilitat necessària per adaptar-se a situacions no previstes en el moment de la seva definició i a les necessitats d'execució. Els resultats del seguiment són útils per a l'avaluació final del Pla.
- Realitzar l'informe anual del desenvolupament del Pla d'igualtat intern.





#### OBJECTIUS

1. Potenciar la presència equilibrada de dones i homes en els grups professionals com en les àrees i llocs a cobrir.
2. Aconseguir un sistema de promoció objectiu i equitatiu per garantir l'equilibri de la plantilla i la igualtat d'oportunitats en homes i dones quant a la promoció i al desenvolupament professional.
3. Garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre homes i dones en la classificació professional.
4. Eliminar tota discriminació en la retribució salarial i la resta de condicions laborals, amb la finalitat d'arribar a l'equilibri salarial entre homes i dones, així com una representació equilibrada en la composició de la plantilla.
5. Donar suport a la integració de la perspectiva de gènere en la planificació, en el desenvolupament dels programes de formació i en el compliment dels principis i valors destinats a fomentar la igualtat real entre homes i dones, equilibrada en la composició de la plantilla.
6. Garantir l'accés a la formació en temes d'igualtat d'oportunitats al personal.
7. Potenciar la conciliació de la vida familiar, personal i professional garantint l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, per raó de sexe, especialment derivada de la maternitat, paternitat, estat civil o assumpció d'obligacions familiars.



8. Sensibilitzar, formar i informar a tota la plantilla, especialment al personal masculí, perquè assumeixi el sentit de corresponsabilitat en les obligacions familiars i repartiment equilibrat de tasques com un dret i un deure.

9. Adoptar mesures transversals concretes, que potencien la modificació de la cultura en matèria d'igualtat i promoure la revisió dels documents de comunicació i publicitat, eliminant qualsevol element sexista i establir normatives per a l'ús no sexista del llenguatge.

10. Millorar la percepció per part dels treballadors i les treballadores sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, mitjançant accions de comunicació, sensibilització i formació a tots els nivells organitzatius.

11. Incloure la perspectiva de gènere en les mesures de salut laboral així com en el pla de prevenció de riscos laborals.

12. Promoure les conductes que eviten qualsevol tipus d'assetjament a l'empresa, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció i per donar resposta a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui haja sigut objecte.

13. Integar la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament de Bèlgida, així com la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques.

14. Prevenir possibles desequilibris futurs en matèria d'igualtat.



## 6. ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT

A continuació es presenten diferents accions que l'Ajuntament de Bèlgida vol dur a terme. No obstant això, no es descarta en cap moment incloure més accions al present Pla a mesura que es van duent a terme, per tal d'aconseguir una igualtat real entre dones i homes.

### 1. ACCÉS AL TREBALL I PROMOCIÓ LABORAL

<b>Acció</b>	Revisió del llenguatge inclusiu de les fitxes descriptives que formen el catàleg de tota la plantilla.
<b>Objectiu general</b>	Aconseguir un sistema de promoció objectiu i equitatiu per garantir l'equilibri de la plantilla i la igualtat d'oportunitats en homes i dones quant a la promoció i al desenvolupament professional.
<b>Objectiu específic</b>	Aconseguir que les fitxes descriptives dels llocs de treball del catàleg estiguen redactades amb un llenguatge inclusiu.
<b>Àmbit</b>	Accés al treball i promoció laboral.
<b>Descripció</b>	Revisió del catàleg garantint l'ús d'un llenguatge neutre i finalitzar d'aquesta manera amb una divisió sexual del treball. Formar transversalment a les persones encarregades.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Nombre de fitxes descriptives que configuren el catàleg. Nombre de documents revisats i nombre de documents modificats. Avaluació de la nova documentació del catàleg amb un llenguatge neutre.

<b>Acció</b>	Publicació en les ofertes d'ocupació el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.
<b>Objectiu general</b>	Garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre homes i dones en la



	classificació professional.
<b>Objectiu específic</b>	Desenvolupar mesures per fomentar que homes i dones accedisquen a llocs de treball que tradicionalment han estat ocupats per l'altre sexe.
<b>Àmbit</b>	Accés al treball i promoció laboral.
<b>Descripció</b>	Posar de manifest aquest compromís en les ofertes d'ocupació amb la finalitat d'eradicar la segregació vertical i horitzontal.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Nombre d'ofertes publicades i nombre d'ofertes en què s'ha inclòs el compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats.

<b>Acció</b>	Difusió de les ofertes de l'ocupació pública i les de promoció interna revisant que no continguin elements que generen discriminació directa o indirecta i fomentant que es presenten persones de l'altre sexe en aquells llocs més masculinitzats o feminitzats.
<b>Objectiu general</b>	Aconseguir un sistema de promoció objectiu i equitatiu per garantir l'equilibri de la plantilla i la igualtat d'oportunitats en homes i dones quant a la promoció i al desenvolupament professional.
<b>Objectiu específic</b>	Establir criteris objectius i mesurables per poder accedir a una promoció o ascens.
<b>Àmbit</b>	Accés al treball i promoció laboral.
<b>Descripció</b>	Revisar les ofertes de treball i fer-les públiques amb l'ús d'un llenguatge neutre. Detectar quins llocs de treball tenen més presència masculina i/o femenina i impulsar mesures perquè es presenten persones del sexe menys representat
<b>Indicadors de seguiment</b>	Revisió de les mesures publicades amb la utilització d'un llenguatge neutre. Detectar si en aquelles ofertes més masculinitzades o feminitzades es prenen mesures per a la presentació de persones de l'altre sexe.



## 2. RETRIBUCIÓ SALARIAL

<b>Acció</b>	Introduir la perspectiva de gènere en els processos de negociació de les condicions laborals i revisió de complements i salaris.
<b>Objectiu general</b>	Eliminar tota discriminació en la retribució salarial i en la resta de condicions laborals, amb la finalitat d'arribar a l'equilibri salarial entre homes i dones, així com una representació equilibrada en la composició de la plantilla.
<b>Objectiu específic</b>	Eradicar qualsevol tipus de diferència retributiva per sexe, ja siga en els salaris o en els complements salarials.
<b>Àmbit</b>	Retribució salarial i classificació dels llocs de treball.
<b>Descripció</b>	Realitzar formacions específiques amb la finalitat d'incorporar la perspectiva de gènere en els processos de negociació i realitzar campanyes de reconeixement i visualització de les opinions de les dones per afavorir la seua participació en llocs de representació. Facilitar un espai d'intercanvi de material, informació i/o de consulta en matèria d'igualtat de tracte, d'oportunitats i « <i>mainstreaming gender</i> ».
<b>Indicadors de seguiment</b>	Nombre d'accions positives realitzades per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les taules de negociació.

<b>Acció</b>	Realització de revisions periòdiques dels salaris i complements comparant els dels homes i dones per poder identificar possibles diferències i aplicació de mesures correctores en cas de detecció de desequilibris.
<b>Objectiu general</b>	Eliminar tota discriminació en la retribució salarial i la resta de condicions laborals, amb la finalitat d'arribar a l'equilibri salarial entre homes i dones, així com una representació equilibrada en la composició de la plantilla.



<b>Objectiu específic</b>	Eradicar qualsevol tipus de diferència retributiva per sexe, ja siga en els salaris o en els complements salarials.
<b>Àmbit</b>	Retribució salarial i classificació dels llocs de treball.
<b>Descripció</b>	Realitzar un diagnòstic dels complements salarials establerts. En quines àrees i categories professionals s'apliquen, així com les condicions laborals específiques de cada lloc de treball per evitar, en cas de ser així, dificultats en la conciliació/promoció. Incorporar la perspectiva de gènere en els llocs de treball que ho precisin. Realitzar una formació específica a les persones encarregades de les negociacions.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Nombre de revisions realitzades dels salaris i complements segregats per sexe i diagnòstic d'aquestes. Nombre de reunions realitzades per tractar el tema i acords al respecte. Nombre de mesures creades al respecte, si escau.

### 3. FORMACIÓ

<b>Acció</b>	Formació en matèria d'igualtat per a tot el personal mitjançant cursos i materials informatius i de divulgació, creats a aquest efecte perquè la perspectiva de gènere siga tinguda en compte en totes les activitats i tasques municipals.
<b>Objectiu general</b>	Garantir l'accés a la formació en temes d'igualtat d'oportunitats al personal
<b>Objectiu específic</b>	Impulsar a través de la formació una cultura de la igualtat de manera que la plantilla estiga sensibilitzada i implicada en aquest tema.
<b>Àmbit</b>	Formació
<b>Descripció</b>	La finalitat és oferir coneixements a tota la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats, realitzant diferents sessions de sensibilització com ara "Conciliació laboral i familiar", "L'ús del llenguatge no sexista", entre altres



<b>Indicadors de seguiment</b>	Nombre de catàlegs i materials divulgatius amb incorporació de la perspectiva de gènere creats. Nombre d'accions formatives realitzades dirigides al personal responsable de la selecció de personal. Nombre de persones convocades i nombre d'assistència, per sexe.
--------------------------------	---

<b>Acció</b>	Formació a tota la plantilla per prevenir i identificar situacions d'assetjament.
<b>Objectiu general</b>	Garantir l'accés a la formació en temes d'igualtat d'oportunitats.
<b>Objectiu específic</b>	Impulsar a través de la formació una cultura de la igualtat de manera que la plantilla estiga sensibilitzada i implicada en aquest tema.
<b>Àmbit</b>	Formació
<b>Descripció</b>	La finalitat és formar sobre el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla. Per tal de prevenir, explicar a què ens referim quan parlem d'assetjament sexual i per raó de sexe, quan ho podem considerar així i explicar el procediment a seguir en cas de ser víctima o presenciar-ho com a tercera persona. Aquesta acció també inclou la formació específica en aquesta matèria a la comissió creada per a l'efecte d'investigar i seguir una denúncia i proposar la resolució a l'efecte de la qual per tal que disposen de les suficients eines per actuar amb criteri i coneixement de causa davant d'una denúncia presentada
<b>Indicadors de seguiment</b>	Aquesta acció no podrà aplicar-se fins que no estiga aprovat el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.

<b>Acció</b>	Informació i difusió entre tota la plantilla municipal de la normativa vigent en igualtat.
<b>Objectiu general</b>	Garantir l'accés a la formació en temes d'igualtat d'oportunitats al personal.



<b>Objectiu específic</b>	Impulsar a través de la formació una cultura de la igualtat de manera que la plantilla estiga sensibilitzada i implicada en aquest tema.
<b>Àmbit</b>	Formació
<b>Descripció</b>	Una vegada iniciat el procés d'implantació del Pla d'igualtat, posar-lo a disposició de tota la plantilla. La informació i difusió de la normativa legal vigent en igualtat es realitzarà conjuntament en les sessions de sensibilització inicial. Altres normatives més específiques es realitzaran en les sessions específiques per a departaments.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Avaluació dels mecanismes de difusió de la normativa vigent d'igualtat. Nombre d'accions formatives destinades a la presentació de la normativa vigent d'igualtat i nombre de persones assistents segregades per sexe. Nombre de persones que assisteixen a aquestes sessions segregat per sexe.

#### 4. CONCILIACIÓ

<b>Acció</b>	Disseny de campanyes per al foment de la coresponsabilitat entre els treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Bèlgida.
<b>Objectiu general</b>	Sensibilitzar, formar i informar a tota la plantilla, especialment al personal masculí, perquè assumeixca el sentit de coresponsabilitat en les obligacions familiars i repartiment equilibrat de tasques com un dret i un deure.
<b>Objectiu específic</b>	Fomentar la coresponsabilitat de dones i homes en l'assumpció de tasques domèstiques, en la cura i atenció de persones dependents.
<b>Àmbit</b>	Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
<b>Descripció</b>	Dins el pla de formació interna es realitzaran tallers de coresponsabilitat i conciliació de la vida laboral i familiar. Així com alguna sessió formativa destinada





	al personal masculí de l'entitat per tal d'incorporar el compromís amb la corresponsabilitat des de la perspectiva de la nova masculinitat.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Nombre de campanyes realitzades per tal de fomentar la corresponsabilitat. Nombre de tallers realitzats i comparació interanual del nombre de persones assistents segregat per sexe. Nombre de campanyes realitzades i valoració dels canals de distribució. Seguiment de l'impacte.

#### 5. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

<b>Acció</b>	Declaració de principis o compromís ètic enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe amb la delimitació clara i expressa de l'assetjament sexual i per raó de sexe com a conducta indeguda i il·legal en el treball.
<b>Objectiu general</b>	Promoure les conductes que eviten qualsevol tipus d'assetjament a l'empresa, arbitrànt procediments específics per a la seua prevenció i per donar resposta a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui haja sigut objecte.
<b>Objectiu específic</b>	Detectar, resoldre i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.
<b>Àmbit</b>	Assetjament sexual i per raó de sexe.
<b>Descripció</b>	Redacció de la declaració de principis i compromís de l'Ajuntament de Bèlgida per eradicar l'assetjament sexual o per raó de sexe.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Realització del document de compromís. Compromís explícit de l'Ajuntament de Bèlgida.



## 6. POLITIQUES PER A LA IGUALTAT

<b>Acció</b>	Recollir i analitzar de forma sistemàtica les dades segregades per sexe de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis de l'Ajuntament de Bèlgida.
<b>Objectiu general</b>	Prevenir possibles desequilibris futurs en matèria d'igualtat.
<b>Objectiu específic</b>	Aplicar les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Bèlgida.
<b>Àmbit</b>	Polítiques per a la igualtat
<b>Descripció</b>	Elaborar taules segregades per sexe i publicar aquestes dades.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Nombre de departaments que recullen i publiquen les dades segregades

<b>Acció</b>	Realitzar informes d'impacte de gènere, indicadors amb perspectiva de gènere i pressupostos amb perspectiva de gènere de forma anual.
<b>Objectiu general</b>	Prevenir possibles desequilibris futurs en matèria d'igualtat.
<b>Objectiu específic</b>	Aplicar les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Bèlgida.
<b>Àmbit</b>	Polítiques d'igualtat
<b>Descripció</b>	A partir de les dades segregades per sexe, realitzar de forma anual i per departaments, serveis, àrees o regidores informes d'impacte, indicadors amb perspectiva de gènere i pressupostos amb perspectiva de gènere.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Revisar si s'està duent a terme l'acció.



## **7. AMBIT D'APLICACIÓ**

La implementació del pla d'igualtat està dirigida a la totalitat de la plantilla de l'Ajuntament de Bèlgida, independentment de la seua relació amb el consistori.

## **8. AVALUACIÓ I SEGUIMENT**

L'avaluació s'entén com un procés encaminat a comprovar la viabilitat del pla i la seua efectivitat (si els objectius pretesos s'han aconseguit a través de les accions o mesures executades). Després de l'avaluació es recomana el disseny d'un pla de millora.

La Comissió d'Igualtat és l'encarregada de l'avaluació i seguiment. Per a la realització del seguiment i avaluació, la Comissió d'Igualtat ha de comptar amb el suport dels responsables polítics i amb la participació de les àrees, regidories i les persones responsables de l'execució de cada acció del pla.

La metodologia de seguiment i avaluació del pla d'igualtat consistirà en:

1. El seguiment realitzat una vegada per trimestre (valoració de les mesures realitzades).
2. L'avaluació anual, integrant els resultats del seguiment al costat de l'avaluació de resultats i impacte del pla d'igualtat.

El seguiment ha de permetre redefinir les mesures per tal d'aconseguir els objectius pactats. Una vegada finalitzada l'execució es realitzarà l'avaluació final, integrant en l'avaluació les noves accions que es puguem emprendre o proposar un pla de millora.

Objectius del seguiment



Comprovar els resultats obtinguts de l'execució del pla a l'entitat: conèixer el grau de consecució dels objectius definits i la relació entre objectius i resultats.

Analitzar el procés de desenvolupament del pla: identificar els recursos, metodologies i procediments engegats en el desenvolupament del pla.

Conèixer el procés de desenvolupament del pla en cadascuna de les àrees d'actuació, permetent un ajustament i adaptació constant.

Comprovar el grau d'execució de les actuacions indicant-nos la idoneïtat i utilitat d'aquestes.

Conèixer l'impacte produït en la situació d'igualtat entre els treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Bèlgida.

Això requereix un plantejament integral del sistema de seguiment i d'avaluació que:

- Reflectisca el grau de consecució dels objectius proposats en el pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitze l'adequació dels recursos, metodologies i procediments engegats en el desenvolupament del pla.
- Possibiliti una bona transmissió d'informació entre les àrees i/o departaments i les persones involucrades, de manera que el pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagen eixint.



- Facilita el coneixement dels efectes que el pla ha tingut en l'entorn laboral, de la pertinència de les actuacions del pla a les necessitats de la plantilla i, finalment, de l'eficiència del pla.

Informe anual

L'informe anual contindrà la informació següent:

- Resum del Pla d'actuació
- Persona o persones responsables del pla d'igualtat d'oportunitats
- Calendari d'execució
- Pressupost
- Avaluació
- Accions futures
- Data de l'informe



## 9. GLOSSARI

**Assetjament per raó de sexe.** La situació en què es produïx un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Art. 7.2 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

**Assetjament sexual.** La situació en què es produïx qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crega un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Art. 7.1 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

**Bretxa de gènere.** Diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable; es calcula restant Taxa Femenina- Taxa Masculina. Quant menor siga la "bretxa", més a prop estarem de la igualtat (Institut Andalus de la Dona) . Referix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context donat. Constatar una bretxa de gènere en un context significa, normalment, que en aquest hi ha una desigual distribució on el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que queda amb menys recursos, poder etc. (Diccionari sobre gènere i temes connexos) .

**Composició equilibrada (Veure Democràcia paritària):** la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent (LOIEMH, Disposició addicional primera) . És la definició proporcionada per la Llei d'Igualtat també present en textos internacionals, i utilitzada per a solucionar el percentatge lligat a la democràcia paritària en relació a la necessària presència de dones i homes en els llocs de decisió.

**Conciliació.** Suposa propiciar les condicions per aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. És un concepte que, tradicionalment ha



aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, per la qual cosa és necessari transcendir el seu significat prestant especial atenció als drets dels homes en esta matèria, evitant que les dones siguen les úniques beneficiàries dels drets relatius a cura de filles i fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari, per part de les dones, d'estos drets entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

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

**Discriminació directa.** Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable (Art. 6.1 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

**Discriminació indirecta.** Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica, puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir la dita finalitat siguen necessaris i adequats (Art. 6.2 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

**Discriminació per raó de sexe.** Es considera discriminació per raó de sexe, el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe (Art. 6.3 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).



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

**Enfocament integrat de gènere.** Enfocament de treball que pretén integrar, de forma sistemàtica, la Perspectiva de Gènere en els diversos àmbits (social, econòmic i polític) de la vida, tant en les esferes públiques com en les privades. L'enfocament integrat de gènere és una metodologia d'intervenció basada en la integració de la perspectiva de gènere en totes les esferes de la vida, en tots els nivells d'intervenció i en totes les fases de programació d'una intervenció.

**Estereotip.** Idea i creença que determina un model de conducta social basat en opinions preconcebudes, que adjudiquen valors i comportaments a les persones en funció del seu grup de pertinença, per exemple, el sexe.

**Feminització.** Tendència a l'augment de la incidència i prevalença de quelcom específic entre les dones. Gènere. Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa.

**Igualtat de tracte.** Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en els àmbits econòmic, polític, social, laboral, cultural i educatiu, en particular, en la qual cosa es referix a l'ocupació, a la formació professional i a les condicions de treball (Art.3 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).





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

**Mainstreaming.** Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal forma que el principi d'igualtat es constituïska en l'eix vertebrador de les mateixes. Implica que s'han de tindre en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament davall un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

**Marca d'excel·lència en igualtat.** És el reconeixement per distingir a aquelles entitats compromeses amb la igualtat entre dones i homes, amb la finalitat d'incentivar les iniciatives empresarials que implanten mesures per a la promoció de la igualtat en la gestió dels recursos humans, així com millores en la qualitat de l'ocupació de les dones (Art. 50 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

**Paritat.** La participació en el públic i en el polític, i les tasques que es deriven d'eixa participació han de recaure igualment en dones i homes.

**Pla d'igualtat en les empreses.** Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels Objectius fixats. Per a la consecució dels objectius fixats. (Art. 46.1 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març) Sorgixen en la Unió Europea per a fomentar la igualtat entre dones i homes. També es denominaven Pla d'igualtat d'oportunitats. Tant l'Estat com les comunitats autònomes els han aprovat. Poden ser de caràcter general per a totes les polítiques de l'Estat, la Unió Europea o les Comunitats Autònomes, o també per a les empreses i administracions públiques.



**Perspectiva de gènere.** Anàlisi de la realitat sorgit des del pensament feminista per interpretar les relacions de poder que existeixen entre dones i homes. Explica la vida social, econòmica i política des d'una posició que fa visible el món femení, la seua realitat i les seues aportacions, comparant els seus drets amb els dels masculins. Posa de manifest que l'origen i la perpetuació de la desigualtat no respon a situacions naturals o biològiques sinó a la construcció social transmesa a través de la socialització diferenciada de gènere.

**Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats.** Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats. Les intervencions a partir de les quals aquest principi es porta a la pràctica.

**Principi d'Igualtat.** Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i condemna la discriminació. Ve a recordar que totes les persones som iguals davant de la llei. És sinònim del principi de no discriminació.

**Principi d'Igualtat d'Oportunitats.** Necessitat d'establir mesures dirigides a tractar de manera més favorable a aquells col·lectius que encara suporten diferents tipus de discriminació. Prendre la decisió: igualtat d'oportunitats, principi, polítiques.(Art. 4 Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març)

**Publicitat il·lícita.** Aquella publicitat que atempte contra la dignitat de la persona o vulnere els valors i drets reconeguts en la Constitució, especialment els que refereixen els seus articles 18 i 20, apartat 4. S'entendran inclosos en la previsió anterior els anuncis que presenten les dones de forma vexatòria, bé utilitzant particularment i directament el seu cos o parts del mateix com a mer objecte desvinculat del producte que es pretén promocionar, la seua imatge associada a comportaments estereotipats que vulneren els fonaments del nostre ordenament, coadjuvant a generar la violència a què es referix la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere (Art. 41 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).



**Responsabilitat social en les empreses.** Són aquelles mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra índole que l'empresa estableix, amb la finalitat de millorar la situació d'igualtat entre dones i homes en la mateixa.

**Segregació Horitzontal.** Es dona quan les dones es concentren en algunes professions o camps professionals i els homes en altres distints.

**Segregació Vertical.** Es dona quan els homes ocupen els llocs de presa de decisions inclús en els sectors amb presència majoritària de dones.

**Sexisme.** Mecanisme pel qual es concedeixen privilegis o es practica discriminació contra una persona quant al seu sexe, impedit la realització de tot el potencial humà que posseïx.

**Sexe.** Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia als sers animats en femelles i mascles.

**Sostre de Vidre.** Superfície superior invisible en la carrera laboral de les dones, difícil de traspasar, que els impedeix continuar avançant cap a llocs de major responsabilitat. El seu caràcter d'invisibilitat ve donat pel fet de que no hi ha lleis ni dispositius socials establits ni codis visibles que imposen a les dones semblant limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres trets que per la seua invisibilitat són difícils de detectar.

**Transversalitat.** L'instrument per integrar la perspectiva de gènere en l'exercici de les competències de les distintes polítiques i accions públiques, des de la consideració sistemàtica de la igualtat de gènere (Art. 15 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

**Violència de gènere.** Les nacions Unides reconeixen en 1980 com la violència contra les dones és el crim encobert més freqüent en el món. La Declaració de les nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra les dones defineix esta violència com "tot acte de

PLA D'IGUALTAT



## AJUNTAMENT DE BÈLGIDA

violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugui tindre com resultat dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, inclusivament les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produïx en la vida pública o privada”