“Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l’Ajuntament d’Alzira”

1.- Introducció 2

2.- Fonamentació jurídica i normativa 3
2.1.- EUROPEA 3
2.2.- ESTATAL 3
2.3.- AUTONÒMICA 3
2.4.- MUNICIPAL 3

3.- Plantilla de l’Ajuntament. Situació de partida i Conclusions al diagnòstic 4

4.- Objectiu general i específics 6
Objectius específics 6

5.- Àrees d’intervenció 7

6.- Mesures a adoptar respecte de cada Àrea d’intervenció 8
Àrea 1. Transversalitat del principi d'igualtat de dones i homes en tota la gestió i actuació municipal. 8
Àrea 2. Accés a l'ocupació. 9
Àrea 3. Classificació i promoció professional. 10
Àrea 4. Retribucions. 10
Àrea 5. Representació equilibrada. 11
Àrea 6. Formació. 12
Àrea 7. Salut Laboral. 12
Àrea 8. Coresponsabilitat familiar. 13
Àrea 9. Imatge, comunicació i llenguatge. 13
Àrea 10. Violència masclista. 14
Àrea 11. Difusió del pla 15

7.- Comissió d’Igualtat 16

8.- Avaluació del Pla 16

9.- Vigència 17

1.- Introducció.

L'àmplia i intensa transformació de la societat fa que siga ineludible per més temps que els poders públics municipals s'impliquen en l'eliminació de les desigualtats existents entre dones i hòmens. L'Ajuntament ha de ser un model a seguir en la promoció i exemple de la igualtat entre dones i hòmens. La primera acció municipal ha de ser la mirada interna, la introspecció.

La sensibilització social ha de partir de l'òrgan de govern. L'enteniment, el suport i l'assumpció dels valors igualitaris han de ser estendard dels poders públics. Per això convé procurar que entre les actuacions, documentació, materials de difusió i qualsevol altre, no apareguen els més mínims indicis de desigualtats. Tindre especial compte per eradicar, si és que n'hi ha, qualsevol actitud discriminatòria en aquelles persones que exercixen les seues funcions laborals per a l'Administració local.

El model de política social que es proposa rebutja la cosificació de dones i hòmens en els papers tradicionals i de l'abandó al model del victimisme. És necessari evitar la confusió d'una política d'igualtat amb una política assistencialista. Aquella és una política que millora o crea les condicions adequades per al desenvolupament ple de la persona i, amb això, aconseguim el desenvolupament de tota la societat. Optem per impulsar un nou paper, des de l'activisme, promotor dels canvis necessaris per a arribar a un nou model de cooperació i de relacions que respecten el dret a ser diferents, que no desiguals.

Combatre la desigualtat és tasca de totes les autoritats municipals, entre altres raons perquè és un problema existent en tots els àmbits. La implicació de tota la Corporació local es farà de manera progressiva però imparable, segons el concepte de transversalitat.

Podem dir que les *polítiques d'igualtat* són aquells principis i actuacions que les administracions públiques incorporen de forma transversal, global, al seu funcionament i la seua activitat governativa, ja siga d'un estat, d'una comunitat autònoma o d'una localitat.

Este Ajuntament ja ha manifestat en diverses ocasions, amb claredat, el seu interés per promoure la igualtat entre dones i hòmens, tant entre la població com entre les treballadores i treballadors d'esta Administració local. Prova d'això la trobem als plans d'igualtat municipals i al Pla de Millora Contínua **ALZIRA, DIGA'M 2013** de Recursos Humans.

Al **I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens 2005-2008**, aprovat pel Ple municipal el 23 de febrer de 2005, dirigit a la ciutadania en general, es va acordar com a objectiu final *Introduir transversalment la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en la política municipal implicant tota la ciutadania, contribuir a detectar les desigualtats i a eradicar-les*. Entre els àmbits d'intervenció, la "Incorporació de la perspectiva d'igualtat a l'Administració Local" ocupava el primer lloc, amb l'objectiu general de *Convertir l'Administració Local en el millor exemple de municipalitat per la igualtat entre dones i hòmens*.

Per la seua part, el **II Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens 2009-2012**, aprovat pel Ple municipal el 25 de març de 2009, que recull l'herència de l'anterior, de nou incorpora mesures dirigides a la pròpia Administració local amb la finalitat d'aconseguir "Introduir transversalment la perspectiva de gènere i la igualtat en totes les dependències municipals". Entre les actuacions que s'inclouen trobem **Elaborar un Pla d'Igualtat d'esta Administració local com a empresa, tal i com ordena la Llei 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens**.

Per altra banda, al Pla de Millora Contínua **ALZIRA, DIGA'M 2013**, es recull l'objectiu 3.4 *Pla d'igualtat entre dones i hòmens*: **Elaborarem el pla que fixarà els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.**

El principi d'igualtat és transversal i no pot quedar-se relegat a unes quantes accions sinó que ha d'impregnar tota la política municipal. Des de la Fundación Mujeres s'advertix que <<L'estratègia de gènere no té un caràcter temporal sinó que el seu objectiu és instal·lar-se de forma permanent en la pràctica de la intervenció pública i la seua finalitat no sols té a vore amb corregir els efectes de la desigualtat i discriminació per raó de sexe, sinó també amb la millora del funcionament i eficàcia de les polítiques públiques i de les organitzacions. Es tracta, per tant d'una forma d'intervenció que està dirigida a promoure canvis de criteris, de processos i de resultats en la gestió pública.>>[(1)]

2.- Fonamentació jurídica i normativa.

2.1.- EUROPEA:

- Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea Cap. III, art. 21 i 23.
- Estratègia Marc Comunitària sobre la Igualtat entre Hòmens i Dones (2006-2010).

2.2.- ESTATAL:

- Constitució Espanyola de 1978, article 9.2 i 14.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens.
- Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de les persones Empleades Públiques, disposició addicional octava, apartat segon.

2.3.- AUTONÒMICA:

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens.

2.4.- LOCAL:

- Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local articles 25 i 28.

[(1)] *Institut Nacional d'Administració Pública*

3.- Plantilla de l'Ajuntament. Situació de partida i conclusions al diagnòstic i a l'enquesta.

3.1.- Anàlisi de la plantilla:

A data de març de 2011 s'ha recopilat tota la informació possible sobre el personal que treballa en esta Administració local. Hem d'especificar que no s'ha inclòs el personal temporal, que representa una mínima part, precisament pel seu caràcter de temporalitat. Per a este estudi s'ha comptat amb el personal laboral fix, laboral interí, funcionariat de carrera i funcionariat interí.

Al final d'este document, com a annex, es pot vore amb més detall el que ara comentarem de manera resumida. Les variables analitzades han sigut: edat, any d'incorporació, àrea del lloc de treball, classificació professional, càrrec de responsabilitat, nivell acadèmic, tipus d'horari, tipus de dedicació, complement específic i de destinació, baixes, permisos de maternitat, paternitat i lactància i, naturalment, sexe.

CONCLUSIONS:

A).- Accés a l'ocupació, classificació i promoció:

La distribució per sexes està desequilibrada en algunes àrees, però la desigual representació de dones i hòmens és especialment gran en el grup de la Policia local.

Les àrees més equilibrades quant a la representació de dones i hòmens són Economia i Hisenda, i Benestar Social. Les àrees on trobem més desequilibri en el recompte per sexes són: Policia local, Projectes i Infraestructures, i Secretaria.

En les noves incorporacions dels darrers anys s'aprecia també un predomini d'hòmens, que constituïxen el 78 per cent de les altes des de l'any 2008. Esta variable probablement estiga relacionada amb el que hem comentat en el primer paràgraf.

B).- Retribucions:

Com era d'esperar, hem trobat una desigual distribució de poder i per tant de retribucions entre dones i hòmens, cosa que ja s'intuïa, pel coneixement previ de l'organigrama i per ser un denominador comú tant en les administracions i empreses públiques com en les privades. Hi ha poques dades que permeten detectar les desigualtats que puguen donar-se en els aspectes retributius.

C).- Formació:

Tenint en compte que les dones són aproximadament el 40% de la plantilla, tot i que la xifra d'hores formatives -en termes absoluts- és similar, les dones dediquen més hores a la formació.

D).- Coresponsabilitat:

El fet que, en els dos últims anys, una tercera part dels permisos de lactància hagen sigut sol·licitats per hòmens podria ser valorat com un avanç en direcció a la desaparició dels estereotips de gènere; però no tenim suficient informació com per a relacionar esta dada amb la coresponsabilitat familiar.

E).- Salut laboral:

Quant als permisos i baixes, seria interessant estudiar les baixes per malaltia i accident, amb la finalitat de continuar amb l'adopció de mesures i continuar amb el desenvolupament de programes de salut més ajustats, si cap, a les circumstàncies del personal d'esta administració.

F).- Comunicació: imatge i llenguatge

En la recollida de documentació per a l'elaboració d'este pla d'igualtat s'ha detectat l'ús d'un llenguatge i imatge sexista.

3.2.- Enquesta:

Ha sigut altament motivador vore com algunes treballadores o treballadors rebien el qüestionari amb molt d'interés. És més, algunes persones han verbalitzat la seua opinió favorable que la plantilla siga consultada, tant en matèria d'igualtat com en tots els altres temes que tinguen a vore amb l'entorn i circumstàncies laborals. En un futur, caldria aprofundir en algunes qüestions i tractar de conéixer els arguments que porten cada persona a les diferents opinions; alguns ítems hem de considerar-los solament com una primera aproximació a les opinions sobre la matèria.

CONCLUSIONS:

La quantitat de qüestionaris emplenats representa el 16 % del total de la plantilla, cosa que no ens permet extrapolar les respostes. Però, realment, és un èxit de participació si tenim en compte que la resposta a qüestionaris anteriors ha sigut significativament inferior.

Totes les opinions s'han tingut en compte en el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat per a este Ajuntament, amb el qual es pretén contribuir al benestar de les treballadores i treballadors municipals.

Les dones i hòmens que han participat expressen en general una postura favorable a les polítiques d'igualtat i les valoren com un benefici per a les persones. Es perceben punts febles en este Ajuntament que caldrà millorar i, fins i tot, s'ha fet palesa alguna situació que s'ha de corregir. Podem apreciar que els hòmens tendixen a vore la situació actual com més igualitària, mentre que les dones perceben més desigualtats. No obstant això, l'opinió d'ambdós, en general, tendix a ser positiva pel que fa a l'existència d'un nivell d'igualtat de treballadors i treballadores mitjanament o prou assolit.

4.- Objectiu general i específics.

Objectiu general d'este Pla:

Convertir l'Ajuntament d'Alzira en una **administració local igualitària**.

Objectius específics:

Objectiu 1: Implantar el principi d'igualtat de dones i hòmens i la perspectiva de gènere a tota la gestió municipal.

Objectiu 2: Assegurar processos de selecció no discriminatoris i promoure una representació per sexes equilibrada en tots els sectors d'esta administració.

Objectiu 3: Garantir la igualtat del personal empleat en totes les fases dels processos de classificació, promoció i formació professional.

Objectiu 4: Analitzar l'estructura retributiva amb vista a corregir possibles discriminacions.

Objectiu 5: Garantir, sempre que siga possible, la presència equilibrada de dones i hòmens en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització municipal.

Objectiu 6: Tindre una plantilla de personal sensibilitzada i formada en matèria d'igualtat de dones i hòmens i perspectiva de gènere.

Objectiu 7: Integrar la perspectiva de gènere en la promoció de la salut laboral.

Objectiu 8: Facilitar a la totalitat de la plantilla la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

Objectiu 9: Transmetre una imatge respectuosa i no estereotipada de dones i hòmens i fer un ús del llenguatge no sexista.

Objectiu 10: Aconseguir una prevenció i protecció efectiva front a l'assetjament sexual i per raó de sexe i donar la protecció i el suport necessari a les treballadores víctimes de violència de gènere.

Objectiu 11: Aconseguir que el Pla siga conegut per les empleades i empleats d'esta organització i donar-lo a conéixer per a incentivar l'aplicació de les polítiques d'igualtat en l'entorn social i empresarial.

5.- Àrees d'intervenció.

Àrea 1. Transversalitat del principi d'igualtat de dones i hòmens en tota la gestió i actuació municipal.

Àrea 2. Accés a l'ocupació.

Àrea 3. Classificació i promoció professional.

Àrea 4. Retribucions.

Àrea 5. Representació equilibrada.

Àrea 6. Formació.

Àrea 7. Salut laboral.

Àrea 8. Coresponsabilitat familiar.

Àrea 9: Comunicació: imatge i llenguatge.

Àrea 10: Violència de gènere.

Àrea 11. Difusió del Pla, implicació i participació.

6.- Mesures a adoptar respecte de cada àrea d'intervenció.

Àrea 1. Transversalitat del principi d'igualtat de dones i hòmens en tota la gestió i actuació municipal.

Objectiu.- Implantar el principi d'igualtat de dones i hòmens i la perspectiva de gènere a tota la gestió municipal.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	Incloure una clàusula en els plecs de contractació on s'indique que s'atorgarà més puntuació a les ofertes d'empreses que tinguen un pla d'igualtat en l'empresa (o mesures d'igualtat, segons corresponga en base als criteris de la Llei d'Igualtat 3/2007) en els concursos a contractes municipals	SERVEI SECRETARIA - SERVEIS GENERALS	2012
2	En els concursos per a contractes municipals, en cas que hi haja empat en la puntuació atorgada, es triarà com a primer criteri de desempat l'oferta d'empreses que s'hagen generat des de programes de dones emprenedores.	DEPARTAMENT DE SECRETARIA	2012
3	Elaborar mecanismes que permeten realitzar avaluacions de l'impacte de la despesa pública sobre dones i hòmens de manera diferenciada (i començar pels pressupostos).	INTERVENCIÓ	2014
4	Incloure en totes les bases de dades, així com en els models normalitzats de cada procediment, la variable "sexe" que permeta analitzar els processos desagregant les dades segons esta variable.	TOTS ELS DEPARTAMENTS I EN ESPECIAL EL D'INFORMÀTICA	2012
5	Introduir la perspectiva de gènere en cada una de les memòries de gestió de cada departament municipal.	TOTS ELS DEPARTAMENTS	2014

Àrea 2. Accés a l'ocupació.

Objectiu.- Assegurar processos de selecció no discriminatoris i promoure una representació per sexes equilibrada en tots els sectors d'esta administració.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	Elaborar convocatòries amb llenguatge no sexista ni clàusules que resulten discriminació directa o indirecta.	RECURSOS HUMANS	2012

2	En les bases específiques de les convocatòries d'accés a l'ocupació, s'inclourà la informació referida a si es tracta d'un col·lectiu amb infrarepresentació. S'entendrà per representació equilibrada (i que, per tant, no hi ha infrarepresentació) la presència de dones i hòmens de forma que en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguen menys del 40%.	RECURSOS HUMANS	2012
3	En les bases generals de les convocatòries d'accés a l'ocupació, s'inclourà una clàusula segons la qual, en cas d'empat entre aspirants, s'elegirà la persona del sexe infrarepresentat, quan així s'haja indicat en les bases específiques.	RECURSOS HUMANS	2012
4	S'introduirà una clàusula en les bases generals que especifique que, en aquelles convocatòries de proves selectives que incloguen una fase de concurs, es valorarà la formació en gènere i igualtat.	RECURSOS HUMANS	2012
5	Constituir els tribunals, comissions de selecció i/o valoració sempre amb representació equilibrada per sexes.	RECURSOS HUMANS	2012
6	Incloure un tema obligatori sobre igualtat entre dones i hòmens al temari general de totes les convocatòries per a selecció de personal de plantilla. La densitat del tema variarà en funció del nivell formatiu exigit en la convocatòria però, en tot cas, inclourà com a mínim: legislació, conceptes bàsics, història, llenguatge no sexista i els plans d'igualtat d'este Ajuntament.	RECURSOS HUMANS	2013
7	Facilitar a la web l'accés als continguts dels plans d'igualtat d'este Ajuntament (municipal i intern).	INFORMÀTICA I RECURSOS HUMANS	2012

Àrea 3. Classificació i promoció professional.

Objectiu: Garantir la igualtat del personal empleat en totes les fases dels processos de classificació, promoció i formació professional.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	Impulsar l'actualització de les bases de dades curriculars,	RECURSOS	2013

	formació i perfil professional de tot el personal de la plantilla.	HUMANS	
2	Incloure una columna en la RPT que reflectisca i indique el sexe de les persones que ocupen els càrrecs i llocs en cada àrea i servei.	RECURSOS HUMANS	2012
3	En els cursos dirigits a reforçar les habilitats directives, es reservaran a les dones un mínim del 45% de les places, amb la finalitat de potenciar l'accés a llocs de major responsabilitat.	RECURSOS HUMANS	2013
4	Informar a les persones en excedència per cura de familiars per tal que puguen participar als cursos de promoció.	RECURSOS HUMANS	2013

Àrea 4. Retribucions.

Objectiu: analitzar l'estructura retributiva amb vista a corregir possibles discriminacions.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	Cada any, amb motiu de l'aprovació del pressupost municipal, s'adjuntarà un informe de Recursos Humans en el qual s'indicarà l'impacte de gènere en les categories retributives i, a la vegada, es desagregarà el cas de les persones amb responsabilitat.	RECURSOS HUMANS	Final de cada any
2	Incloure en el conveni i acord una clàusula que assegure el principi d'igualtat retributiva.	RECURSOS HUMANS	2013

Àrea 5. Representació equilibrada.

Objectiu: Garantir, sempre que siga possible, la presència equilibrada de dones i hòmens en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització municipal.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	Els tribunals de selecció, comissions de valoració i altres òrgans de composició de caràcter tècnic hauran de	RECURSOS HUMANS	2012

	constituir-se amb representació equilibrada per sexes i es procurarà, a més, l'equilibri de representació per sexes dels suplents.		
2	Els òrgans de representació de les empleades i empleats tendiran a tindre una composició equilibrada per sexes.	COMITÉ D'EMPRESA/JUNTA DE PERSONAL	2014 - Pròximes eleccions sindicals
3	Els consells d'administració de les empreses públiques municipals procuraran tindre una composició amb representació equilibrada per sexes.	TOTS ELS DEPARTAMENTS, AMB LA SUPERVISIÓ DE SECRETARIA	2014
4	Revisar els reglaments interns de funcionament de l'Ajuntament per a incorporar, quan s'hagen de constituir òrgans col·legiats i sempre que siga possible, el principi de presència equilibrada.	TOTS ELS DEPARTAMENTS, AMB LA SUPERVISIÓ DE SECRETARIA	2014

Àrea 6. Formació.

Objectiu: tindre una plantilla de personal sensibilitzada i formada en matèria d'igualtat de dones i hòmens i perspectiva de gènere.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	Incloure la informació i formació sobre el conveni col·lectiu/acord de condicions de treball i sobre els plans d'igualtat entre dones i hòmens d'esta administració en el pla d'acollida per al personal de nova incorporació.	RECURSOS HUMANS	2012
2	Iniciar la formació obligatòria en igualtat de dones i hòmens que constarà de dos hores de duració dins de la jornada laboral, per a tot el personal de la plantilla de l'Ajuntament, de manera escalonada i progressiva fins que en esta formació haja participat tot el personal de l'Ajuntament.	IGUALTAT	2S 2012
3	Desenvolupar campanyes internes dirigides al personal de l'Ajuntament relacionades amb la promoció de la igualtat i la no discriminació.	IGUALTAT	2S 2013

Àrea 7. Salut laboral.

Objectiu: integrar la perspectiva de gènere en la promoció de la salut laboral.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	Estudiar i analitzar anualment l'estat de salut de la plantilla i desagregar les dades per sexe.	RECURSOS HUMANS - SERVEI DE PREVENCIÓ	4T CADA ANY
2	Realitzar i posar en funcionament protocols sobre promoció de la salut i prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe.	RECURSOS HUMANS	2014

Àrea 8. Coresponsabilitat familiar.

Objectiu: Facilitar a la totalitat de la plantilla la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	Elaborar un document d'ús intern que reculla totes les mesures legislatives en matèria de conciliació que són d'aplicació en l'Ajuntament, així com el model de sol·licitud corresponent.	RECURSOS HUMANS	DURANT TOT L'ANY 2013
2	Desenvolupar una campanya d'informació i conscienciació dirigida a la plantilla en matèria de coresponsabilitat familiar, que inclourà, entre altres temes, la informació detallada sobre els permisos en esta matèria d'acord amb el document elaborat.	IGUALTAT	DURANT TOT L'ANY 2013
3	Promoció d'una nova organització de la jornada laboral amb mesures per a afavorir una distribució flexible tenint sempre en compte les necessitats de la ciutadania.	RECURSOS HUMANS	2012

Àrea 9. Comunicació: imatge i llenguatge.

Objectiu: Transmetre una imatge respectuosa i no estereotipada de dones i hòmens i fer un ús del llenguatge no sexista.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	S'acordarà un procediment de revisió i vistiplau de tota la	PROMOCIÓ	2013

	documentació interna i publicacions externes, ja siga en suport de paper o informàtic, per evitar continguts discriminatoris o llenguatge sexista.	LINGÜÍSTICA	
2	El manual d'estil de direcció instarà a tindre especial cura en fer un ús no sexista del llenguatge .	GRUP DE MILLORA ALZIRA DIGA'M	2013
3	Instar al personal d'esta organització que, en el desenvolupament de les seues funcions, empre en tot moment un llenguatge igualitari.	IGUALTAT/RRHH	2013
4	Incorporar a la web municipal una guia i recursos amb recomanacions per a un ús adequat del llenguatge.	IGUALTAT	2013
5	Les imatges que s'empren per esta administració, ja siga en l'àmbit intern o extern, hauran de ser imatges lliures d'estereotips sexistes i/o culturals i hauran de promoure una societat en igualtat.	TOTS ELS DEPARTAMENTS AMB SUPERVISIÓ DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT	2014
6	Oferir imatges de dones en circumstàncies de protagonisme, de participació i de poder, especialment en aquells àmbits on estan infrarepresentades.	TOTS ELS DEPARTAMENTS AMB SUPERVISIÓ DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT	2014
7	Incloure una clàusula en els plecs de contractació de publicitat o serveis de difusió amb la qual s'exigisca textos i imatges no sexistes.	TOTS ELS DEPARTAMENTS AMB SUPERVISIÓ DE SECRETARIA	2014

Àrea 10. Violència de gènere.

Objectiu: aconseguir una prevenció i protecció efectiva front a l'assetjament sexual i per raó de sexe i donar la protecció i el suport necessari a les treballadores víctimes de violència de gènere.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	Elaborar un "Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe" per a esta organització.	COMISSIÓ D'IGUALTAT	2012
2	Donar difusió al protocol esmentat en el punt anterior, mitjançant l'enviament pel correu electrònic, panells	COMUNICACIÓ	2012

	informatius, etc. i posar-lo a disposició de tot el personal en la xarxa interna.		
3	Formar el personal de direcció sobre el protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, qui, al seu torn, haurà d'explicar-lo al seu equip.	IGUALTAT	2013
4	En la formació al personal a què es referix l'acció 2 de l'àrea 6 es farà referència als conceptes sobre violència masclista (incloent assetjament sexual o per raó de sexe).	IGUALTAT	2012
5	Proporcionar formació obligatòria al personal de la Policia local, que tracte de manera específica i àmplia la igualtat i violència masclista, per ser un col·lectiu en permanent contacte amb la població, sovint en circumstàncies d'especial complexitat.	IGUALTAT	2013

Àrea 11. Difusió del Pla.

Objectiu: aconseguir que el Pla siga conegut tant internament (per les empleades i empleats d'esta organització) com externament (en l'entorn social i empresarial), i establir mecanismes per a la implementació, seguiment i avaluació.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFECTES
1	Publicar en el tauler d'anuncis del personal el contingut d'este Pla.	RECURSOS HUMANS	2012
2	Constituir la Comissió d'Igualtat que garantisca el seguiment de la implantació del present Pla, en els termes que s'establixen el en punt 7 d'este.	IGUALTAT/RECURSOS HUMANS	2012
3	Consolidar la Comissió Interdepartamental per a la Política d'Igualtat Municipal – COPIM –, en la qual es troben tots els departaments municipals.	IGUALTAT	2012
4	Realitzar un acte públic de presentació del Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Ajuntament d'Alzira i convidar a tota la ciutadania.	RRHH / IGUALTAT	2013

7.- Comissió d'Igualtat.

El grup de treball per a l'elaboració d'este pla es constituirà en Comissió d'Igualtat –objectiu 2 de l'àrea d'intervenció 11- en un termini màxim de 3 mesos des de l'aprovació pel Plenari municipal.

Les seues COMPETÈNCIES seran:

- Elaboració, seguiment i avaluació dels indicadors de gestió que garantisquen la consecució dels èxits del Pla d'Igualtat.
- Dirimir consultes sobre dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguen sorgir en relació amb objectius i mesures previstes en este Pla.
- Realitzar un seguiment de les mesures adoptades en el Pla d'Igualtat i rebre la informació anual facilitada pels diferents departaments.

La COMPOSICIÓ de la comissió serà la següent:

A) Membres corporatius:

- Regidor/a delegat/ada de Recursos Humans
- Regidor/a delegat/ada de Polítiques d'Igualtat
- Membre corporatiu/iva de la Mesa General de Negociació que no conforma equip de govern.

B) Un/a membre de cada secció sindical amb representació en la Mesa General de Negociació.

C) Tècnics/iques designats/ades per l'Alcaldia.

La Presidència recaurà en l'Alcaldia o persona en qui delegue, i la Secretaria recaurà en Recursos Humans.

RÈGIM DE SESSIONS:

- De forma ordinària, es reunirà amb caràcter anual per realitzar funcions de control i avaluació en base als indicadors inclosos en el mateix pla.
- No obstant, existiran convocatòries extraordinàries sempre que es requerisca el seu dictamen en matèries de polítiques d'igualtat.

8.- Avaluació del Pla.

L'avaluació es concep dins d'un procés de millora contínua en el marc del desenrotllament de les accions.

En este sentit, l'avaluació també es concep com l'instrument necessari per a la detecció d'obstacles i necessitats i, si és el cas, per al reajustament de les accions.

L'avaluació s'efectuarà en distints moments, en els termes que establisca la Comissió d'Igualtat a través dels indicadors que es determinen.

- Avaluació prèvia (es correspon amb el diagnòstic).
- Avaluació intermèdia en finalitzar cada any de vigència del Pla sobre els èxits i dificultats trobats durant l'execució.
- Avaluació final en implementar cada mesura, que ha d'aportar una visió concreta dels resultats obtinguts amb la finalitat de conéixer el nivell de

compliment de les susdites mesures.

9.- Vigència.

El present pla tindrà una vigència inicial de tres anys des de la data d'aprovació, transcorreguts els quals la Comissió d'Igualtat impulsarà l'elaboració d'un nou diagnòstic per tal d'actualitzar els objectius i mesures d'este.

Aproximació a la situació actual del personal des de la perspectiva de gènere

Les dades de les treballadores i treballadors sobre les quals hem fet l'anàlisi són de març de 2011, i s'inclou tota la plantilla fixa i interina, laboral i funcionaria, d'este Ajuntament, que són un total de 311 persones. Precísament per la seua condició de temporalitat, no s'ha inclòs el personal de contractació determinada.

Les variables d'estudi i els seus valors que hem pogut incloure, són les següents:

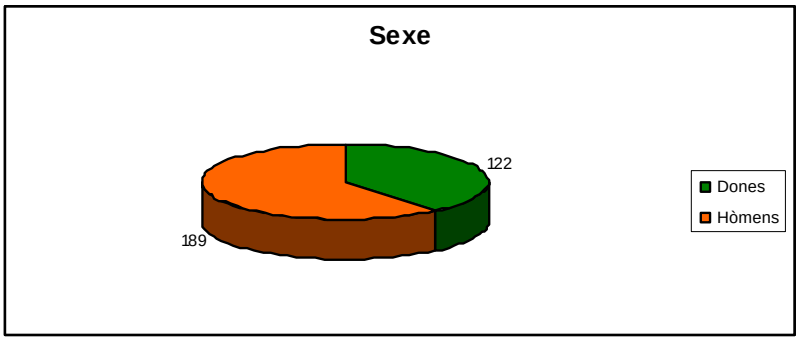
Àrea: Secretaria, Economia i hisenda, Projectes i Infraestructures, Urbanisme, Benestar social i Policia local
Relació jurídica: CS, Laboral Interinatge, Laboral, Funcionariat Interinatge, Funcionariat
Grup: AP, AP/C2, C2, C1/C2, C1, A2/C1, A2, A1/A2, A1
Nivell de Complement de Destí: el número i el import econòmic corresponent
Dedicació: 0 Normal (7 h 15 min), 1 Major (7 h 30 mín), 2 Major (8 h i disponibilitat), 3 Plena (mínim 8 h i màxima disponibilitat)
Punts: el número i l'import econòmic corresponent
Tipus de jornada: 1, 2, 3, 4 i 5
Edat: el número en anys complits
Titulació: des de Certificat Escolar a Doctorat o Postgrau
Lactància: en hores o dies
Baixes per maternitat/paternitat, malaltia o accident: número de baixes i dies
Sexe: Dona, Home

L'anàlisi es realitza sobre les dades que consten en el departament de Recursos Humans. La ferramenta utilitzada de tractament de dades ha sigut el programa Excel i, quan ha sigut possible, el programa informàtic SPSS; i s'ha comptat amb la decisiva col·laboració de l'alumnat de la Facultat de Psicologia que realitza les pràctiques en la regidoria de polítiques d'igualtat.

Com que interessava fer una anàlisi des de la perspectiva de gènere, totes les dades han sigut desagregades per sexe. La variable sexe és alhora una variable que ens aporta informació per si mateixa i la variable amb la qual hem relacionat tota la informació. Es tracta de conéixer la plantilla i valorar si de les dades es desprén l'existència d'equitat entre dones i hòmens. En cas contrari s'ha tractat d'analitzar si les diferències en les xifres entre ambdós sexes responen a la desigualtat social i cultural amb la qual encara convivim.

El total de la plantilla, com ja s'ha dit, és de 311 persones –inclou tots els grups i relacions jurídiques, excepte laboral temporal–, de les quals menys del 40 per cent són dones. En xifres absolutes 122 dones i 189 hòmens. Com ocorre en altres administracions, el predomini d'hòmens en la Policia Local junt al fet que siga l'àrea més nombrosa en personal (prop del 30 per cent de la plantilla) produïx eixe desequilibri. Com ja es va mencionar temps arrere pel departament de Recursos Humans, si no sumem esta àrea, la plantilla es queda per sexes quasi al 50 per cent; amb 108 dones i 113 hòmens.

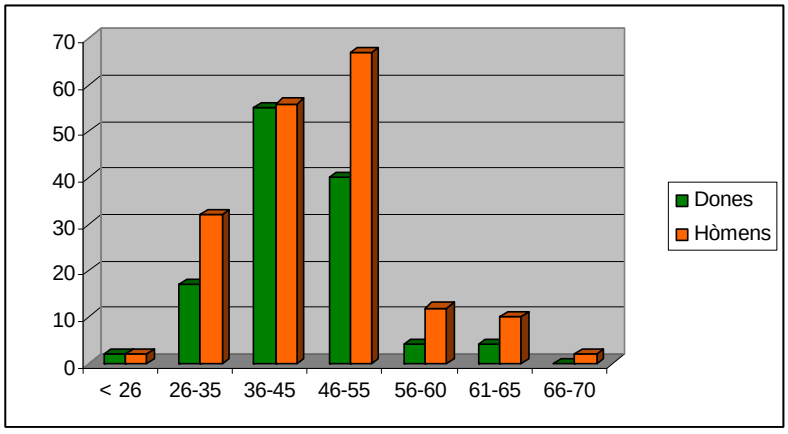
		Freqüència	Percentatge
	Dona	122	39,2
	Home	189	60,8
	Total	311	100,0



EDATS DE LA PLANTILLA

El personal d'este Ajuntament es troba més agrupat en les franges d'edat mitjana o jove. El desequilibri per sexes en les franges de major edat sembla que va desapareguent a mesura que va incorporant-se la població jove. El desfase entre dones i hòmens en l'interval de 26 a 35 anys probablement estiga causat, una vegada més, per la predominancia d'hòmens en la policia local, que constituixen una plantilla jove amb una mitja d'edat de 32 anys.

Edat	Dones	Hòmens	Total
< 26	2	2	**4**
26-35	17	32	**49**
36-45	55	59	**114**
46-55	40	71	**111**
56-60	4	13	**17**
61-65	4	10	**14**
66-70	0	2	**2**
Total	**122**	**189**	**311**
Edat mitja	**43**	**47**	**46**

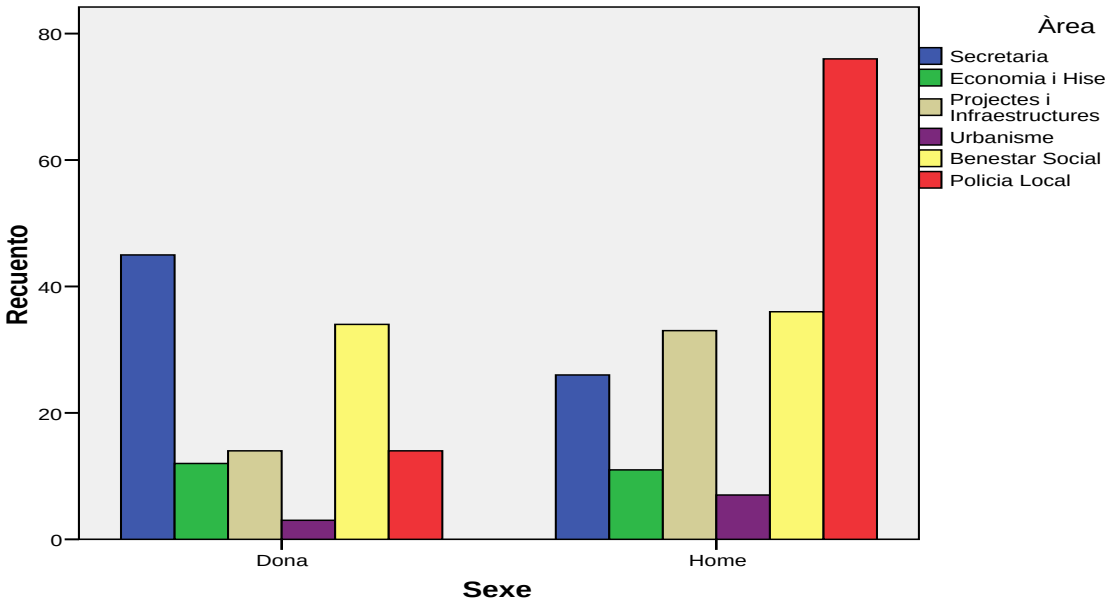


DISTRIBUCIÓ PER ÀREES

Com podem vore a la graella i al gràfic següents, les àrees més equilibrades quan a la representació de dones i hòmens són Economia i Hisenda, i Benestar Social. Cal mencionar que en l'àrea de Secretaria s'inclou el personal de neteja constituit per 11 dones i 3 hòmens, i un bon nombre de personal d'administració on també predominen les dones. Però, podem avançar ja que el poder en esta àrea, on es prenen decisions transcentals tant per a la població com per al personal que treballa en esta administració, està predominantment en mans d'hòmens. Les àrees on trobem més desequilibri en el reconte per sexes són: Policia Local, Projectes i Infraestructures, i Secretaria.

Taula de contingència Sexe * Àrea

		Àrea						Total
		Secretaria	Economia i Hisenda	Projectes i Infraestructures	Urbanisme	Benestar Social	Policia Local	Secretaria
Dona	Reconte	45	12	14	3	34	14	122
	% de Sexe	36,9%	9,8%	11,5%	2,5%	27,9%	11,5%	100,0%
	% d'Àrea	63,4%	52,2%	29,8%	30,0%	48,6%	15,6%	
Home	Reconte	26	11	33	7	36	76	189
	% de Sexe	13,8%	5,8%	17,5%	3,7%	19,0%	40,2%	100,0%
	% d'Àrea	36,6%	47,8%	70,2%	70,0%	51,4%	84,4%	
Total	Reconte	**71**	**23**	**47**	**10**	**70**	**90**	**311**
	% Total	22,8%	7,4%	15,1%	3,2%	22,5%	28,9%	100,0%

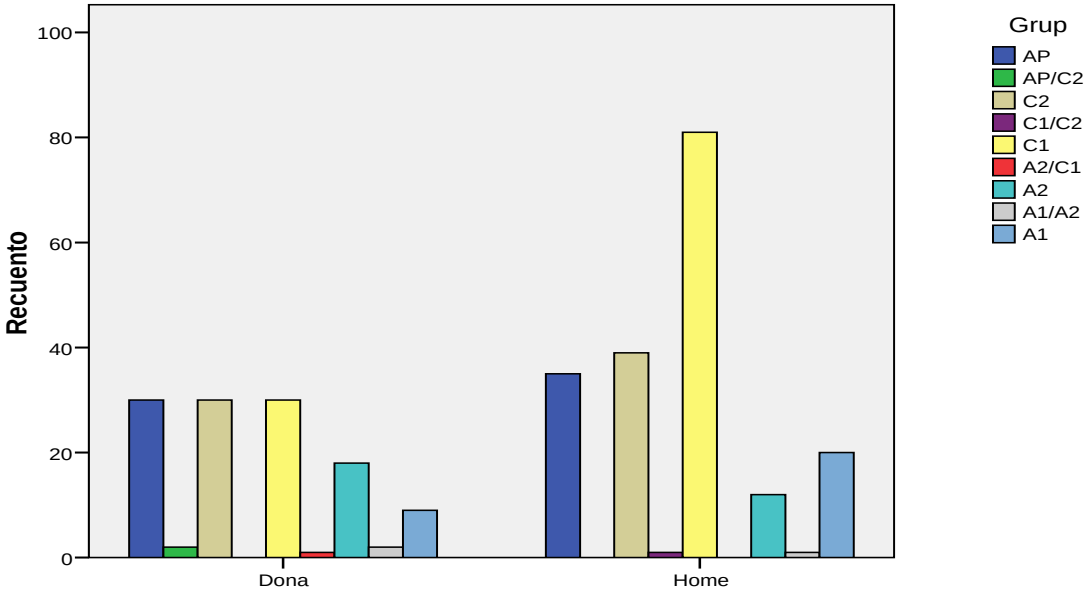


DISTRIBUCIÓ PER GRUPS

Una altra qüestió és la distribució per sexes en els grups. Trobem, com era d'esperar, un desfase en xifres absolutes en el grup A1, on el reconte d'hòmens duplica la de dones. Més desfase encara trobem en el grup C1, on la xifra d'hòmens quasi triplica la de les dones. La sobre representació d'hòmens en la policia local explique probablement esta desigualtat, perquè la quasi totalitat del personal de policia local pertanyen a este grup. Ésta és, sens dubte, una de les àrees on cladria intervindre per tal d'augmentar la representació de les dones. En el grup A2 destaquen les dones, són el 60 per cent del total d'esta categoria professional. Tal volta l'explicació estiga en el requeriment de titulacions mitjanes en professions vinculades al benestar i la cultura, camps on les dones s'han desenvolupat amb menys obstàcles socials.

Taula de contingència Sexe * Grup

			Grup									Total
			AP	AP/C2	C2	C1/C2	C1	A2/C1	A2	A1/A2	A1	
Sexe	Dona	Reconte	30	2	30	0	30	1	18	2	9	122
		% de Sexe	24,6%	1,6%	24,6%	,0%	24,6%	,8%	14,8%	1,6%	7,4%	100,0%
		% de Grup	46,2%	100,0%	43,5%	,0%	27,0%	100,0%	60,0%	66,7%	31,0%	
	Home	Reconte	35	0	39	1	81	0	12	1	20	189
		% de Sexe	18,5%	,0%	20,6%	,5%	42,9%	,0%	6,3%	,5%	10,6%	100,0%
		% de Grup	53,8%	,0%	56,5%	100,0%	73,0%	,0%	40,0%	33,3%	69,0%	
Total		Reconte	65	2	69	1	111	1	30	3	29	311
		% total	20,9%	,6%	22,2%	,3%	35,7%	,3%	9,6%	1,0%	9,3%	100,0%

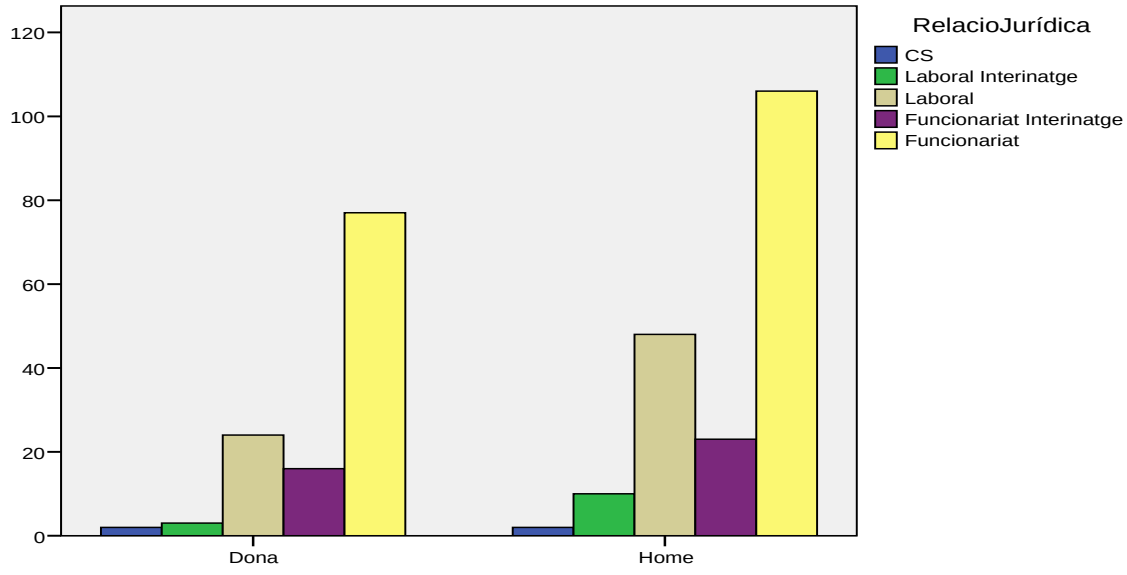


RELACIÓ JURÍDICA

Pel que fa a la relació jurídica, els percentatges són semblants. Algunes de les diferències en les xifres absolutes poden explicar-se per la diferent quantitat de dones i hòmens en el còmput total, la qual cosa ja s'ha mencionat que està en un 40-60 per cent, dones-hòmens respectivament. On trobem diferències més marcades és en la contractació laboral. Entre el personal laboral n'hi ha una marcada presència majoritària d'hòmens, que supera el 66 per cent en el cas de contracte laboral i el 76 per cent en el grup de laboral d'interinatge.

Taula de contingència Sexe * RelacióJurídica

		RelacioJurídica					Total
		CS	Laboral Interinatge	Laboral	Funcionariat Interinatge	Funcionariat	
Dona	Reconte	2	3	24	16	77	122
	% de Sexe	1,6%	2,5%	19,7%	13,1%	63,1%	100,0%
	% de RelacioJurídica	50,0%	23,1%	33,3%	41,0%	42,1%	
Home	Reconte	2	10	48	23	106	189
	% de Sexe	1,1%	5,3%	25,4%	12,2%	56,1%	100,0%
	% de RelacioJurídica	50,0%	76,9%	66,7%	59,0%	57,9%	
Total	Reconte	4	13	72	39	183	311
	% total	1,3%	4,2%	23,2%	12,5%	58,8%	100,0%



DEDICACIÓ

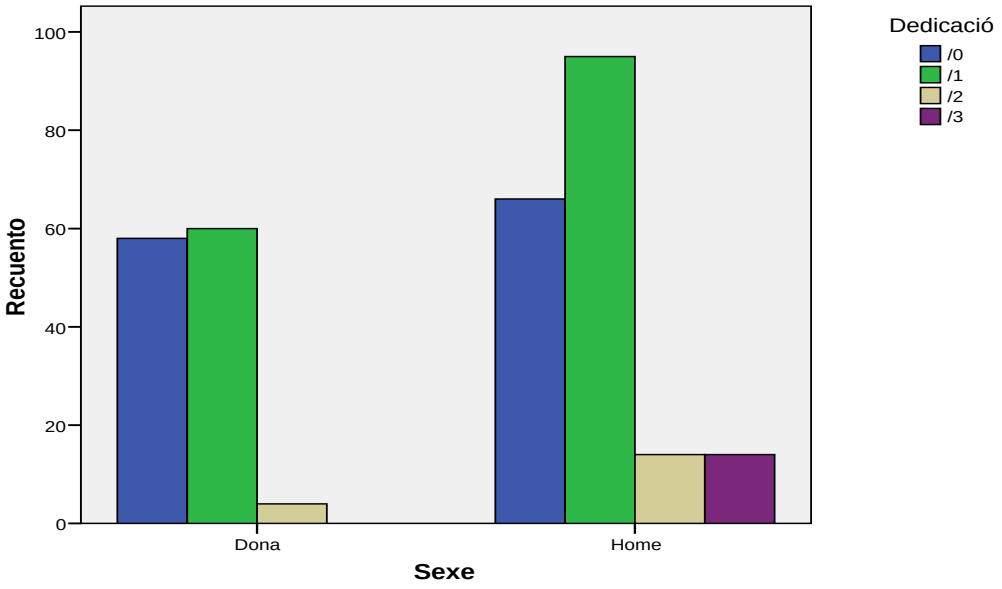
La modalitat de dedicació varia en funció del nombre d'hores/minuts diaris, del treball en dies festius o nits, i de la disponibilitat de la persona, com veguem a continuació:

/0	Dedicació equivalent a 7 hores i 15 minuts diaris.
/1	Dedicació equivalent a 7 hores i 30 minuts diaris o el seu valor corresponent en cómput anual.
/2	Dedicació equivalent a 8 hores diàries o al seu corresponent valor en cómput anual. En funció de les característiques del treball, es podràn dedicar hores en disabtes, diumenges, festius o nits.
/3	Dedicació mínima de 8 hores diàries o el seu equivalent en cómput anual. A més a més, de disponibilitat per a cobrir les necessitats del servei.

El tipus de dedicació i disponibilitat sol correlacionar, va en la mateixa direcció, amb la valoració del lloc de treball, amb la retribució econòmica, amb la posició en la jerarquia. Però no sempre és així. Resulta interessant observar com l'equilibri per sexes que existeix en la modalitat /0, va desapareixent a mesura que la modalitat de dedicació és major. I resulta del tot desproporcionat el percentatge de dones i d'hòmens en el tipus /2 i /3, que solen coincidir amb els llocs de treball millor retribuïts.

Taula de contingència Sexe *Dedicació

			Dedicació				Total
			/0	/1	/2	/3	/0
	Dona	Reconte	58	60	4	0	122
		% de Sexe	47,5%	49,2%	3,3%	,0%	100,0%
		% de Dedicació	46,8%	38,7%	22,2%	,0%	
	Home	Reconte	66	95	14	14	189
		% de Sexe	34,9%	50,3%	7,4%	7,4%	100,0%
		% de Dedicació	53,2%	61,3%	77,8%	100,0%	
Total		Reconte	124	155	18	14	311
		% total	39,9%	49,8%	5,8%	4,5%	100,0%



TIPUS DE JORNADA

El tipus de jornada està relacionat amb les característiques del treball i el tipus de servei que es dóna a la població. Serveis que s'oferixen matí i vesprada o aquells treballs que es realitzen a torns i amb flexibilitat horaria, tal i com es descriu a continuació:

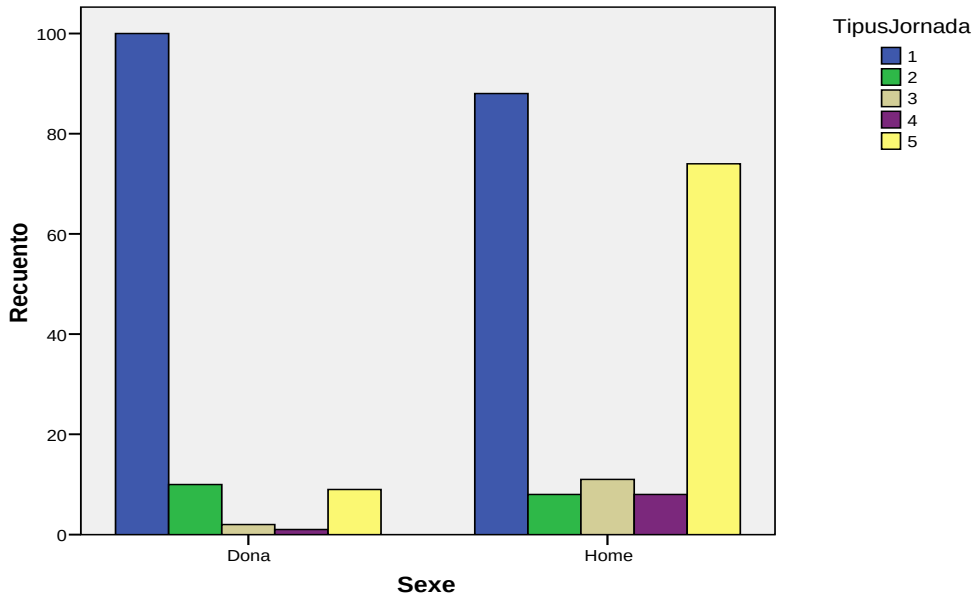
1	Horari continuat de dilluns a divendres. Jornada ordinària.
2	La jornada de treball requerix mínim de dos o tres díes d'horari partit.
3	La jornada de treball presenta torns amb rotació de matí / vesprada, completant l'horari amb caps de setmana.
4	La jornada de treball presenta torns amb rotació de matí / vesprada / festius.
5	Rotació de jornades de matí / vesprada / nit / festius o flexibilitat horaria en caps de setmana / nits i festius contemplada dins de la seua jornada habitual.

Taula de contingència Sexe * TipusJornada

Podem apreciar que més del 80 per cent de les dones tenen horari continuat de dilluns a divendres, i en la modalitat de jornada partida n'hi ha una major representació de dones. A partir de ahí, a mesura que la jornada augmenta en flexibilitat horaria i turnicitat disminuix dràsticament el percentatge de dones fins quasi despareixer. Quan al tipus de jornada, podem dir que ens trobem davant d'una distribució per sexes absolutament estereotipada. En les modalitats de jornada de major flexibilitat els hòmens representen entre un 84 i un 89 per cent.

S'ha de mencionar que algunes treballadores o treballadors que tenen sobre el paper horari tipus 1, realitzen, en la pràctica, una jornada de treball més semblant al tipus 2; o que estaria entre una modalitat i altra. És a dir que no es dóna una adeqüada correspondència entre la jornada realitzada i la retribuida, que és inferior.

		Tipus Jornada					Total
		1	2	3	4	5	1
Dona	Reconte	100	10	2	1	9	122
	% de Sexe	82,0%	8,2%	1,6%	,8%	7,4%	100,0%
	% de TipusJornada	53,2%	55,6%	15,4%	11,1%	10,8%	
Home	Reconte	88	8	11	8	74	189
	% de Sexe	46,6%	4,2%	5,8%	4,2%	39,2%	100,0%
	% de TipusJornada	46,8%	44,4%	84,6%	88,9%	89,2%	
Total	Reconte	188	18	13	9	83	311
	% total	60,5%	5,8%	4,2%	2,9%	26,7%	100,0%



COMPLEMENT DE DESTÍ

Aproximadament la mitat de les dones (63) tenen els nivells de complement de destí per baix de 16, i l'altra mitat (54) entre el 16 i el 23, més 5 dones que tenen el 26, el complement més alt en les dones. El punt intermedi en els hòmens (la mitjana) és el 18. Per baix del 18 es situa aproximadament la mitat (91) de la plantilla d'hòmens. Este complement és el més freqüent en els hòmens (51 hòmens) i coincidix que és el més comú en el grup de la Policia Local. Entre el complement 20 i el 30 es distribuixen 47 hòmens, el 25 % del total d'hòmens de la plantilla. Com ja s'ha mencionat, les dones no pasen del complement 26; i entre el 20 i el 26 se situa un poc més del 15 % del total de les dones.

Del total de la plantilla (dones i hòmens, 311), un poc més de la mitat té un complement de destí entre 10 i 16. El 80 per cent del total de la plantilla se situa entre el complement 10 i el 20. Entre el complement 21 i el 30, que són el 20 per cent de la plantilla, un 8 per cent tenen el 23 com complement de destí i una gran majoria són dones.

Taula de contingència NivellCD * Sexe

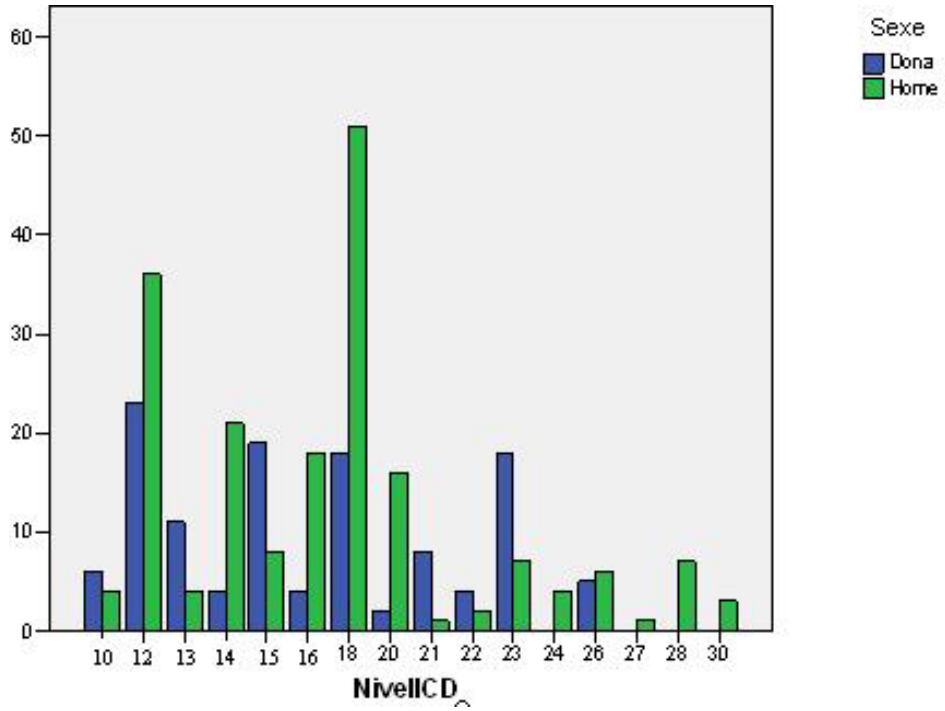
Reconte

Euros al mes	Nivell CD	Sexe		Total
		Dona	Home	
215.19	10	6	4	10
260.07	12	23	36	59
282.53	13	11	4	15
305,01	14	4	21	25
327,44	15	19	8	27
349,93	16	4	18	22
394,79	18	18	51	69
439,7	20	2	16	18
473,35	21	8	1	9
509,84	22	4	2	6
546,41	23	18	7	25
582,92	24	0	4	4
698,2	26	5	6	11
795,85	27	0	1	1
832,4	28	0	7	7
968,75	30	0	3	3
	Total	122	189	311

Taula de contingència NivellCD * Sexe

Percentatge

		Sexe		Total
		Dona	Home	
NivellCD	10	4,9%	2,1%	3,2%
	12	18,9%	19,0%	19,0%
	13	9,0%	2,1%	4,8%
	14	3,3%	11,1%	8,0%
	15	15,6%	4,2%	8,7%
	16	3,3%	9,5%	7,1%
	18	14,8%	27,0%	22,2%
	20	1,6%	8,5%	5,8%
	21	6,6%	,5%	2,9%
	22	3,3%	1,1%	1,9%
	23	14,8%	3,7%	8,0%
	24	,0%	2,1%	1,3%
	26	4,1%	3,2%	3,5%
	27	,0%	,5%	,3%
	28	,0%	3,7%	2,3%
	30	,0%	1,6%	1,0%



En la imatge gràfica pot apreciar-se fácilment que en els nivells més elevats no hi ha cap dona. En canvi, els hòmens són minoria en els nivells 21, 22 i 23; que sovint correspònen als grups de classificació A, on predominen les dones (exactament en A2) però generalment no tenen categoria de jefatura.

COMPLEMENT ESPECÍFIC

El valor del punt en funció del grup és el següent:

AP: 2,6303
C2: 2,5461
C1: 2,3778
A2: 2,22
A1: 2,1674

De forma paral·lela al que ocorre amb el complement de destí, els hòmens es distribuïxen al llarg de l'escala i són una marcada majoria en la part superior. En la part inferior de l'escala els hòmens són minoria, mentre que en les atribucions de major quantitat de punts ni tan sols n'hi han dones. Estes s'ubiquen en la part inferior i mitjana principalment.

Graella Punts Complement Específic * Sexe

Percentage

		Sexe		Total
		Dona	Home	
Punts	145	7,4%	1,1%	3,5%
	148	,8%	,0%	,3%
	158	,8%	,0%	,3%
	162	,8%	,5%	,6%
	183	1,6%	1,6%	1,6%
	190	,8%	3,2%	2,3%
	192	,8%	,0%	,3%
	203	,0%	,5%	,3%
	204	3,3%	9,0%	6,8%
	206	1,6%	,0%	,6%
	217	4,1%	1,6%	2,6%
	222	17,2%	4,8%	9,6%
	224	1,6%	10,1%	6,8%
	235	,8%	,0%	,3%
	237	,0%	,5%	,3%
	239	,8%	,5%	,6%
	241	3,3%	,5%	1,6%
	247	,8%	,0%	,3%
	253	,8%	,0%	,3%
	262	5,7%	,0%	2,3%
	277	,0%	,5%	,3%
	279	,8%	,0%	,3%
	294	,8%	1,1%	1,0%
	300	,8%	1,6%	1,3%
	304	,0%	1,6%	1,0%
	317	,0%	,5%	,3%
	319	,0%	,5%	,3%
	320	,8%	1,6%	1,3%
	321	8,2%	3,7%	5,5%
	333	,0%	,5%	,3%
	334	,8%	,0%	,3%
	336	,8%	,0%	,3%
	341	,0%	,5%	,3%
	351	4,1%	2,1%	2,9%
	364	,8%	,0%	,3%
	375	5,7%	1,1%	2,9%
	396	,0%	,5%	,3%
	402	8,2%	32,3%	22,8%
	404	,0%	,5%	,3%
	421	8,2%	,5%	3,5%
	434	,8%	,0%	,3%
	435	,8%	,0%	,3%
	456	,0%	4,8%	2,9%
	467	,8%	,5%	,6%
	489	,0%	,5%	,3%
	500	,8%	,5%	,6%
	517	,0%	,5%	,3%
	520	,8%	,0%	,3%
	565	,0%	,5%	,3%
	607	2,5%	3,2%	2,9%
	683	,0%	,5%	,3%
	738	,0%	,5%	,3%
	789	,0%	3,2%	1,9%
	894	,0%	,5%	,3%
	932	,0%	,5%	,3%
	1086	,0%	,5%	,3%
	1189	,0%	,5%	,3%

contingència Punts * Sexe

Reconte

		Sexe		
		Dona	Home	Total
Punts	145	9	2	11
	148	1	0	1
	158	1	0	1
	162	1	1	2
	183	2	3	5
	190	1	6	7
	192	1	0	1
	203	0	1	1
	204	4	17	21
	206	2	0	2
	217	5	3	8
	222	21	9	30
	224	2	19	21
	235	1	0	1
	237	0	1	1
	239	1	1	2
	241	4	1	5
	247	1	0	1
	253	1	0	1
	262	7	0	7
	277	0	1	1
	279	1	0	1
	294	1	2	3
	300	1	3	4
	304	0	3	3
	317	0	1	1
	319	0	1	1
	320	1	3	4
	321	10	7	17
	333	0	1	1
	334	1	0	1
	336	1	0	1
	341	0	1	1
	351	5	4	9
	364	1	0	1
	375	7	2	9
	396	0	1	1
	402	10	61	71
	404	0	1	1
	421	10	1	11
	434	1	0	1
	435	1	0	1
	456	0	9	9
	467	1	1	2
	489	0	1	1
	500	1	1	2
	517	0	1	1
	520	1	0	1
	565	0	1	1
	607	3	6	9
	683	0	1	1
	738	0	1	1
	789	0	6	6
	894	0	1	1
	932	0	1	1
	1086	0	1	1
	1189	0	1	1
Total		122	189	311

PERMISOS PER MATERNITAT I PATERNITAT

MATERNITAT (des d'octubre 2006)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
DONES	1	4	5	7	6	1
HÒMENS	0	0	1	0	0	0

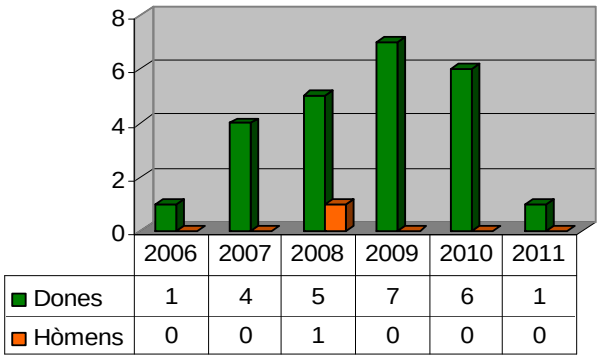
PATERNITAT (des de desembre 2007)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
DONES		1	0	0	0	0
HÒMENS		1	3	6	5	2

Tal volta per ser una plantilla de mitjana edat, la natalitat o adopció es baixa. Si tenim en compte que estem parlant de 311 persones, en els anys 2008 a 2010, la natalitat o adopció ha estat al voltant del 3.5 per cent de la plantilla anualment. En el 2011 ha disminuït fins el punt que només tres persones han sigut beneficiaries del permís de m/paternitat.

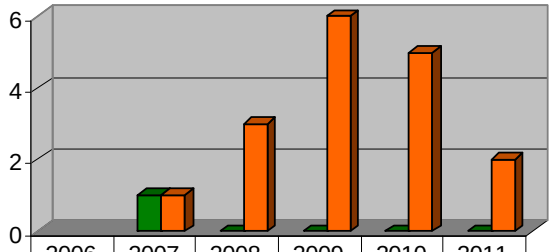
Dades des de 2006 fins 28-02-11

MATERNITAT



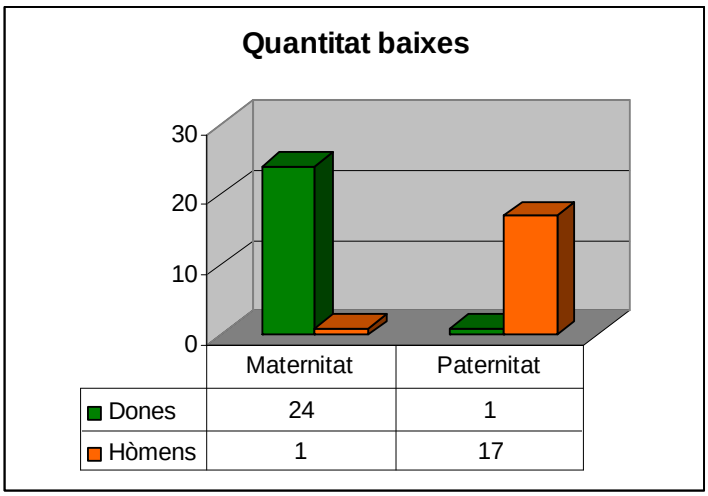
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Dones	1	4	5	7	6	1
Hòmens	0	0	1	0	0	0

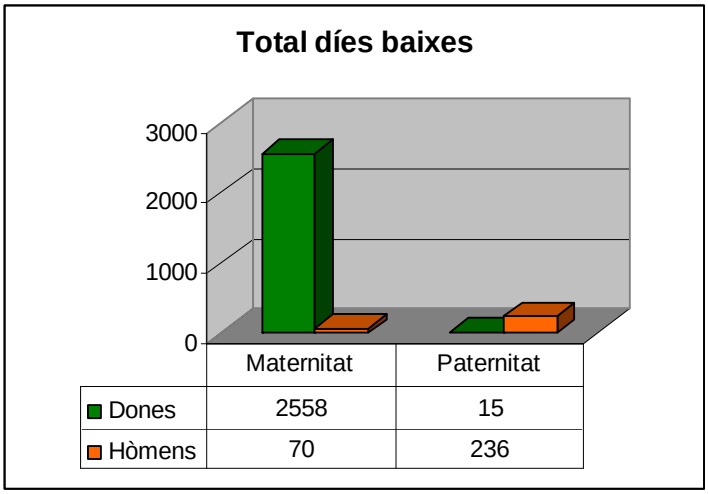
PATERNITAT

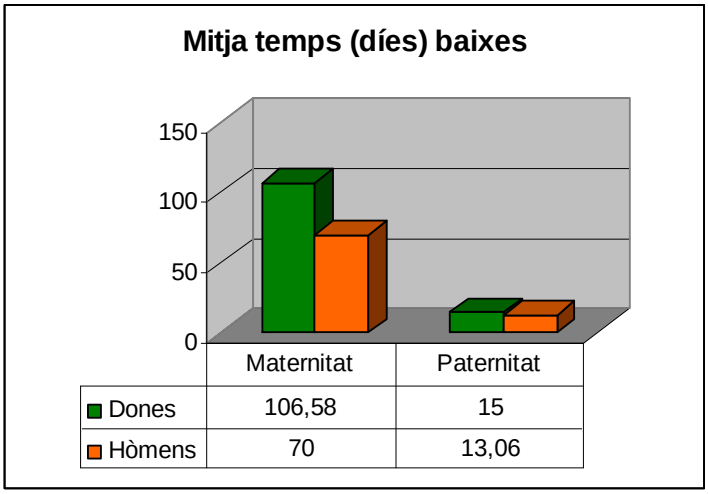


	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Dones		1	0	0	0	0
Hòmens		1	3	6	5	2

Les recents modificacions en este àmbit comencen a vore's en les gràfiques que es mostren seguidament. En un cas d'adopció, una dona ha pogut disfrutar del permís de paternitat, mentres que un home ha pogut disfrutar de les deu setmanes del permís de maternitat que la mare pot cedir-li al pare. Resulta motivadora, la bona acollida que han tingut estes mesures, amb les quals les famílies poden disfrutar dels permisos de la manera que més convinga a les seues circumstàncies personals, familiars, i laborals. Ara ens queda esperar que les institucions corresponents continuen desenvolupant la legislació que ordena l'augment progressiu del permís de paternitat.







DADES LACTÀNCIA

Com podem vore en les graelles, el permís de lactància se sol·licita preferentment acumulat. Hem de destacar l'existència de 3 sol·licituds realitzades per hòmens. Significa que es va avançant en la coresponsabilitat? És possible, però no podem fer eixa afirmació només a la vista d'estes dades. Ara bé, el fet que en els dos últims anys, una tercera part dels permisos de lactància hagen sigut sol·licitats per hòmens és pot valorar com un avanç en direcció a la desaparició dels estereotips de gènere. La qual cosa és, sens dubte, molt positiva.

LACTÀNCIA 2007		
5 sol·licituds	Acumulada	3
	Reducció hora diaria	2

LACTÀNCIA 2008		
4 sol·licituds	Acumulada	4
	Reducció hora diaria	0

LACTÀNCIA 2009		
4 sol·licituds	Acumulada	3
	Reducció hora diaria	1

LACTÀNCIA 2010		
6 sol·licituds	Acumulada	3 (1 sol·licitada per un home)
	Reducció hora diaria	3

LACTÀNCIA 2011		
3 sol·licituds	Acumulada	3 (2 sol·licitades per hòmens)
	Reducció hora diaria	0

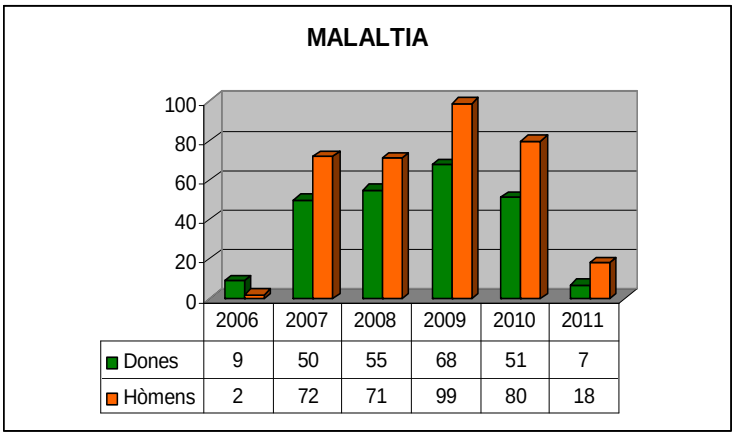
BAIXES PER MALALTIA I ACCCIDENT

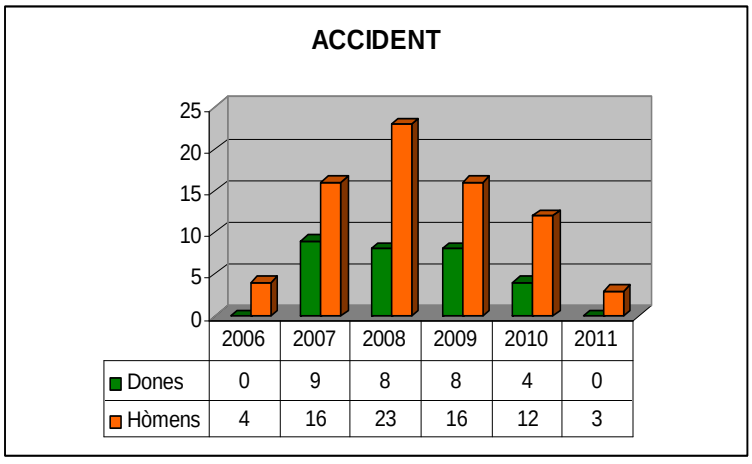
MALALTIA (fins febrer 2011)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
DONES	9	50	55	68	51	7
HÒMENS	2	72	71	99	80	18

ACCIDENT (des d'octubre 2006 fins febrer 2011)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
DONES	0	9	8	8	4	0
HÒMENS	4	16	23	16	12	3



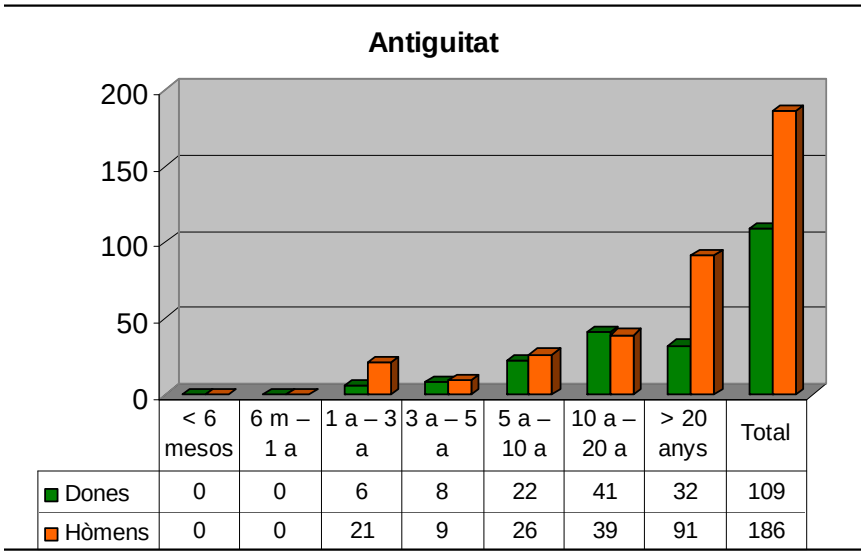


A la vista d'estes xifres sobre baixes per malaltia o accident, sembla que existixen diferències en el nombre de baixes entre dones i hòmens, però poden respondre més bé al diferent comput de cada sexe en el total la plantilla. Existeix una proporció superior per part dels hòmens en baixes per malaltia i també superior per accident en els hòmens. Tal volta siga significativa la diferència en els anys 2008 i 2010 on la proporció es d'una a tres. Hauriem de fer un tractament informàtic avançat amb el programa adequat i obtenir més informació sobre les malalties o accidents que han ocasionat la baixa.

ANTIGUITAT

A continuació podem vore que, en relació a la xifra d'hòmens, les dones s'han incorporat en quantitat molt significativament inferior a esta administració amb anterioritat a abril de 1991. Veguem un període equilibrat entre abril de 1991 i març de 2008; es a dir entre la plantilla que té entre 20 i 3 anys d'antiguitat. Però tornem a trobar un desfase bastant pronunciat des d'abril de 2008, entre la plantilla que té entre 1 i 3 anys d'antiguitat. En este període s'han incorporat a la plantilla de l'Ajuntament una quantitat d'hòmens superior al triple que la de dones (6 dones i 21 hòmens).

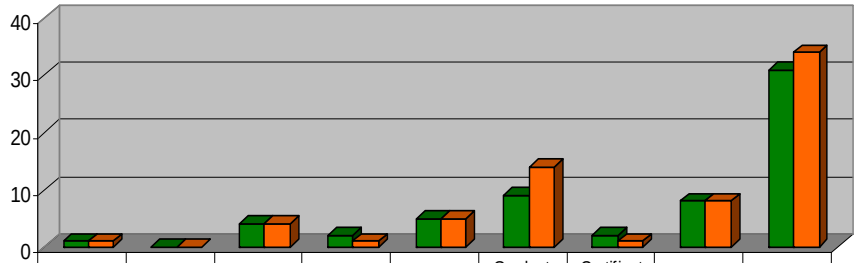
		Dones	**Hòmens**
< 6 mesos	Octubre 2010 – Març 2011	0	0
6 mesos – 1 any	Abril 2010 – Setembre 2010	0	0
1 any – 3 anys	Abril 2008 – Març 2010	6	21
3 anys – 5 anys	Abril 2006 – Març 2008	8	9
5 anys – 10 anys	Abril 2001 – Març 2006	22	26
10 anys – 20 anys	Abril 1991 – Març 2001	41	39
> 20 anys	Anterior a Abril 1991	32	91
Total		109	186



CORRESPONDÈNCIA ENTRE TITULACIÓ I GRUP PROFESSIONAL

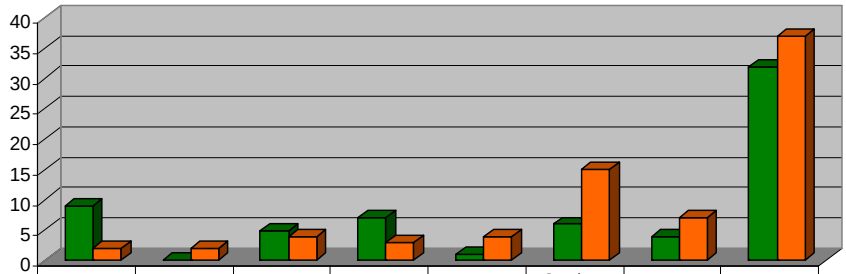
Com podem apreciar en les gràfiques següents, es donen casos de sobretitulació. En grups professionals que requerixen una titulació mitjana o fins i tot el nivell d'educació mínima obligatòria, trobem treballadores i treballadors amb llicenciatura o diplomatura. Destaca especialment el grup C2, on de 32 dones que n'hi han en este grup 9 d'elles tenen titulació superior. En els hòmens també es donen estes circumstàncies de sobretitulació.

AP



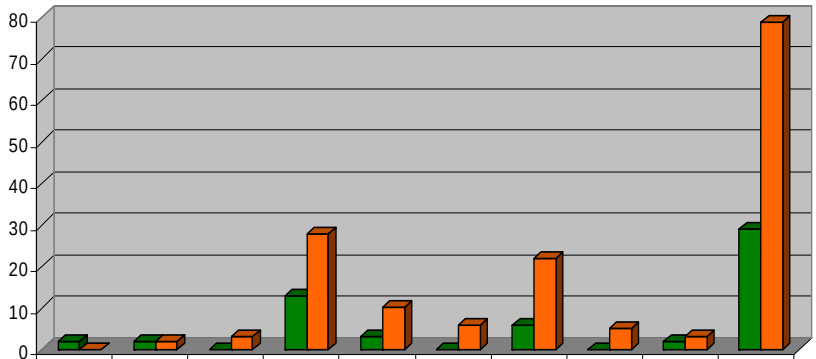
	Llicencia	Diploma	Batxillerat	FP II	FP I	Graduat Escolar	Certificat Escolaritat	No figura	Total
DONES	1	0	4	2	5	9	2	8	31
HÒMENS	1	0	4	1	5	14	1	8	34

C2

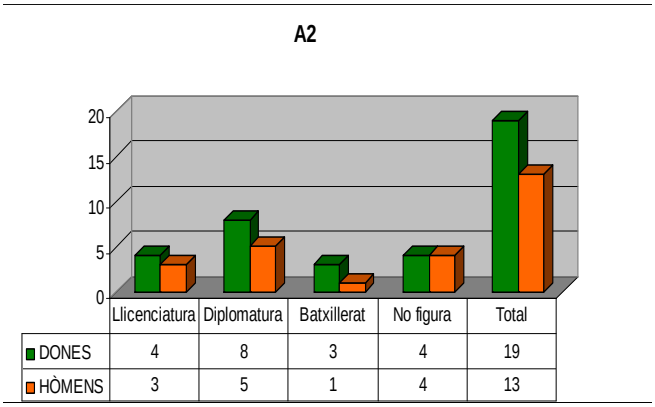


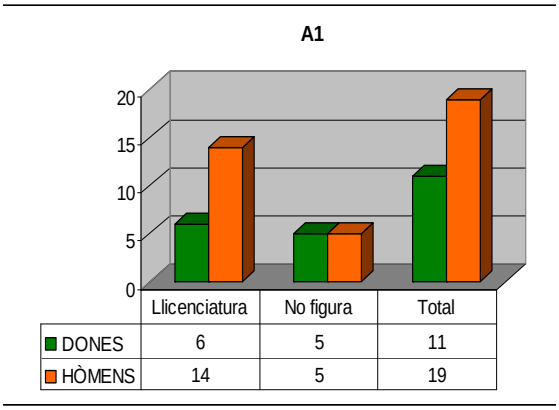
	Llicencia	Diploma	Batxillerat	FP II	FP I	Graduat Escolar	No figura	Total
DONES	9	0	5	7	1	6	4	32
HÒMENS	2	2	4	3	4	15	7	37

C1



	Llicencia	Diploma	Accés universitat majors 25	Batxillerat	FP II	FP I	Graduat Escolar	Estudis Primaris	No figura	Total
DONES	2	2	0	13	3	0	6	0	2	29
HÒMENS	0	2	3	28	10	6	22	5	3	79





CONCLUSIONS

El primer que cal valorar, molt positivament, és el propi fet de revisar les dades que es disposen de la plantilla; i, òbviament, el fet de mirar eixes dades des d'una nova perspectiva. Un coneixement adequat del personal permetrà adoptar les mesures adequades al propòsit que es perseguix, l'equitat, la satisfacció personal i laboral, l'eficàcia, la salut, entre altres.

Una de les conclusions a la qual arribem ja des de l'inici d'este treball és que cal continuar en esta línea. Per a un òptim anàlisi cal revisar les bases de dades, per tal d'adequar-les als requeriments del tractament informàtic que volem fer. Per altra part, és imprescindible disposar dels programes informàtics que permeten fer anàlisis estadístics avançats, com és el programa SPSS. I, per últim, cal revisar les bases de dades per completar la informació del total de la plantilla.

La distribució per sexes està desequilibrada en algunes àrees, però la desigual representació de dones i hòmens és especialment gran en el grup de la Policia Local.

En les noves incorporacions dels darrers anys s'aprecia també un predomini d'hòmens, que constituïxen el 78 per cent de les altes des de l'any 2008. Esta variable, probablement estiga relacionada amb el que hem comentat en el paràgraf anterior.

Com era d'esperar, hem trobat una desigual distribució de poder i per tant de retribucions entre dones i hòmens. La qual cosa ja s'intuïa, pel coneixement previ de l'organigrama i per ser un denominador comú tant en les administracions i empreses públiques com en les privades. Seria convenient, revisar els complements retributius en relació a cada lloc de treball i promoure l'accés de les dones a llocs de responsabilitat i direcció, a mesura que vagen quedant vacants.

Quan als permisos i baixes, seria interessant estudiar detingudament les baixes per malaltia i accident, amb la finalitat de continuar amb l'adopció de mesures i continuar amb el desenvolupament de programes de salut més ajustats, si cap, a les circumstàncies del personal d'esta administració.

Com a conclusió final, reprenem el que hem comentat l'inici d'este epígraf, cal continuar en el coneixement, des de la perspectiva de gènere, de les persones que treballen en esta administració i les seues condicions laborals.

ANNEX
CONCEPTES

Accions positives: són aquelles estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats mitjançant mesures que permeten contrarestar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials[1].

Anàlisi de gènere: estudi de les diferències de condicions, necessitats, participació, accés als recursos i desenvolupament, control de la riquesa, poder i pressa de decisions, etc., entre dones i hòmens, degudes als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu[2].

Assejament sexual: qualsevol comportament de caràcter sexual, per part d'una persona que sap o ha de saber que no es desitjat per la víctima, que es molest, intimidatori, hostil, degradant o ofensiu, i per tant atempta contra la dignitat de la víctima.

Coresponsabilitat familiar: la distribució equilibrada al nucli de la llar de les tasques domèstiques, la cura de persones dependents, els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, millorant la salut física i psíquica de les dones i contribuint a aconseguir una situació d'igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.

Discriminació directa: la situació en la qual es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que altra en situació comparable.

Discriminació indirecta: situació en la qual una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres fiquen a persones d'un sexe en desavantatge particular amb respecte a persones de l'altre, llevat que dita posició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat llegítima i que els mitjans per a aconseguir dita finalitat siguen necessaris i adequats.[2]

Discriminació per raó de sexe: Tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que vulnera el principi d'igualtat de dones i hòmens, és a dir dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes polítiques, econòmiques, socials, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.[3]

Empoderament de les dones: la pressa de consciència i el reconeixement del poder que, individual o col·lectivament, ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat de les dones com a persones[4].

Estereotips de gènere: idees culturals imposades, simplificades, però fortament assumides, sobre les característiques, aptituds i actituds de les dones i els homes[2].

Gènere: construcció cultural de les dones i dels hòmens que fa una societat. Mitjançant aquesta construcció s'adscriuen cultural i socialment aptituds, rols socials i actituds diferenciades atribuïdes a les persones en funció del seu sexe biològic[2].

Igualtat efectiva o real: tractament i valoració equivalent per a dones i homes independentment del seu sexe[2].

Igualtat formal: reconeixement jurídic de la igualtat entre homes i dones. Dones i homes tenim els mateixos drets, perquè així ve recollit a la legislació[2].

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: necessitat de garantir l'accés dels membres d'una societat, dones o homes, als bens que dintre de la mateixa generen: econòmics, materials i no materials, com l'educació i altres bens culturals[2].

Llenguatge sexista: uso del masculí per a designar col·lectius, en els prejudicis sexistes o en determinats significats del lèxic, o en la denominació de les professions[2].

Masclisme: és un discurs de la desigualtat. Consisteix en la discriminació basada en la creença de que els homes són superiors a les dones[5].

Paritat: nombrar una representació igual de les dones i els homes a les institucions electes.

Perspectiva de gènere: ficar atenció i prendre en consideració a les diferències entre homes o dones en qualsevol activitat o àmbit[2].

Sexe: elements que constitueixen les diferències entre mascles i femelles. En les persones es refereix a les diferencies biològiques (anatòmiques i fisiològiques). Són universals i coincideixen en tot temps i cultura.[2]

Sexisme: conjunt de tots i cadascun dels mètodes empleats al nucli del patriarcat per a poder mantenir en situació d'inferioritat, subordinació i explotació al sexe dominat: el femení. Avarca tots els àmbits de la vida i les relacions humanes[6].

Sostre de vidre: dificultats o barreres invisibles derivades del sistema de gènere que impedeixen que les dones participen en un marc d'igualtat, ja reconegut com a dret, i que es manifesta en les nombroses dificultats de promoció laboral i accés a determinats espais de poder i decisió[2].

Transversalitat o Mainstreaming: no es limita als esforços de promoció de la Igualtat. Es tracta de mobilitzar també explícitament a favor de la Igualtat el conjunt d'accions i polítiques generals. Introduir el principi d'igualtat i fer-lo efectiu en la concepció de qualsevol actuació de forma activa i visible, i prestar atenció als possibles efectes sobre dones i homes.[2]

Violència masclista (o de gènere): tot acte de violència basat en la pertinència al sexe femení que tinga o puga tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquestos actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la vida privada[7].

---

[1] Comitè per a la Igualtat entre dones i dones del Consell d'Europa.

[2] Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE, 23 de març de 2007).

[3] .Convenció sobre eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, desembre de 1979 organitzada per Nacions Unides.

[4] . Palabras para la igualdad. Biblioteca bàsica Vecinal.

[5] Varela, N. (2005). *Feminismo para principiantes*. Ediciones B: Barcelona.

[6] Sau, V. (2000). *Diccionario ideológico feminista*. Icaria: Barcelona.

[7] . Terme encunyat en la "Conferència Mundial sobre les Dones" en Pekín 1995