



**La Pobla
de Vallbona**
Ajuntament

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la plantilla de l'Ajuntament de La Pobla de Vallbona

2021-2025

Índex

1. Marc normatiu per a la igualtat entre dones i homes	3
2. Diagnòstic de la situació d'igualtat entre el personal ocupat per l'Ajuntament	11
3. Objectius del Pla d'Igualtat	48
4. Programa d'accions	49
5. Implementació, seguiment i avaluació	58
6. Annexos	59

1. Marc normatiu per a la igualtat entre dones i homes

Internacional

La desigualtat entre dones i homes és una realitat constatable en els diferents àmbits i aspectes de la vida de les persones (econòmica, política, social, cultural, educacional, personal, etc.). Aquesta realitat va ser recollida en diferents textos legislatius internacionals, que al llarg dels anys s'han anat concretant en els diferents àmbits legislatius geogràfics en els quals el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'ha convertit en una prioritat en les polítiques públiques.

En la Carta de San Francisco de les Nacions Unides, de 26 de juny de 1945, en l'article 1.3 diu que els Estats es comprometen a "Realitzar la cooperació internacional en la solució dels problemes internacionals de caràcter econòmic, social, cultural o humanitari, i en el desenvolupament i estímul del respecte als drets humans i llibertats fonamentals de tot el món, sense fer distinció per motius de raça, sexe, idioma o religió".

En la Declaració Universal de Drets Humans de 1948, es pot llegir en el seu preàmbul: "Considerant que els pobles de les Nacions Unides han reafirmat en la Carta la seua fe en els drets fonamentals de drets d'homes i dones, i s'han declarat resolta a promoure el progrés social i a elevar el nivell de vida dins d'un concepte més ampli de la llibertat". L'article 7 de la Declaració al·ludeix també al concepte de discriminació" afirmant que "Tot el món és igual davant la llei i té, sense distinció, dret a igual protecció de la llei. Tot el món té dret a igual protecció contra tota discriminació que infringeix aquesta Declaració i contra tota provocació a tal discriminació.

Al Conveni 111 de 1958 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), apareixen els conceptes d'igualtat i no discriminació, establint que el terme discriminació comprén qualsevol distinció, exclusió o preferència basada en motius de raça, color, sexe, religió, opinió política, ascendència nacional o origen social que tinga per efecte anular o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en l'ocupació.

Altres textos internacionals que recullen el dret a la igualtat i a la no discriminació són:

- Conveni sobre els Drets Polítics de la Dona, de 20 de desembre de 1952 (publicat a Espanya en el BOE el 23 d'abril de 1974); amb l'objectiu d'igualar la condició de l'home i de la dona en el gaudi i exercici dels drets polítics, conforme a les disposicions de la Carta de les Nacions Unides i de la Declaració Universal de Drets Humans.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, de 19 de desembre de 1966 (publicat a Espanya en el BOE el 30 d'abril de 1977); pel qual cadascun dels Estats parts en el Pacte es compromet a respectar i a garantir a tots els individus que es troben en el seu territori i estiguen subjectes a la seua jurisdicció els drets reconeguts en el Pacte, sense cap distinció. Proclama en el seu article 26, que "Totes les persones són iguals davant la llei i tenen dret a igual protecció de la llei. Referent a això, la llei prohibirà tota discriminació i garantirà a totes les persones protecció igual i efectiva contra qualsevol discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinions polítiques o de qualsevol índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social".
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, de 19 de desembre de 1966 (publicat a Espanya en el BOE el 30 d'abril de 1977).
- Conveni sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de 1979

(CEDAW). La CEDAW consta d'un preàmbul i de 30 articles, i promulga, en forma jurídicament obligatòria, principis acceptats universalment i mesures adoptades per part dels Estats i determinats aspectes privats, per a aconseguir que les dones gaudim de drets iguals a tot arreu, i avançar així en el reconeixement i aprofundiment del principi de no discriminació.

Dins del marc normatiu en matèria d'igualtat, cal destacar el treball de les Nacions Unides i el seu compromís amb la Igualtat des del seu acte de Constitució en 1945, com se cita anteriorment. Durant les tres primeres dècades des de la seua creació, les actuacions es van centrar en la codificació dels drets jurídics i civils de les dones, així com en la recopilació de dades que facilitaren el coneixement i anàlisi de la situació jurídica i social de les dones en tot en món. Per a això, i a partir dels anys 70, una sèrie de conferències mundials assentaran els acords que determinaran l'avanç en la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

- 1a Conferència Mundial. Mèxic. 1975.
- 2a Conferència Mundial. Copenhaguen. 1980.
- 3a Conferència Mundial. Nairobi. 1985.
- 4a Conferència Mundial. Pequín. 1995.

Aquesta última conferència va canviar el plantejament de les polítiques d'igualtat centrades en la dona, integrant la perspectiva de gènere com a principi fonamental. Aquest fet fa que siga necessari analitzar l'estructura de la societat i de les relacions entre dones i homes per a poder assegurar que les dones ocupen el lloc que els correspon com a ciutadanes. A partir d'aquest moment s'obri un nou capítol en la lluita per la igualtat entre els sexes. A partir de Pequín es considera que el canvi de la situació de les dones afecta a la societat en el seu conjunt i, per primera vegada, que el seu tractament no pot ser sectorial i ha d'integrar-se en el conjunt de polítiques.

La 4a Conferència Mundial de la Dona establia que s'havien de dur a terme futures avaluacions sobre la posada en marxa de mesures relacionades amb les àrees que es contemplen en la Plataforma d'Acció de Pequín, organisme que naix en la pròpia Conferència i té com a finalitat tal comesa. Així doncs, en l'actualitat s'han portat a terme quatre revisions:

- Pequín +5. Nova York. 2000.
- Pequín +10. Nova York. 2005.
- Pequín +15. Nova York. 2010.
- Pequín +20. Nova York. 2015.
- Pequín +25. Suspesa per COVID.

Cal destacar que la labor de les Nacions Unides per a la defensa dels drets de les dones ha continuat en altres Conferències, entre les quals es compten:

- Conferència Mundial dels Drets Humans. 1993.
- Conferència Internacional de Població i Desenvolupament. 1994.
- Convenció Interamericana per a previndre, sancionar i erradicar la Violència Contra les Dones. 1994.
- III Conferència Mundial sobre la Dona i l'Esport. 2002.

Europa

La base legislativa en matèria d'igualtat per a la Unió Europea té el seu precedent en el Tractat de Roma (1957). Des de la seua signatura, la Unió Europea ha mantingut el seu compromís actiu en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tenint com a objectiu

últim garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre tots dos sexes i lluitar contra tota discriminació basada en el sexe.

Respecte a les mesures legislatives, els principis de la Unió Europea que regeixen la seua actuació en matèria d'igualtat de gènere han sigut desenvolupats a través de Directives que legislen sobre:

- Igualtat d'accés a l'ocupació, béns i serveis:
 - Directiva 86/613/CEE del Consell, d'11 de desembre de 1986.
 - Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002.
 - Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004.
- Retribució:
 - Directiva 75/117, de 10 de febrer de 1975.
 - Directiva 97/80 de 15 de desembre de 1997.
 - Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006.
- Protecció social:
 - Directiva 79/7, de 19 de desembre de 1978.
 - Directiva 86/378, de 24 de juliol de 1986.
 - Directiva 92/85, de 19 d'octubre de 1992.
- Conciliació de la vida personal i laboral:
 - Directiva 97/81/CE del Consell de 15 de desembre de 1997.
 - Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010.
- Participació equilibrada de les dones i dels homes en els processos de presa de decisions:
 - Recomanació 96/694 del Consell, de 2 de desembre de 1996.
- Lluita contra el tràfic d'éssers humans:
 - Decisió marc 2002/629/JAI del Consell, de 19 de juliol de 2002.

Espanya

A Espanya el precedent legislatiu en matèria d'igualtat és la Constitució espanyola de 1978. El text estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic, de manera que les situacions de desigualtat són incompatibles amb l'ordre dels valors que proclama. Així doncs, recull en el seu text diversos articles que al·ludeixen al principi d'Igualtat:

- Article 1.1: "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític".

- Article 9.2.: "Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".

- Article 14: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social."

- Article 23: "1. Els ciutadans tenen el dret a participar en els assumptes públics, directament o

per mitjà de representants, lliurement elegits en eleccions periòdiques per sufragi universal. 2. Així mateix, tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalen les lleis."

- Article 32.1: "L'home i la dona tenen dret a contraure matrimoni amb plena igualtat jurídica."

- Article 35: "Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seues necessitats i les de la seua família, sense que en cap cas pugua fer-se discriminació per raó de sexe."

- Article 39.2: "Els poders públics asseguren així mateix, la protecció integral dels fills, iguals aquests davant la llei amb independència de la seua filiació, i de les mares, qualsevol que siga el seu estat civil. La llei possibilitarà la investigació de la paternitat."

- Article 139.1: "Tots els espanyols tenen els mateixos drets i obligacions en qualsevol part de territori de l'Estat."

- Article 149.1: "L'Estat té competència exclusiva sobre les següents matèries: 1. La regulació de les condicions bàsiques que garantisquen la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i en el compliment dels deures constitucionals."

En matèria legislativa espanyola calen destacar tres lleis, a través de les quals s'ha desenvolupat el principi d'igualtat de gènere i que té incidència en diferents aspectes de la vida de les persones:

- Llei 39/99, de 5 de novembre, per a promoure la Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores. Respon a la transposició de les Directives 92/85/CEE del Consell de 19 d'octubre de 1992, (relativa a la protecció de la treballadora embarassada, que haja donat a llum o en període de lactància) i la 96/34/CEE del Consell de 3 de juny de 1996, (relativa al Permís Parental).

Aquesta Llei intenta respondre als canvis socials en l'àmbit del mercat laboral i a la necessitat de posar en marxa un sistema que contemple la repercussió que aquests canvis tenen en l'àmbit familiar, començant per l'establiment de mesures que permeten un repartiment equilibrat de les responsabilitats familiars entre els membres de la parella. El seu objectiu és evitar que aquestes responsabilitats recaiguen exclusivament sobre les dones, tenint en compte, a més, que aquest repartiment desequilibrat constitueix un obstacle per a la seua permanència en el mercat de treball o promoció dins de les empreses.

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Aquesta llei va donar resposta a la necessitat de nomenar un tipus de violència concreta que s'exerceix per part dels homes cap a les dones definint-la com "una manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones".

Aquesta Llei suposa un avanç en la lluita per l'erradicació de la violència que pateixen moltes dones, tenint en compte que afecta el desenvolupament dels drets fonamentals i llibertats públiques.

D'altra banda, aquesta Llei orgànica 1/2004, s'ha dissenyat des d'un enfocament integral. És a dir, s'aborda la violència de gènere tenint en compte tres àmbits d'actuació: prevenció, intervenció i protecció i, en aquest sentit, es recullen preceptes que ja estaven en vigor en

altres lleis i es milloren i aproven aspectes nous que anteriorment no s'havien posat en marxa. Però bàsicament representa un text únic, un marc únic de referència al qual poder acudir.

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta Llei es basa en els articles 14 i 9.2 de la Constitució Espanyola i recull així mateix els diferents avanços relatius al principi jurídic universal de la igualtat entre dones i homes, plasmats en els diferents Tractats Internacionals i en les Conferències Mundials de la Dona de les Nacions Unides, així com en la normativa que referent a això s'ha desenvolupat en el si de la Unió Europea, com les Directives 2002/73/CE i 2004/113/CE.

Tal com s'assenyala en l'Exposició de Motius del propi text legislatiu, la major novetat d'aquesta llei radica en la prevenció de conductes discriminatòries i en el disseny de polítiques actives per a fer efectiu el principi d'igualtat. Per a això, es parteix del principi de transversalitat, la qual cosa suposa que es tinga en compte la perspectiva de gènere en totes i cadascuna de les polítiques que es posen en marxa en el nostre Estat, independentment de la matèria o l'àmbit on es posen en marxa (estatal, autonòmic o local). En aquest sentit, "la llei naix amb la vocació d'erigir-se en la llei-codi de la igualtat entre dones i homes".

Una vegada exposada la legislació que justifica i avala la necessitat de posar al capdavant de les polítiques públiques i en l'àmbit privat de l'empresa la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un repte a aconseguir, és la pròpia legislació la que determina com és l'eina més útil per a això.

La Llei 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, recull els plans d'igualtat i altres mesures per a la promoció de la igualtat com a eines. Més concretament, en el seu article 45, parla sobre l'elaboració i aplicació dels plans. En aquest sentit estipula que:

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

També en l'article 46 estableix el contingut dels plans:

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat 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.

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarrepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per a elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

En l'article 48 s'estableixen mesures específiques per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball:

1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte d'aquest. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tingueren coneixement i que pogueren propiciar-ho.

Així doncs, en el marc de l'empresa es determinen les accions necessàries que permetran implementar mesures per a la igualtat i, per tant, la consecució d'una igualtat real i efectiva en el marc d'aplicació del pla d'igualtat.

Requereix especial atenció l'article 64 que regula la seua aplicació en l'àmbit de la funció pública. Aquest article estableix que "el Govern aprovarà, a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat entre dones i homes en l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o dependents d'ella. El Pla establirà 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. El Pla serà objecte de negociació, i si escau acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determine en la legislació sobre negociació col·lectiva en l'Administració Pública i el seu compliment serà avaluat anualment pel Consell de Ministres".

En el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, en la seua disposició addicional setena, relativa a plans d'igualtat, s'estén l'obligatorietat de negociar plans d'igualtat en totes les Administracions Públiques, sota el següent text:

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques

hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en aquest.

A nivell estatal cap també destacar la publicació del Reial decret llei 9/2018, de 3 d'agost, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, així com el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació. En aquest últim s'incorporen modificacions importants a la Llei d'Igualtat en relació als plans, ja que l'obligatorietat dels mateixos s'amplia a les empreses amb 50 persones en plantilla. A més, s'especifiquen els continguts mínims d'aquests plans, la seua negociació sindical i la seua publicació.

En relació a la igualtat salarial, ressaltem el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Finalment, recollim el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Comunitat Valenciana

En la línia de les lleis estatals en matèria d'igualtat, la Comunitat Valenciana concreta en tres textos legislatius allò referent a Igualtat entre Dones i Homes i Violència de Gènere.

- Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.
- Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana.

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, d'acord amb el que s'estableix en la Constitució Espanyola, en el seu article 10.3 determina que l'actuació de la Generalitat se centra primordialment en determinats àmbits, entre els quals es troba la "igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball". D'altra banda, igualment en l'Estatut d'Autonomia, en el seu article 11, es determina que la Generalitat vetlarà, en tot cas, perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquest efecte, es garanteix la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, estableix una sèrie de mesures i garanties en la Comunitat Valenciana, dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat. Per tant, les actuacions en l'àmbit laboral són considerades de la màxima importància, en la mesura que la incorporació de les dones al mercat de treball els procura independència econòmica, un dels factors fonamentals per a la igualtat, juntament amb altres mesures com la igualtat de retribució, condicions de treball, promoció professional i la conciliació de la vida familiar amb l'activitat laboral. L'article 20.3 de la referida Llei 9/2003 estableix que perquè les empreses obtinguen les ajudes previstes per tindre dissenyats Plans d'Igualtat, aquests Plans hauran de ser visats pel centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona, havent de presentar anualment davant aquest organisme un informe d'avaluació de resultats. El punt 4 del citat

article disposa que les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic hauran d'elaborar un Pla d'Igualtat.

Finalment, és necessari nomenar la creació de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament la qual, en el seu Reglament de funcionament intern, estableix les competències de la seua labor i assegura el compromís corporatiu per a la realització, implementació i avaluació del Pla d'Igualtat elaborat per aquesta entitat.

2. Diagnòstic de la situació del personal ocupat per l'Ajuntament de La Pobla de Vallbona en clau de gènere

El diagnòstic és un instrument de treball que no sols permet conèixer la situació de l'organització respecte a la integració del principi d'igualtat d'oportunitats per raó de gènere, sinó que també permet un primer sondeig sobre la cultura en matèria d'igualtat del personal de l'entitat. Així mateix, el diagnòstic és una eina pràctica que proporciona informació sobre aquells aspectes on és necessari intervindre amb la finalitat de complir el principi d'igualtat.

La realització d'un diagnòstic, amb perspectiva de gènere, de la situació d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament és fonamental per a ser utilitzat posteriorment com a suport informatiu en la definició d'un pla d'actuació, com seran les mesures o accions que es dissenyaran en el Pla d'Igualtat. Les seues finalitats són:

- Obtindre informació detallada de les característiques de l'organització i de la composició de la plantilla.
- Identificar punts de millora a partir de l'existència de possibles desigualtats i/o discriminacions.
- Promoure canvis que optimitzen els recursos humans i el seu funcionament davall del prisma de la igualtat.
- Servir de base per a la realització d'un Pla d'Igualtat.

Tal com marca la Llei d'Igualtat, 3/2007 i més concretament el RD que la desenvolupa Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre el diagnòstic conté les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

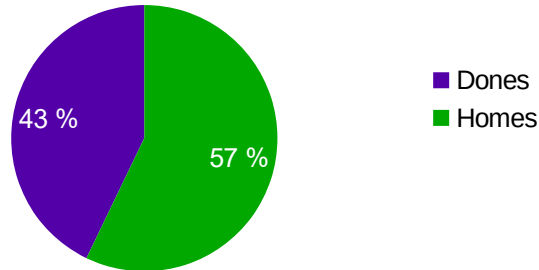
Per tant, aquestes són les matèries que analitzarem en les següents pàgines.

2.1. Composició del Ple

El Ple d'un Ajuntament és l'òrgan de màxima representació política de la ciutadania en el govern municipal i a ell li correspon el debat de les polítiques locals que afecten el municipi, però també exerceix la direcció de la plantilla de l'Ajuntament i durant els anys que estan exercint el seu càrrec formen part de la plantilla d'aquest.

En l'actualitat el Ple de l'Ajuntament de La Pobla de Vallbona està compost per un total de 21 persones, 12 homes i 9 dones, amb un percentatge de 57% d'homes enfront d'un 43% dones, aconseguint la paritat marcada per la Llei d'Igualtat que es troba en el 40%-60%, mínim i màxim respectivament per als dos sexes.

Homes y dones al Ple

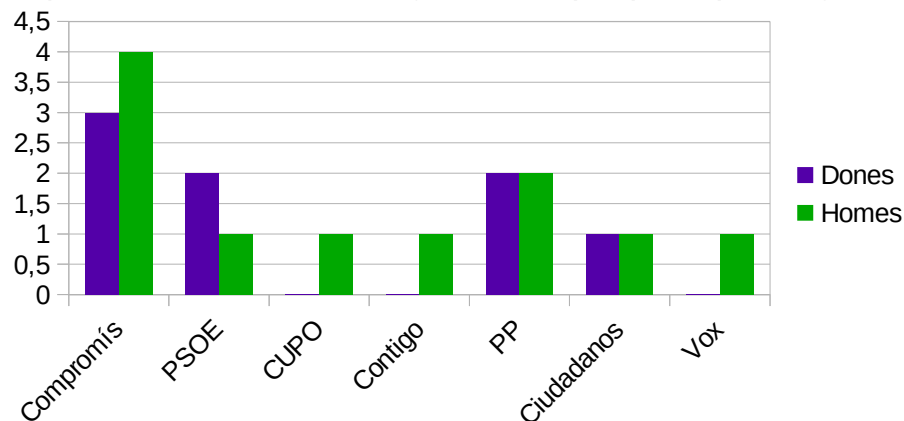


Font: Ajuntament

En l'article 14.4 de la Llei d'Igualtat es proposa com a criteris generals d'actuació dels poders públics "La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions". Això resulta especialment difícil en els partits amb representació d'una sola persona, ja que en general els qui encapçalen les llistes dels partits polítics són homes. Les "llistes cremallera" de candidatures que presenten els partits polítics en les eleccions als governs han permès l'accés a la política d'un nombre major de dones, però aquests mecanismes no sempre són suficients per a garantir una representació paritària quant al gènere en els òrgans rectors de les diferents administracions públiques.

En el següent gràfic, que desglossa la composició del Ple per partits polítics i sexe, podem veure l'efecte del que acabem d'explicar: no tots els partits polítics que componen el Ple de l'Ajuntament tenen una representació paritària, fet que provoca que la composició del Ple s'incline cap a una majoria d'homes representats, encara que com ja hem dit abans, sí que és un òrgan paritari.

Representació en Ple de l'Ajuntament per partit polític/gènere



Font: Ajuntament

Distribució de regidories per àrees de gestió i gènere

El repartiment de regidories és reflex de la proporció de dones i homes que componen el Ple de l'Ajuntament. Les regidories dirigides per dones són:

- 1, Hisenda, 2, Recursos humans i 3, Esports
- 4, Cultura, 5, Diversitat funcional, 6, Dependència i 7, Patrimoni
- 8, Persones majors i 9, Sanitat
- 10, Serveis socials i 11, Drets civils
- 12, Educació

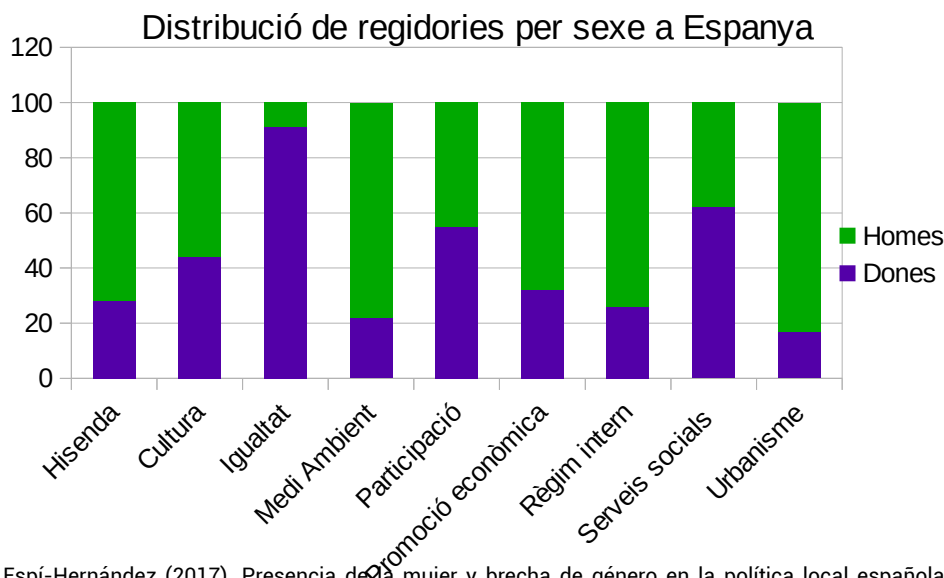
Les dirigides per homes són:

- 1, Activitats econòmiques i 2, Desenvolupament local.
- 3, Festes, 4, Música, 5, Turisme, 6, Participació ciutadana i 7, Transparència
- 8, Agricultura, 9, Medi ambient i 10, Salut pública
- 11, Noves tecnologies, 12, Modernització administrativa, 13, Comerç i Mercat
- 14, Urbanisme, 15, Serveis, 16, Projectes urbans i Urbanitzacions
- 17, Joventut, 18, Mobilitat i 19, Falles

Veiem que el nombre de regidories representades per homes és superior al de les representades per dones, però no és una diferència significativa ja que l'equip de govern és paritari. A més de la quantitat, hem d'analitzar el tipus de regidories que les dones ocupen, amb la finalitat d'analitzar si s'estableix algun patró de gènere en el repartiment.

Del llistat anterior no es pot concloure que la direcció de les regidories estiga estrictament lligat a una qüestió de gènere, perquè si bé és cert que les dones sustenten les regidories més dirigides a la cura, també dirigeixen unes altres que es podrien entendre com a masculinitzades, com poden ser esports, hisenda i patrimoni. Es pot concloure que el repartiment es correspon bastant a la nostra estructura social, on les dones ocupen majoritàriament les àrees socials i els homes majoritàriament la resta.

Al següent gràfic aportem una representació del repartiment de les regidories per gènere al conjunt de l'Estat, segons la investigació de A. Espí-Hernández (2017).



Font: A. Espí-Hernández (2017). Presencia de la mujer y brecha de género en la política local española. FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género 2 (1), 133-147

Així doncs, encara tenint un govern i un ple paritaris, es recomana a la direcció política del municipi i als diferents partits polítics del municipi que aposten per més candidatures liderades per dones, i que establisquen els mecanismes necessaris per a evitar que les i els representants triats/des es vegen afectats/des per formes estereotipades en el repartiment de competències o atribució de funcions, en la mesura que siga possible.

2.2. Procés de selecció i contractació

A Espanya, l'accés a la funció pública està inspirat per la Constitució, que en el seu article 103.3 estableix que el mateix serà "d'acord amb els principis de mèrit i capacitat". El sistema establert per a garantir aquests principis ha sigut el d'oposicions.

Per tal de garantir aquests principis un tribunal d'oposició configurat per persones expertes i de provada competència, s'encarrega d'avaluar la candidatura més preparada. Aquesta, ha de superar una successió d'exàmens en sessions públiques, obertes a tota la ciutadania. Durant el procés, les persones aspirants demostren els seus coneixements i preparació, de forma objectiva en els exàmens tipus test i una mica més valorativa en l'exposició de temes o en l'assaig escrit, seguit de la seua lectura i defensa en públic. Hi ha també proves sobre coneixement d'idiomes, capacitat d'anàlisi i gestió de situacions pràctiques, i el conjunt permet avaluar de manera completa les candidatures i concloure un procés de selecció rigorós i transparent.

Es tracta d'un sistema meritocràtic, en el qual pot competir qualsevol que ho desitge en absoluta igualtat de condicions. No és necessari haver-se format en cap tipus específic de centre, públic o privat, o ser pròxim de cap forma al tribunal, que de fet, si es prova amariat o familiaritat, estaria incorrent en un delictes.

Quant a la publicació dels processos de selecció, les proves selectives així com les qualificacions i llistes definitives es poden trobar en diferents canals com són el Butlletí Oficial de la Província (BOP), el tauler d'anuncis de la web de l'Ajuntament, el tauler d'edictes i depenent del tipus de convocatòria, en el Butlletí Oficial de l'Estat (BOE).

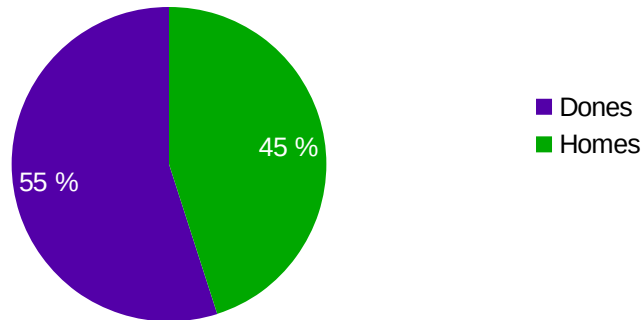
Per tant, les plantilles de les institucions públiques tenen garantit per llei la igualtat en l'accés a través de processos que primen el mèrit i la capacitat, pel que les accions que podem proposar aniran sobre tot a la cura del llenguatge de les convocatòries i al foment de les dones als sectors on estan infrarrepresentades a través de campanyes de sensibilització, dirigides tant a la plantilla per a la seua promoció interna, com a la ciutadania en el seu conjunt, per al seu accés.

2.3. Estructura i organització de la plantilla

2.3.1 Nombre de persones ocupades desagregades per gènere

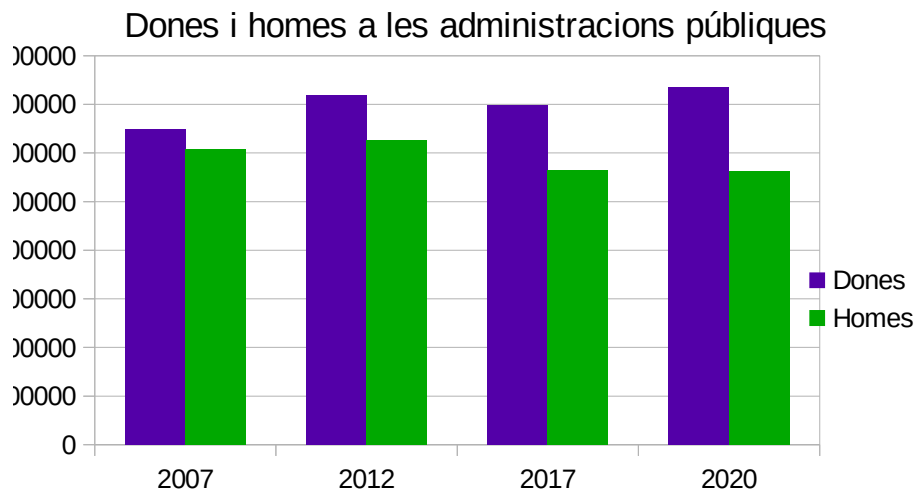
L'Ajuntament de La Pobla de Vallbona es compon d'una plantilla total de 211 persones a data de maig de 2020, de les quals 116 (55%) són dones i 95 (45%) són homes. Es pot afirmar que es tracta d'una plantilla equilibrada, encara que el nombre de dones és major, responent a la tendència en les administracions públiques per la qual les dones tendeixen a buscar més ocupació en el sector públic que en el privat en trobar-se en aquest proves de selecció objectives i no discriminatòries.

Percentatge de dones i homes en plantilla



Font: Ajuntament

Si observem l'evolució del personal al servei de les administracions públiques des de que s'arreglaren dades desagregades per sexe, això és 2007 amb l'aprovació de la Llei d'igualtat, per al Butlletí Estadístic del Personal al Servei de les Administracions Públiques, observem que el percentatge de dones va en augment:

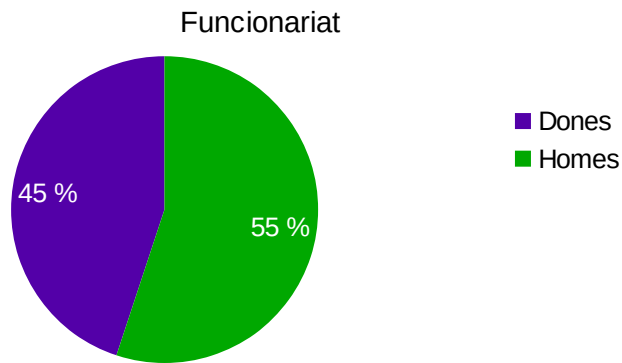


Font: BEPSAP 2007, 2012, 2017 i 2020

En consultar el pressupost de la plantilla de personal per a l'any 2020 es preveu un total de 147 places de funcionariat, de les quals estan cobertes 118, amb 53 dones i 65 homes. Quant al personal laboral fix, es preveuen 47 places, de les quals està cobertes 41, amb 23 dones i 18 homes. En el funcionariat sense plaça tenim a 25 persones, de les quals 21 són dones i 4 són

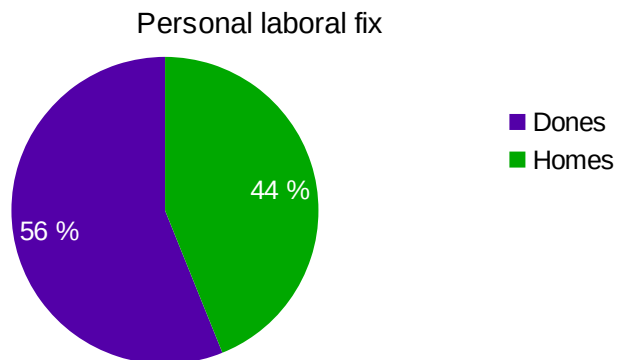
homes. Per al personal laboral temporal les xifres són de 14 persones, 9 dones i 5 homes. En relació al personal laboral temporal sense plaça les dades ens parlen de 10 dones i 3 homes.

Percentatge de dones i homes



Font: Ajuntament

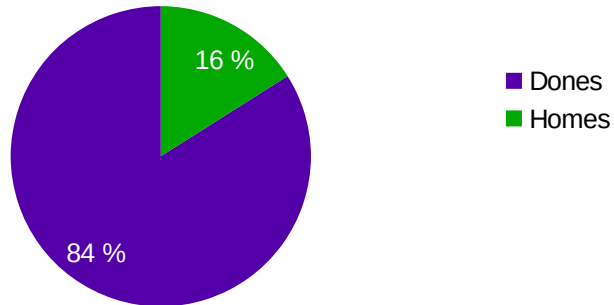
Percentatge de dones i homes



Font: Ajuntament

Percentatge de dones i homes

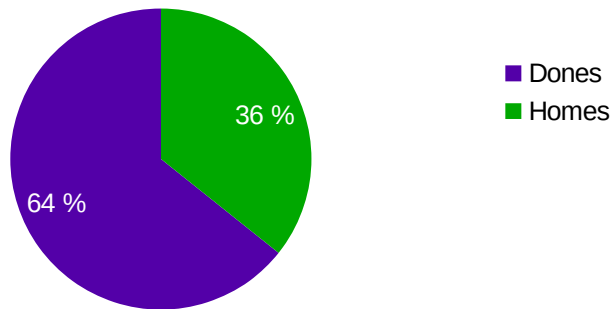
Funcionariat sense plaça



Font: Ajuntament

Percentatge de dones i homes

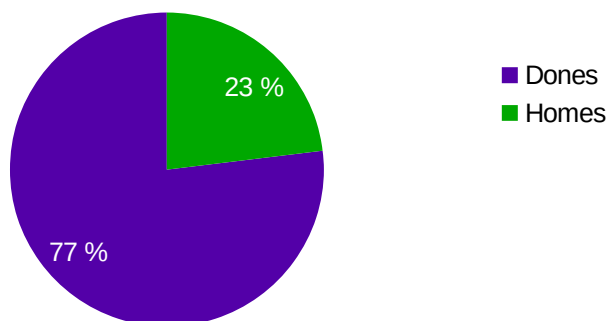
Personal laboral temporal



Font: Ajuntament

Percentatge de dones i homes

Personal laboral temporal sense plaça



Font: Ajuntament

2.3.2 Nombre de persones ocupades per categories professionals/gènere

Altre factor d'anàlisi per a l'elaboració del diagnòstic del Pla d'Igualtat són les categories professionals en les quals s'agrupa el personal ocupat de l'Ajuntament. Aquestes categories tenen relació directa amb la formació acadèmica de les persones que accedeixen a elles, perquè és requisit indispensable segons categoria un nivell de formació acadèmica, i també tenen relació amb la remuneració pel lloc de treball, a major rang, major retribució econòmica pel lloc exercit.

En la següent taula es pot observar que la majoria del personal ocupat es troba en la categoria professional C, realitat que comparteixen homes i dones de la plantilla d'aquest Ajuntament. Encara que cal assenyalar, que la feminització de la plantilla (adduïda anteriorment a la preferència mostrada per les dones a inclinar-se pel sector públic en la cerca d'ocupació) concedeix la particularitat, especialment acuitada en aquest Ajuntament, d'una àmplia majoria de dones en categoria A2, però també A1. De fet, és habitual que els llocs de Secretaria i Intervenció dels Ajuntaments estiguen coberts per homes. No obstant això, aquesta tendència està canviant gràcies a la feminització del sector públic i s'està començant a trencar el sostre de cristall. Tant en A1 com en A2 s'exigeix titulació universitària de Grau o equivalent.

També és destacable, que l'elevat nombre d'homes en C1 es deu a la policia local, així com la categoria B, que està enterament ocupada per homes de la policia local. Per al Grup B, l'Estatut Bàsic del Personal Públic exigeix un títol de Tècnic Superior i per a C1 Títol de Batxiller o Tècnic. Quant al C2, per al qual és preceptiu el Graduat en ESO, tenim una representació de dones i homes més equilibrada quant al nombre, però també segregada, ja que ací trobem a auxiliars administratives dones i oficials de brigada homes en la seua majoria.

El número major d'A2 dones es deu al fet que inclouen llocs de treball com el de les treballadores socials, responsables d'Escoles Infantils, professorat de l'EPA, bibliotecàries etc. En definitiva, sectors feminitzats.

Es pot concloure que les categories més altes, A1, A2 i C1, estan ocupades majoritàriament per dones perquè aquestes categories pertanyen a grups tècnics que són majoritaris en àrees feminitzades.

Taula de distribució d'homes i dones de la plantilla per grups

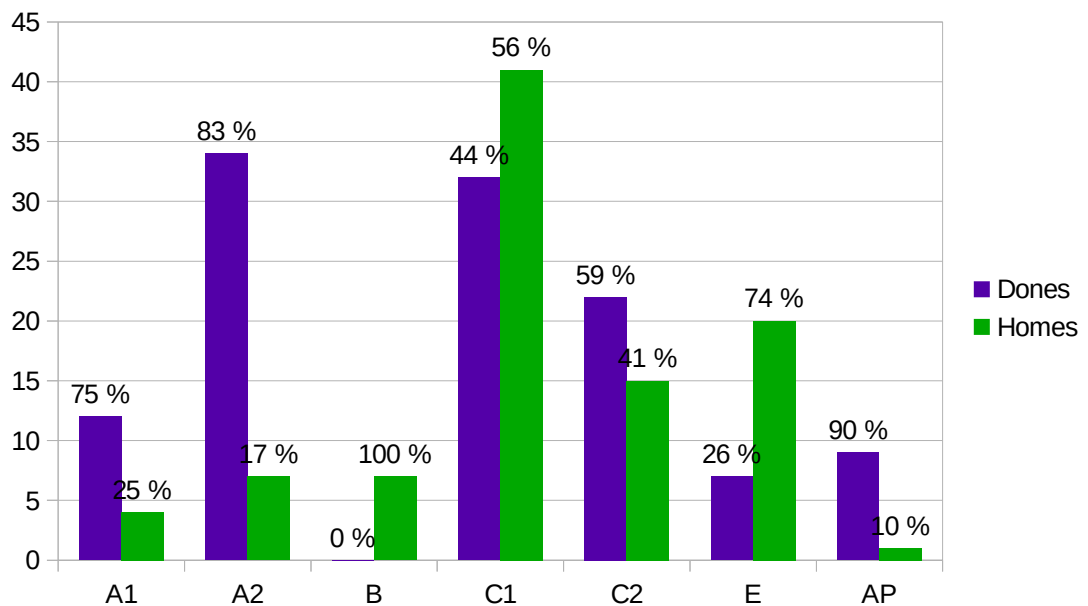
	Base salarial	Dones	Homes	Total
A1	1.203,56	12	4	16
A2	1.040,69	34	7	41
B	909,70	0	7	7
C1	781,38	32	41	73

	Base salarial	Dones	Homes	Total
C2	650,32	22	15	47
E	595,21	7	20	27
AP	446,41	9	1	10
Total		116	95	211

Font: Ajuntament

Gràfica de distribució d'homes i dones de la plantilla per grups

Font:



Ajuntament

2.4 Condicions laborals de la plantilla

2.4.1 Nombre de persones ocupades per tipus de contracte/gènere

Altre dels factors que mesura la qualitat i l'estabilitat de l'ocupació és el tipus de contracte laboral, perquè en ell es determinen les condicions laborals, la duració, la condicions salarials, el conveni aplicable, etc. Els tipus de contractes majoritaris són els contractes de funcionari de carrera, seguits pels de personal laboral fix, funcionari en interinitat i personal laboral temporal amb i sense plaça.

Taula de tipus de contracte de la plantilla desagregat per gènere

TIPUS DE CONTRACTE	DONES	HOMES
Funcionariat de carrera	53	65
Funcionariat sense plaça	21	4
Laboral fix	23	18
Laboral temporal amb plaça	9	5
Laboral temporal sense plaça	10	3
TOTAL	116	95

Font: Ajuntament

Com podem observar en la taula, el tipus de contracte que compta amb més persones contractades és el de funcionariat de carrera amb un total de 53 dones i 65 homes. Aquest tipus de contracte és el que majors garanties d'estabilitat i de drets laborals ofereix i és en aquesta modalitat en la qual trobem un nombre major d'homes ocupats respecte a altres tipus de contracte, i l'única categoria en la qual el nombre d'homes és superior al nombre de dones contractades.

A primera vista podem dir que dones i homes en la seua majoria compten amb contractes de funcionariat de carrera, encara que aquesta majoria així comptada, pot portar a una interpretació errònia d'una majoria de la plantilla estable. Si sumem els contractes que no són de funcionariat de carrera, és a dir funcionariat interí i personal laboral fix i temporal, podem dir que la majoria dels contractes són inestables. Així doncs tenim 63 dones i 30 homes amb contractes que no ofereixen l'estabilitat desitjada per al sector públic que ens ocupa.

Encara que del funcionariat sense plaça i del personal laboral fix, podem afirmar que manquen d'estabilitat en estar els seus llocs de treball pendents de la convocatòria a concurs públic de les seues places, també hem d'assenyalar que en moltes ocasions porten treballant més de 10 anys en aquesta situació, per la qual cosa gaudeixen d'una certa millora respecte als contractes laborals temporals. I com ja assenyalàvem abans, en aquests contractes inestables, les dones són majoria sense excepció.

2.4.2 Nombre de persones desagregat per tipus de jornada/gènere

Quant al tipus de jornada laboral, la majoria del personal ocupat té una jornada laboral de 37 hores setmanals repartides en una jornada continuada amb obligatorietat d'atenció al públic de 9 a 14.30h estipulada per conveni laboral i negociacions posteriors.

L'horari continuat facilita la conciliació de la vida personal i laboral. Per a una major concreció en les mesures de conciliació dutes a terme per l'Ajuntament, el personal ocupat ha de conèixer el conveni laboral actual i conèixer la legislació vigent sobre aquest tema com és el

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i el Decret 175/2006, de 24 de novembre, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell.

2.4.3 Nombre d'altres desagregades per tipus de contracte i gènere

ALTES 2019 SEGONS TIPUS DE CONTRACTE	DONES	HOMES
Funcionariat de carrera	3	4
Funcionariat interí	10	2
Laboral temporal	36	16
TOTAL	49	22

Font: Ajuntament

El nombre més elevat d'altres s'ha realitzat amb contractes de caràcter laboral temporal, sent en aquest cas majoritari el nombre de dones contractades, 36 enfront de 16. Els contractes d'escassa duració de les dones es concentren en les monitores *Anem* i els dels homes com a peons d'obres i festes d'estiu, per a reforç de la brigada. S'ha exclòs d'aquesta comptabilitat els programes de beques, de pràctiques i de tallers d'ocupació per respondre a criteris aliens al propi Ajuntament.

Amb aquestes dades i les de l'apartat anterior podem afirmar que l'oferta d'ocupació temporal de l'Ajuntament en llocs que podrien estar coberts per funcionariat marca un repte per a la millora de l'estabilitat en el sector públic, on les principals afectades són les dones, que són les d'incorporació més recent i que més ocupació temporal acusen.

2.4.4 Nombre de baixes desagregades per tipus de contracte i gènere

BAIXES 2019 SEGONS TIPUS DE CONTRACTE	DONES	HOMES
Funcionariat de carrera	2	2
Funcionariat interí	2	0
Laboral temporal	35	14
TOTAL	39	16

Font: Ajuntament

Donades les xifres de temporalitat amb què compta l'Ajuntament podem veure que la majoria de baixes es refereixen a contractes temporals, concretament d'obra i servei. Per a les dones el motiu és la finalització de contractes de monitores *Anem* i per als homes, de contractes de Brigada. Les baixes durant 2019 relatives a funcionariats de carrera són: 1 jubilació d'una dona, i comissions de servei de 2 homes i 1 dona. Quant al funcionariats interí, el moviment es dona en 2 dones que han guanyat la plaça de funcionàries, per la qual cosa cessen en la seua condició d'interines.

2.5 Estructura salarial

Les retribucions salarials en el sector públic estan recollides en les principals normatives estatals que determinen el seu del funcionariats, com són:

- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.
- Llei 53/1984, de 26 de desembre d'incompatibilitats del personal al Servei de les Administracions Públiques.
- III Conveni col·lectiu únic, de 31 de juliol de 2009, per al personal laboral de l'Administració General de l'Estat.

Les retribucions per a l'any 2020 recollides en el Reial decret llei 2/2020, de 21 de gener de 2020, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic (BOE 22 DE GENER DE 2020).

La retribució salarial del personal funcionari correspon a cada categoria professional fixada en una quantia concreta per a cada grup. La quantia del salari que correspon a cadascun dels grups es fixa en les lleis de pressupostos. El funcionariats des del seu ingrés queda adscrit a un determinat cos. Cada cos exigeix uns requisits d'accés i, d'una manera destacada, requisits de titulació.

A aquest salari, que se sol denominar base, cal sumar les retribucions complementàries com són el complement de destí, el complement específic, els triennis, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris. Les retribucions complementàries del funcionariats són retribucions que pretenen diferenciar el que cobren en funció de diferents característiques no estrictament lligades al grup i subgrup al qual pertany el seu cos o a l'antiguitat, com era el cas de les retribucions bàsiques. En aquest cas, es retribueix al funcionariats fonamentalment per característiques lligades al seu lloc concret de treball i a la labor realitzada.

A continuació es realitzarà una anàlisi de les retribucions complementàries del personal ocupat a l'Ajuntament desagregat per gènere.

2.5.1 Complementos salarials: Complementos de destí

És el complement que correspon al nivell del lloc de treball que s'exerceix o que s'haja consolidat. Pretén ser un concepte retributiu de naturalesa objectiva, directament vinculat al lloc de treball i independent de la persona que l'exercisca, encara que també està vinculat al concepte de carrera dins de l'Administració. Així doncs permet al funcionariats consolidar graus, per la seua permanència durant un cert temps en els mateixos de manera que es

consolida el dret a percebre almenys el complement de destí corresponent al seu grau personal, independentment del lloc de treball que exercisca.

És un concepte genèric perquè tots els llocs de treball tenen complement de destí que és de la mateixa quantia per a cada nivell que s'actualitza en els pressupostos de cada any. El reglament General de Provisió de Llocs de treball, aprovat per Reial decret 364/1995, estableix nivells màxim i mínim per a cadascun dels grups: Grup A (nivells 20 a 30), Grup B (16 a 26), Grup C (11 a 22), Grup D (9 a 18) i Grup E (7 a 14).

Grup A

Grup A1			Grup A2		
Complement de Destí	Dones	Homes	Complement de Destí	Dones	Homes
30	2	0	26	0	1
26	0	1	24	0	1
24	1	2	20	21	5
22	5	0	19	4	0
20	4	1	16	9	0

Font: Ajuntament

Grup B

Grup B		
Complement de Destí	Dones	Homes
20	0	7

Font: Ajuntament

Grup C

Grup C1			Grup C2		
Complement de Destí	Dones	Homes	Complement de Destí	Dones	Homes
17	31	39	17	0	1
15	1	1	15	19	8
13	0	1	14	0	6
			13	3	0

Font: Ajuntament

Grup E

Grup E		
Complement de Destí	Dones	Homes
13	7	20

Font: Ajuntament

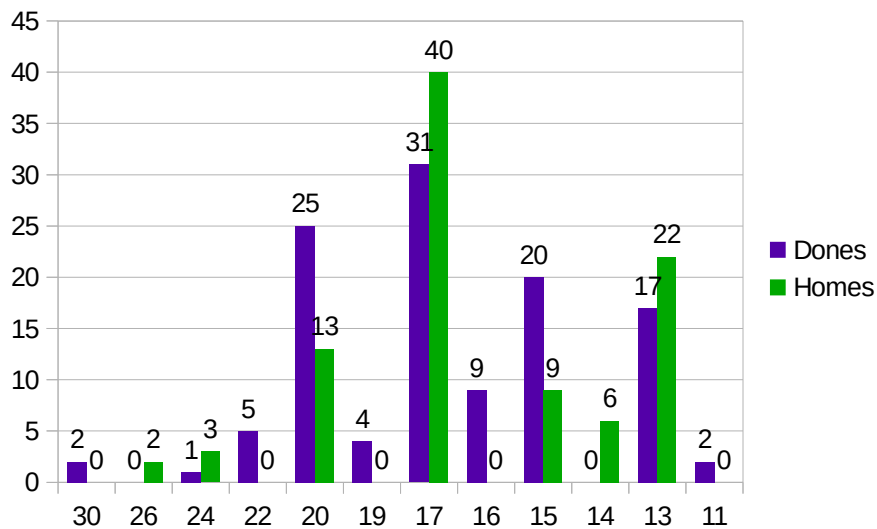
Grup AP

Grup AP		
Complement de Destí	Dones	Homes
13	7	1
11	2	

Font: Ajuntament

Per a veure gràficament els complements de destins en dones i homes, independentment del grup professional presentem la següent gràfica:

Gràfica de complement de destí desagregat per gènere



Font: Ajuntament

Els complements de destí més elevats corresponen a la Secretària i a la Interventora, seguides del Sotssecretari i de l'Intendent de la Policia Local. Exceptuant als cossos de seguretat, que continuen estant fortament masculinitzats, es tracta de llocs de treball que hui dia són cada vegada més paritaris amb la incorporació de dones joves després de la jubilació d'una llarga generació de Secretaris i Interventors homes.

En general, els complements de destí es mouen en les franges establides per als grups professionals, amb l'excepció de les tretze dones A2 que perceben el Complement de Destí per davall de 20, que és el mínim establert en el Reial decret 364/1995. Aquestes dones es troben majoritàriament en àrees fortament feminitzades com l'educació i la igualtat de gènere, encara que també trobem a dues dones de l'àrea d'urbanisme.

Els complements de destí més baixos (11) també els perceben dues dones, ocupades com a cuidadores de l'Escola Infantil Municipal, de nou un sector feminitzat, del qual no es valoren prou les seues responsabilitats, com és la cura de la vida.

Tot seguit tenim el complement de destí 13, també copat per les dones: auxiliars d'educació infantil, ajudants de neteja de l'EIM i servei de cures a domicili. Al costat d'aquestes trobem els peons de la Brigada d'obres i serveis, aquesta última sí, totalment masculinitzada.

2.5.2 Complementos salarials: Complementos específics

Es defineix legalment com un concepte retributiu destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seua especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penúria (Llei 30/1984, art. 23 i Reial decret 861/1986, art. 4.1).

Està vinculat a l'acompliment d'un lloc de treball, no al Cos o escala de pertinença. Constitueix un instrument tècnic de reforma de les retribucions del funcionariat públic perquè es basa en la idea de valoració del lloc de treball, en contraposició a la valoració de la carrera o dels cossos, per això es diu que és un complement general destinat a retribuir especials circumstàncies que no es donen necessàriament en tots els llocs, independentment de la persona que ho exercisca.

No és lícit atribuir-ho de la mateixa manera a tota una entitat o cos, escala o categoria sense cap justificació confont-ho amb les retribucions bàsiques i no genera dret de manteniment, perquè acompanya al lloc no a la persona.

És en la negociació de la RLT (Relació de Llocs de Treball) quan s'estableixen quins seran els complements específics dels diferents llocs de treball. En principi no hauria d'existir un patró de gènere en l'assignació d'aquest complement, no obstant això resulta difícil afirmar que aquests complements es fixen de manera transparent i objectiva ja que els criteris per a la valoració d'aquests, als quals s'ha tingut accés per a l'elaboració del diagnòstic, són una taula (annex I) que queda oberta a interpretació, donada la seua esquematicitat.

Nombre de persones ocupades per complement específic/gènere

QUANTIA CE	DONES	HOMES
100 – 199 €	2	0
200 – 299 €	9	6
300 – 399 €	28	13
400 – 499 €	40	16
500 – 599 €	17	18
600 – 699 €	0	1
700 – 799 €	5	1
800 – 899 €	10	28
900 – 999 €	2	8
1000 – 1099 €	0	1
1100 – 1199 €	0	0
1200 – 1299 €	1	1
1300 – 1399 €	0	0
1400 – 1499 €	0	0
1500 – 1599 €	2	2
TOTAL	116	95

Font: Ajuntament

En la taula es pot observar que el gruix de les dones rep els complements específics mensuals més baixos, i com que els criteris d'adjudicació d'aquests complements no són clars, no podem explicar el per què d'aquest fenomen. Podem aventurar, una vegada més, que la feminització dels llocs, no sols d'administració, sinó també tècnics, afavoreix la menysvaloració d'aquests.

Desglossem ara aquests complements agrupats segons trams de complement i descripció del lloc de treball, per a intentar dilucidar si existeix un biaix de gènere.

Quins llocs de treball tenim en cada franja de complement específic? En aquest apartat cal assenyalar que ens estem referint als llocs que s'ocupen segons els documents del pressupost per al personal de la plantilla de 2020. Això vol dir que, malgrat que en els llocs de treball les condicions laborals són com s'analitzen, una bona part del personal d'aquest Ajuntament té contractes de funcionariat en categories inferiors però estan ocupant places que no tenen en propietat, que són les que s'analitzen.

En la franja de 100 a 199€ mensuals tenim a dues treballadores laborals fixes "Cuidadores de l'escola infantil municipal". Els treballs de cures a la infància, malgrat necessitar habilitats per al tracte amb xiquetes i xiquets en creixement que necessiten de referents positius en aquesta època crucial de les seues vides, són els pitjor valorats per aquest Ajuntament, fet que correlaciona amb la valoració social que es dona des de tots els àmbits als treballs de cura i sosteniment de la vida. Considerats com a habilitats naturals de les dones, no se solen valorar com les qualificacions professionals que en efecte són, per la qual cosa podem afirmar que efectivament ens trobem amb el primer biaix de gènere en la valoració del complement específic d'aquest lloc de treball.

En la franja de 200 a 299€ mensuals tenim a 9 dones i a 6 homes. Les dones estan repartides en els llocs de 3 treballadores laborals fixes "Ajudants de neteja de l'escola infantil municipal", 4 funcionàries "Conserges", 1 funcionària "Subaltern" i la treballadora laboral temporal sense plaça "Agent d'igualtat". Quant als homes ens trobem amb 6 funcionaris dels quals 5 són "Conserges" i 1 "Subaltern". En aquesta franja destaca la figura de la "Agent d'igualtat", lloc també feminitzat i que malgrat les especials responsabilitats i la perillositat en violència de gènere, es troba també menysvalorat, trobant-nos amb el segon biaix de gènere en els complements específics.

En la franja de 300 a 399€ mensuals tenim a 28 dones i a 13 homes: 7 funcionàries "Auxiliars administratives" i 1 funcionari "Auxiliar administratiu". 3 laborals fixes "Auxiliars d'educació infantil", 8 laborals fixos peons de la brigada. 12 funcionàries interines "Auxiliars administratives", 2 funcionaris interins "Auxiliars administratius". 1 laboral temporal "Inspector de serveis", 6 treballadores laborals temporals sense plaça entre les quals destaquen 2 tècniques d'enginyeria i arquitectura tècnica, però també 2 "Tècniques de l'administració", la "Tècnica de joventut" i una "Administrativa". I un treballador laboral temporal sense plaça "Delineant". En aquesta franja, l'impacte de gènere el trobem en les places laborals temporals sense plaça, en les quals a la precarietat del tipus de contracte s'uneixen uns complements específics, i també de destí, per davall de la qualificació professional demandada per als llocs, especialment evident si ho comparem amb llocs similars en el funcionariat. L'impacte de gènere es dona perquè el personal que accedeix a aquestes borses d'ocupació pública, és primordialment femení, donades les característiques del nostre mercat de treball en el qual les dones troben més oportunitats en el sector públic que en el privat.

En la franja de 400 a 499€ mensuals és on es troba el gruix de la plantilla de dones (40). Entre les funcionàries trobem a 17 "Administratives" i 2 "Subalternes". Entre les laborals fixes 4

"Mestres" i 6 "Tècniques d'educació infantil". Entre les funcionàries interines la "Gestora d'esports" i una "Conserge". Entre les laborals temporals 3 "Professores de l'EPA" i 3 "Assistents d'ajuda a domicili". I entre les temporals laborals sense plaça tenim a la "Tècnica de medi ambient" i dues "Tècniques d'educació infantil". Els funcionaris amb aquest complement són 4 "Administratius", 3 "Informàtics" i 4 "Subalterns". En els laborals fixos tenim a 2 "Conserges". En els funcionaris interins tenim al "Gestor de comunicació". I en els laborals temporals al "Tècnic de prevenció de drogodependències".

Estem veient com la menor valoració dels complements es dona en els llocs feminitzats, associats a la cura: neteja, infància, educació, igualtat, però també els menors complements els tenen llocs no feminitzats, que encara així, tenen una altra particularitat, i és que estan en bosses temporals. Malgrat que els triennis, com veurem més endavant, són els complements que premien l'experiència, en establir-se una quantitat mensual per cada tres anys treballats que suposa premiar l'experiència i saviesa acumulades posades al servei de l'administració, estem observant que la novetat en el càrrec se sanciona amb menors complements, a pesar de no haver-hi cap norma que ho avale. Aquest fenomen es dona en tots dos sexes, però la majoria de persones que efectivament tenen aquest tipus de contracte són dones, com ja vam veure anteriorment, per tant hi ha impacte diferenciat per gènere.

En la franja de 500 a 599€ trobem a 17 dones i 18 homes. Entre les funcionàries tenim 1 "Tècnica de gestió de l'administració general", 1 "Tècnica de gestió d'activitats", 1 "Tècnica de gestió d'urbanisme" 2 "Tècniques de gestió de serveis socials", 2 "Tècniques de gestió de rendes", 1 "Tècnica de gestió de biblioteques". Entre les laborals fixes només cobra en aquesta franja de complement específic 1 "Educatora". Les funcionàries interines són 2 "Treballadores socials", 2 "Educadores", 1 "Psicòloga" i 1 "Professora de l'EPA". I les laborals temporals 2 "Professores de l'EPA"

Entre els funcionaris veiem a 1 "Enginyer tècnic", 1 "Arquitecte tècnic", 1 "Tècnic de gestió d'urbanisme", 1 "Tècnic de gestió d'arxius" i 1 "Tècnic de Cultura". En els laborals fixos són 3 "Oficials de 1a" i 4 "Oficials de 2a" de la Brigada els que estan en aquesta franja de complement específic. Els funcionaris interins només 1 "Professor de l'EPA". Els laborals temporals 2 "Oficials de 1a" i 1 "Tècnic de l'AEDL". I els laborals temporals sense plaça, 2 "Oficials de 1a" de la Brigada.

En aquesta franja no trobem impacte de gènere en el complement específic per tipus de contracte, i la representació entre dones i homes està equilibrada. Els llocs de treball són heterogenis i els llocs de menor qualificació professional i menor remuneració base com són els de la brigada d'obres i serveis, es compensen a causa de la seua especial disponibilitat i exigència física, amb aquest complement específic, que respon a la valorització de les competències dels sectors masculinitzats.

En la franja de 600 a 699€ solament tenim 1 "Delineant".

En la franja de 700 a 799€ 5 dones 4 "Psicòlogues", 1 "Tècnica AVIVA" i 1 home "Encarregat de la brigada".

En la franja de 800 a 899€ tenim 10 dones i 28 homes. Les dones tenen càrrecs de coordinació:

1 "Coordinadora de RRHH", 1 "Coordinadora de la secretaria general", 1 "Coordinadora de contractació amb l'Administració". 1 "Coordinadora de l'OAC", 1 "Coordinadora de serveis socials", 1 "Coordinadora de comptabilitat", i 4 "Agents de la policia local". Els 28 homes són "Agents de la policia local".

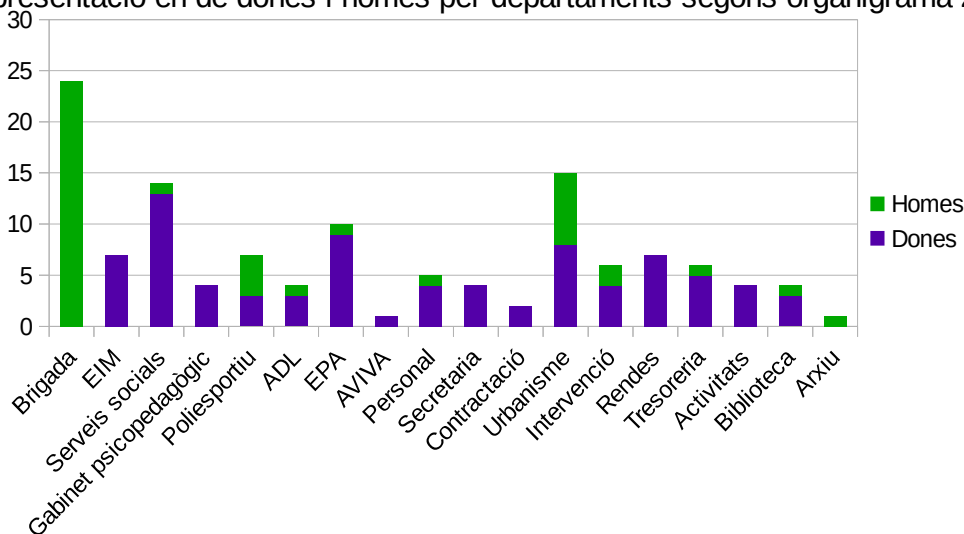
En la franja de 900 a 999€ tenim 2 dones, 1 "Arquitecta tècnica" i 1 "Tècnica de tresoreria" i 8 homes, 1 "Inspector de policia local" i 7 "Oficials de policia local".

Per a les franges de 800 a 899 i de 900 a 999 observem que un cos fortament masculinitzat, com és la policia local, té consolidats complements específics alts, d'acord amb la perillositat que comporta el seu lloc, que en altres franges més feminitzades, sobre requerir-se alta formació i especialització, i a vegades fins i tot perillositat, quan es treballa des de Serveis Socials i Igualtat amb víctimes de violència de gènere, o quan les treballadores i les educadores socials visiten les cases per tal de comprovar les necessitats o fer seguiments, o quan les treballadores d'assistència domiciliària entren a les llars a treballar, no es reconeix el perill al qual també s'exposen, perquè aquest perill es troba invisibilitzat, encara que aquest siga de menor grau.

En la franja de 1.000 a 1.099 només hi ha 1 home "Intendent de policia local". En la franja de 1.200 a 1.299 € hi ha 1 dona "Arquitecta" i 1 home "Enginyer de camins". I en la franja de 1.500 – 1.599 € 2 dones, 1 "Interventora" i 1 "Secretària" i 2 homes, 1 "Arquitecte" i 1 "Sotssecretari". En aquest últim bloc, que és el dels complements específics més alts, no trobem bretxa de gènere, perquè els llocs d'Intervenció i Secretaria, els millor valorats quant a complements de destí i específics es refereix, eren antany sempre ocupats per homes, però aquesta tendència s'ha corregit en els últims anys i després de la jubilació de tota una generació, en bona part dels Ajuntaments del nostre entorn, aquests llocs els ocupen dones.

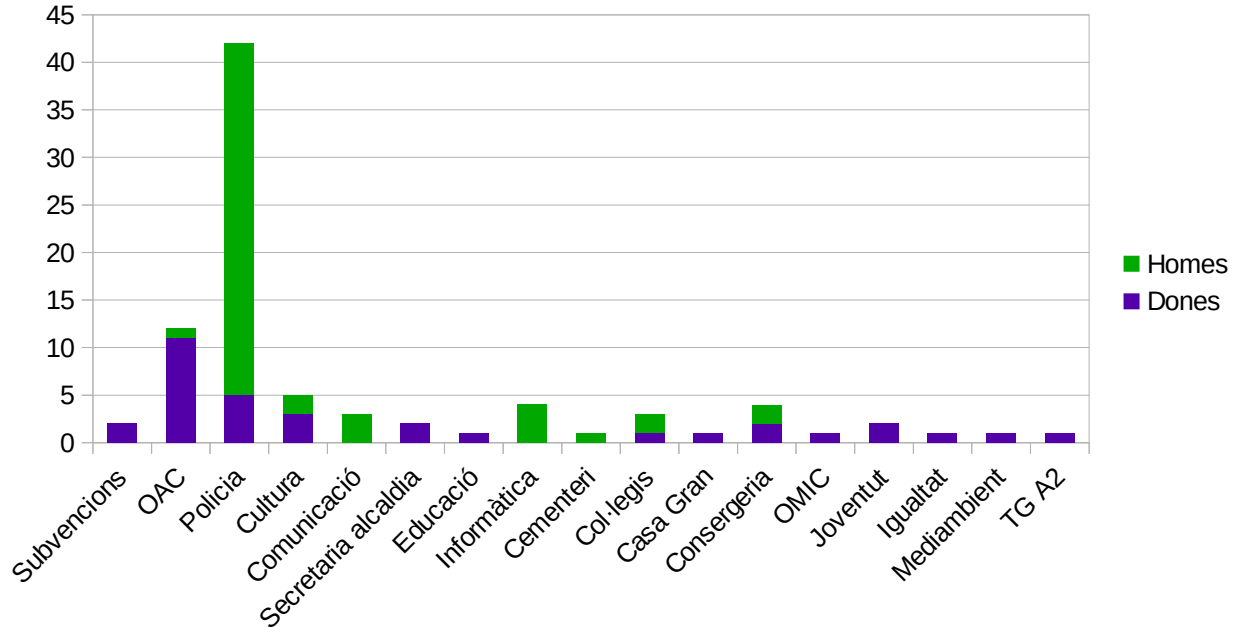
Per tal de representar gràficament la masculinització i feminització dels departaments de l'Ajuntament a què fem referència, presentem les següents gràfiques:

Representació en de dones i homes per departaments segons organigrama 2019



Font: Ajuntament

Representació en de dones i homes per departaments segons organigrama 2019



Font: Ajuntament

2.5.3 Complementos salarials: Triennis

La Llei defineix aquest concepte retributiu com una quantitat a percebre igual per a cada grup per cada tres anys de servei en cada cos, escala o categoria. És una quantitat que s'incrementa cada tres anys de servei i s'estableix cada any per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

La finalitat d'aquest concepte és compensar al funcionari per la prestació de serveis de manera continuada i en tant es trobe en servei actiu o en situacions administratives assimilades al servei actiu i es percep de manera acumulativa i permanent, amb independència de les vicissituds de la carrera del funcionari.

Complement de triennis desagregat per gènere

TRIENNIS	DONES	HOMES	TOTAL
0	16	5	21
1	16	4	20
2-5	50	38	88

6-10	30	44	74
11-15	4	4	8
TOTAL	116	95	211

Font: Ajuntament

Atés que aquest complement és totalment objectiu, únicament ens serveix per a fer-nos una idea de l'antiguitat de la plantilla desagregada per gènere, i veure l'evolució en la incorporació de les dones a aquest Ajuntament.

En moltes ocasions, el personal que ha arribat a aquesta corporació, ha treballat en altres corporacions en càrrecs similars, per la qual cosa aquests triennis es calculen sobre la base del seu recorregut personal, al marge d'aquest Ajuntament. És per això que hem realitzat una altra taula, per a deixar constància de l'antiguitat al nostre Ajuntament.

Persones empleades por antiguitat/gènere

Antiguitat	Dones	Homes
De 0 a 3 anys	28	7
De 4 a 7 anys	10	3
Més de 7 anys	78	85
Total	116	95

Font: Ajuntament

Aquesta és la taula on més clarament veiem la consolidació dels homes en aquesta Administració, i la inestabilitat de les dones, al ser en proporció les d'incorporació més recent, moltes vegades amb contractes de borses d'ocupació de duració de 3 anys prorrogable a 1 més. Després d'aquest període, l'Administració ha de valorar si el lloc és necessari, per a en eixe moment incorporar-lo a la seua RLT (Relació de Llocs de treball) o prescindir d'aquest. Si decideix incorporar-lo en la RLT, haurà de traure'l en l'Oferta d'Ocupació Pública d'eixe any, amb la finalitat de donar una estabilitat a la plantilla i complir amb la legalitat vigent, recollida en l'EBEP (Estatut Bàsic de l'Empleat públic) per la qual eixa plaça ha de cobrir-se amb personal funcionari en un màxim de 3 anys, o amortitzar-se si ja no es troba necessitat d'aquesta.

Tot i que les funcionàries de carrera són 53, les treballadores amb més de 7 anys d'antiguitat en l'entitat són 78. Quant als funcionaris de carrera són 65, però els treballadors amb més de 7

anys d'antiguitat són 85. És a dir, d'una banda han mantingut l'ocupació, però eixes 25 dones i eixos 20 homes viuen amb la mateixa inestabilitat que la plantilla interina més jove o nouvinguda.

2.5.4 Complementos salarials: Complement de productivitat

És l'únic concepte de les retribucions complementàries que tenen caràcter subjectiu o individual, perquè la seua finalitat és retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interés o iniciativa amb què el funcionari o el personal laboral exercisca el seu treball. A través del complement de productivitat es pretén incentivar al funcionari i al personal laboral en el desenvolupament concret del seu lloc de treball animant a la seua eficàcia en aquest. La seua assignació ha de realitzar-se de manera individualitzada i no de manera general per a les categories, cossos o grups ja que es tracta per definició d'un complement personal.

Nombre de persones ocupades per complement de productivitat/gènere en 2019

QUANTIA CE	DONES	HOMES
0 – 49 €	13	9
50 – 99 €	28	19
100 – 199 €	142	98
200 – 299 €	87	107
300 – 399 €	15	14
400 – 499 €	2	4
500 – 599 €	6	1
600 – 699 €	5	1
700 – 799 €	3	7
800 – 899 €	12	36
900 – 999 €	3	40
1000 – 1099 €	1	
1100 – 1199 €	6	2



1400 – 1499 €		1
1500 – 1599 €	1	
1700 – 1799 €		1
1800 – 1899 €	1	
2000 – 2099 €		2
2100 – 2199 €	1	
2300 – 2399 €		1
2400 – 2499 €		2
+3.500 €		1
TOTALS	326	346

Font: Ajuntament

Com es pot observar en la taula, el nombre de productivitats pagades a homes, és major a les pagades a dones, a pesar que la plantilla compta amb major nombre de dones. A més, les productivitats pagades als homes són, en general, majors que les pagades a les dones. Així doncs, veiem que les dones es concentren en les parts de baixa remuneració de la taula, i els homes tendeixen a ser més nombrosos en les parts d'alta remuneració.

A què es deu aquest efecte? Podem avançar que la percepció subjectiva del treball dels homes està més ben valorada. Atés que no hi ha en la corporació un reglament en el qual s'establisquen els criteris per a concessió de productivitats, aquestes es reparteixen de manera subjectiva, a criteri dels llocs directius, o per consolidacions que han donat lloc a dret i que acaben emmascarant una pujada dels salaris bàsics.

2.6 Promocions internes

En els últims 3 anys s'han produït 4 processos de promoció interna:

- Promoció d'Auxiliars de l'Administració a personal d'Administració: 13 dones i 3 homes en 2018.
- Promoció d'Administratives a Tècniques de Gestió: 2 dones en 2018.
- Promoció d'Enginyer Tècnic a Enginyer de Camins: 1 home en 2018.
- Promoció d'Administrativa a Tècnica de Biblioteca: 1 dona en 2019.
- Promoció d'Agent de Policia Local a Inspector de Policia Local: 1 home en 2019.

Promocions internes por gènere

DONES			HOMES		
2017	2018	2019	2017	2018	2019
0	15	1	0	3	1

Font: Ajuntament

La segregació horitzontal dels llocs de treball, que ocorre en aquest Ajuntament com en el conjunt del país, reflecteix que les promocions en personal administratiu hagen sigut majoritàriament dones, el de biblioteca també haja sigut d'una dona, i en canvi els de policia local i en enginyeria hagen sigut d'homes.

Entenem que respon a la configuració generitzada del mercat de treball, però els processos interns de l'empresa s'han donat per criteris de necessitat dels serveis, i per tant objectius.

Per a un major i millor anàlisi de les carreres professionals de dones i homes de la plantilla de l'Ajuntament de la Pobla de Vallbona, seria necessari comptar amb les dades personals de la mateixa referents a l'any d'accés al primer lloc en aquest Ajuntament i un seguiment de les seues promocions internes al llarg de tota la seua estada en la aquesta Corporació. Com no disposem d'aquesta informació, es proposarà en les mesures del pla, que una tasca d'actualització de dades per al següent pla d'igualtat, siga la recopilació d'aquesta informació.

2.7 Conciliació de la vida laboral i personal

Els drets que tenen reconeguts les treballadores i els treballadors del nostre Ajuntament en relació a les mesures i permisos que faciliten la conciliació de la vida laboral i personal estan recollits en els següents textos legislatius:

- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.
- DECRET 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

A aquest marc legislatiu és necessari sumar les mesures recollides sobre aquesta matèria en els convenis laborals vigents en l'actualitat, tant el de funcionariat com el de personal laboral que recullen mesures referides a la gestió dels temps que faciliten al seu torn aquesta conciliació.

A continuació s'exposen breument els articles recollits en aquests convenis, per tractar-se de mesures pròpies del nostre Ajuntament que les persones ocupades deuen i tenen el dret a conèixer:

- L'article 5 del conveni del personal laboral, que regula la jornada laboral, estableix que sempre que el servei ho permeta, l'entrada tindrà un marge entre les 7:30 h i les 9 h, i l'eixida entre les 14.30 h i les 16 h, amb un compliment mínim de 7 hores.

En el conveni del funcionariat també es regulen una sèrie de circumstàncies que permeten la reducció de jornada o la flexibilitat horària en relació a les següents circumstàncies:

- L'article 13 diu que el personal que tinga a càrrec menors de 6 anys o familiars amb especial dedicació, tindrà dret a reducció de jornada, amb reducció proporcional de les seues retribucions.

- L'article 19 regula permisos de preparació al part, exàmens prenatals i tècniques de fecundació.

- L'article 20 regula el permís per maternitat i paternitat.

- L'article 21 els permisos per adopció o acolliment.

- L'article 22 el permís de lactància.

- L'article 23 regula l'excedència per cura de familiars.

- L'article 24 el permís per paternitat i acolliment familiar.

Quant al conveni de personal laboral es recullen en els següents articles a les matèries relatives a la conciliació de la vida personal i laboral:

- L'article 7 la reducció de jornada per cures.

- L'article 11 de permisos retribuïts.

- L'article 14 permís per maternitat i paternitat.

- L'article 15 el permís per adopció o acolliment familiar.

- L'article 16 el gaudi de permisos a temps parcial, en supòsits de part, adopció o acolliment.

- L'article 17 de llicències per cura de menors o persones dependents.

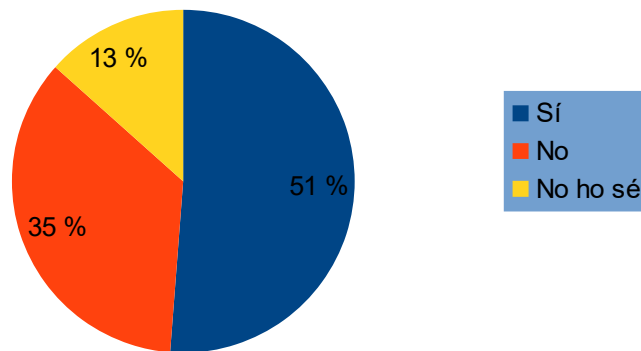
- L'article 18 d'excedències i llicències sense retribucions.

Les mesures anteriorment exposades permeten una certa flexibilitat horària laboral quant a les responsabilitats de cura exercides per la plantilla de l'Ajuntament i ajuden a la conciliació de la seua vida laboral i personal. La disponibilitat de les persones ocupades per a triar els seus temps sense distinció per gènere, fa que aquestes mesures ajuden a pal·liar les desigualtats entre dones i homes.

Encara així, atés que els convenis es van redactar en 2008 i s'han succeït diverses reformes de la normativa de conciliació, és necessari comprovar que estan actualitzats, i fins i tot plantejar millores respecte a les lleis vigents, prèvia redacció d'un manual de conciliació de l'Ajuntament, que pot ser una de les accions del pla, per a la millora d'aquesta.

De fet, al qüestionari realitzat a la plantilla de l'Ajuntament com a part de la investigació qualitativa per a la realització del present diagnòstic, obtenim que de les 64 dones i els 19 homes que han contestat a aquest, 33 dones i 7 homes no les coneixen o tenen dubtes sobre aquest tema, la qual cosa suposa que un 49% de les persones que han respost necessita més informació.

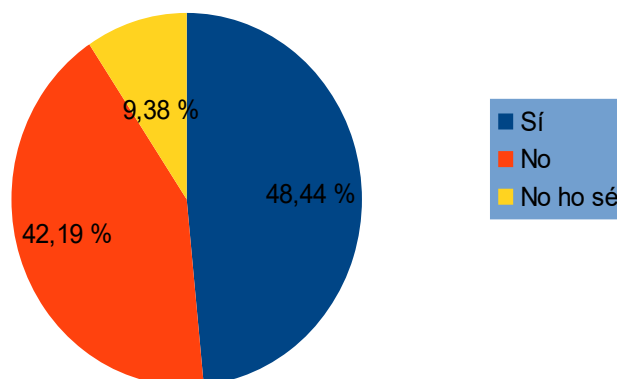
Coneixes les mesures de conciliació?



Font: Ajuntament

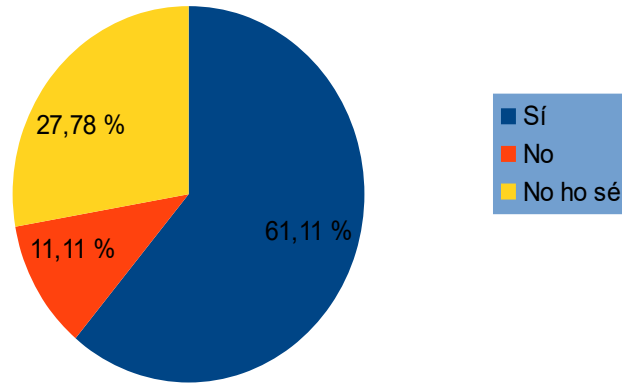
Si observem les respostes desagregades per gènere veiem que les dones responen en major proporció que no les coneixen. De manera que un 42% de les dones responen no conèixer les mesures de conciliació enfront d'un 11% en el cas dels homes. Les respostes de "No ho sé" les proporcionen el 9% de les dones i el 28% dels homes, mentre que declaren conèixer les mesures un 48% de les dones i un 61% dels homes.

Coneixes les mesures de conciliació? Respostes dones



Font: Ajuntament

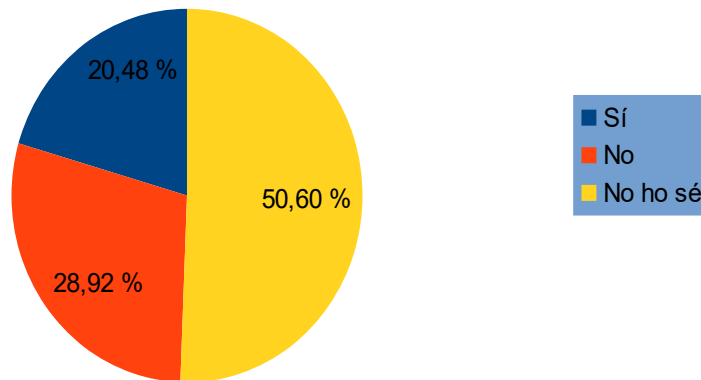
Coneixes les mesures de conciliació? Respostes homes



Font: Ajuntament

En el mateix sentit, la seua percepció de la informació sobre conciliació de la qual disposa la resta de la plantilla és la següent:

Creus que la resta de la plantilla coneix les mesures de conciliació?



Font: Ajuntament

Com veiem, quan es pregunta si es creu que la resta de la plantilla coneix les mesures de conciliació, tan sols respon positivament un 20%, resultant millor la percepció subjectiva que la col·lectiva. Això pot respondre al fet que la informació a la qual s'ha accedit ha sigut pels propis mitjans però es troba a faltar una formació al respecte per part de l'empresa, com de fet s'arregla a les respostes obertes al final del qüestionari on es deixa espai per a suggeriments.

Per a conèixer la realitat de l'estat d'aplicació de les mesures de conciliació a continuació es detallen les baixes laborals relacionades amb aquesta causa.

Baixes laborals relacionades amb les cures desagregades per gènere

MOTIU	DONES			HOMES		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Maternitat	5	6	1	-	-	-
Paternitat	-	-	-	3	2	3
Risc per embaràs	1	-	-	-	-	-
Llicències sense retribució per cures familiars	1	0	3	0	0	0
Lactància	2	6	0	0	0	0

Font: Ajuntament

L'anàlisi de qui sol·licita una baixa per aquests motius és un indicador de gènere perquè mostra d'una banda, com s'exerceix la corresponsabilitat en les llars amb fills i filles o persones dependents i qui exerceix la cura, i per un altre, mostra si l'Ajuntament té una política de conciliació que facilita les cures i no va en perjudici de l'ocupació i de les persones ocupades. En aquest punt l'anàlisi se centrarà en la realitat d'exercici de cures de la plantilla i el nombre de permisos sol·licitats per a tal fi.

Respecte a la taula de baixes per cures, es pot apreciar que el motiu majoritari de les baixes en els últims 3 anys en el personal de l'Ajuntament relacionades amb la cura són per paternitat, maternitat i lactància. D'un total de 20 persones que han sol·licitat la baixa, 12 són dones i 8 homes, proporció lògica donada la feminització de la plantilla.

No obstant això, en analitzar els motius de baixa de les dones, no sols apareixen les causes relacionades amb la maternitat, com la lactància o el risc durant l'embaràs, sinó també baixes per motius de cures familiars, que inclouen persones majors, malaltes i/o dependents. En tractar-se de llicències sense retribució, tan sols 4 dones i 0 homes han sol·licitat aquest tipus de baixa. I podem aventurar-nos a afirmar que és un senyal de la pervivència del model de cures del nostre país sostingut per les dones.

Esment a part mereixen les dades de reducció de jornada per cures, on el model de cures es veu més clarament:

Reducció de jornada laboral relacionada amb les cures desagregada per gènere

MOTIU	DONES			HOMES		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Reducció de jornada per cures familiars	2	0	31	0	0	6

Font: Ajuntament

És cert que el nombre de persones que ha sol·licitat algun tipus de baixa per cures de persones dependents és mínim en comparació al nombre de persones ocupades a l'Ajuntament, i que a pesar que moltes de les persones ocupades estan en edat d'exercir la cura cap a les seues persones majors, dependents o menors a càrrec, les xifres són reduïdes.

No obstant això, la xifra de reducció de jornada per a cures familiars es dispara en 2019 amb la nova normativa que permet la reducció d'una hora diària sense deducció retributiva per a les persones que complisquen els requisits exposats en l'article 7 del DECRET 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

Per al cas de guarda legal de xiquetes o xiquets de 12 anys o menors, que és al qual s'han acollit les 31 dones de la taula, es concedeix únicament quan concorren algun dels següents suposats:

- 1r. Que la/el menor requerisca especial dedicació.
- 2n. Que la xiqueta o xiquet tinga 3 anys o menys.
- 3r. Que tinga al seu càrrec dos o més xiquetes o xiquets de 12 anys o menors.
- 4t. Que es tracte de família monoparental.

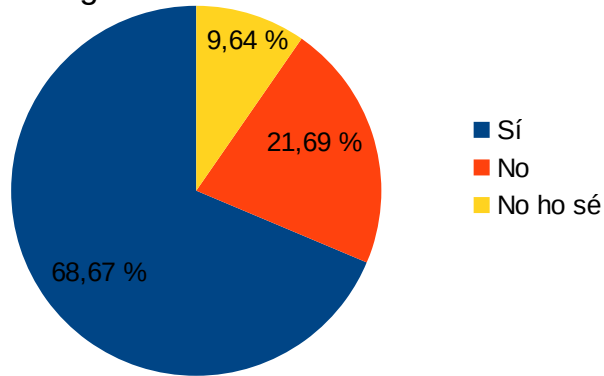
Però en 2019 solament 6 homes s'han acollit a la reducció de jornada, que coincideixen amb els 6 homes de recent paternitat. L'escapada en les xifres de dones mostra que les cures de les llars del personal de l'Ajuntament recauen, com en el conjunt de la societat, en les dones.

Per a poder aprofundir en les necessitats en matèria de conciliació del personal ocupat per l'Ajuntament, s'analitzen dades recollides a través del qüestionari a la plantilla de la nostra Corporació que ens dona dades sobre les seues opinions en matèria de conciliació, així com de la percepció subjectiva dels drets als quals tenen accés.

Així doncs, a la pregunta de si consideren que poden gaudir de flexibilitat horària, en el següent

gràfic veiem que la majoria de persones enquestades afirmen conèixer el seu dret a la flexibilitat horària, però no és menyspreable que un 32% no ho sàpia o hi tinga dubtes.

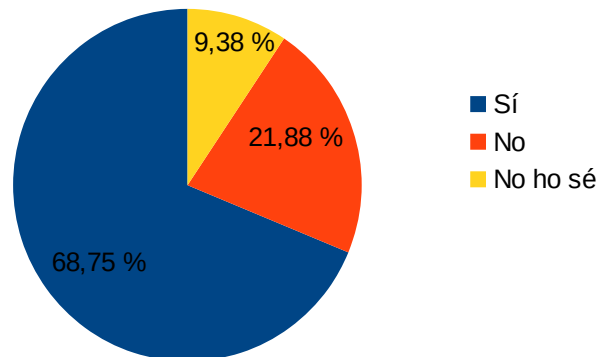
Podries gaudir de flexibilitat horària?



Font: Ajuntament

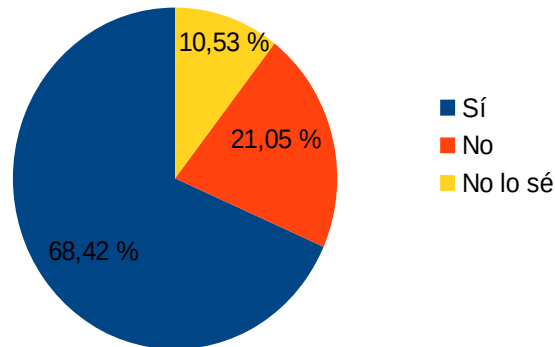
Si consultem les dades desagregades per gènere obtenim xifres molt similars:

Podries gaudir de flexibilitat horària? Respostes dones



Font: Ajuntament

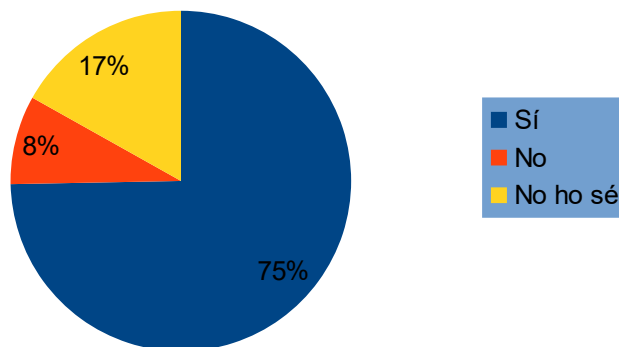
Podries gaudir de flexibilitat horària? Respostes homes



Font: Ajuntament

Quant a la reducció de jornada per cures, les dades de l'enquesta reflecteixen que tan sols un 8% respon que No, i sol coincidir amb respostes de persones que responen no tindre menors o dependents a càrrec, i únicament un 17% no ho sap.

Podries gaudir de reducció de jornada?



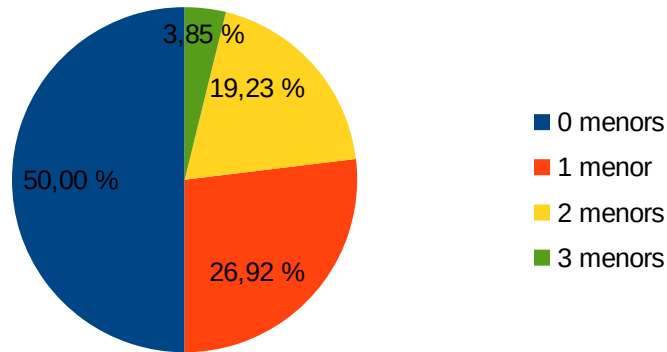
Font: Ajuntament

Estem veient que quan es concreten les preguntes, la seguretat en el coneixement dels seus drets augmenta, encara que continua sent una qüestió a considerar que el 17% de les persones enquestades no conega la resposta.

Ha de dir-se, que les respostes en les quals es respon no i no ho sé, hi ha majoria de persones sense dependents a càrrec (tant menors de 12, com de persones ancianes o amb discapacitats), excepte una excepció en el cas dels homes enquestats i una altra excepció en

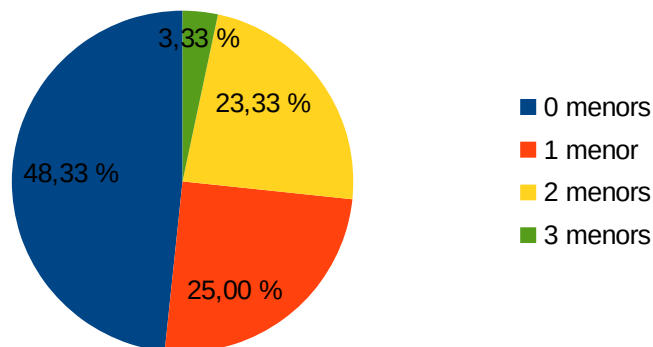
el cas de les dones enquestades, que refereixen tindre menors de 12 anys a càrrec i no poder acollir-se a mesures de flexibilitat o reducció de jornada, probablement perquè és només 1 i no és de menor de 3 anys.

Nº de menors a càrrec



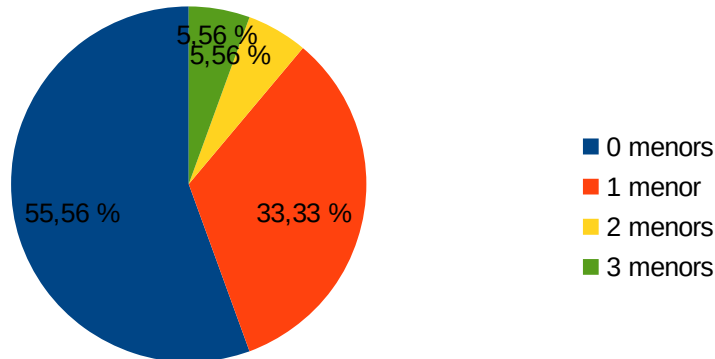
Font: Ajuntament

Nº de menors. Respostes dones



Font: Ajuntament

Nº de menors. Respostes homes



Font: Ajuntament

Per tant, les dades obtingudes de les enquestes reforcen la idea que és necessària una guia per a la conciliació entre la vida personal i laboral de la plantilla, que aclarisca els possibles dubtes sobre conciliació que tinga la plantilla i a més reculla les singularitats dels diferents serveis de l'Ajuntament.

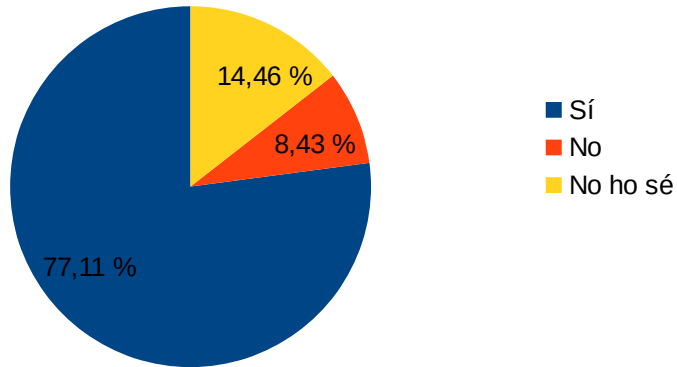
2.8 Formació en matèria d'igualtat entre dones i homes

El conveni laboral recull mesures que faciliten i afavoreixen la formació de la plantilla en les diverses matèries que figuren en els plans de formació interna de l'Ajuntament, entre elles les formacions referides a la igualtat entre dones i homes. En l'actualitat existeix una Comissió de Formació que té com a objectiu elaborar, gestionar i crear els plans de formació i perfeccionament. El conveni de funcionariat garanteix en el seu article 50 que si la formació es realitza dins de la jornada laboral, no hi haurà recuperació del temps emprat en aquestes formacions.

Les formacions en matèria d'igualtat en els últims 3 anys, han sigut a càrrec de l'àrea d'igualtat. La primera en col·laboració amb l'agència AVIVA, destinada a tota la plantilla per a la formació sobre llenguatge inclusiu i en valencià, en 2018, i la segona, en 2019, destinada a agents amb implicació en violència de gènere: àrea d'igualtat, policia local i serveis socials.

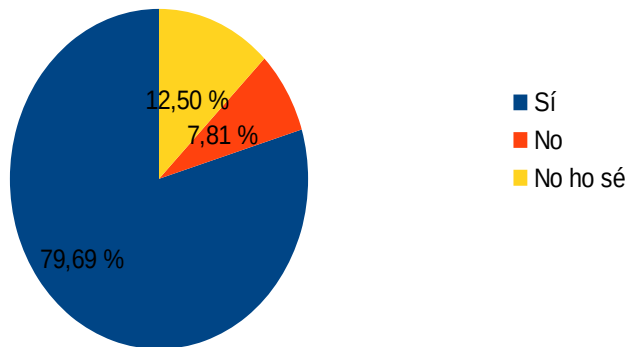
En el qüestionari distribuït a la plantilla es formula una pregunta destinada a mesurar l'opinió sobre la necessitat formativa en relació a la igualtat de gènere. Les respostes les anem a mostrar a continuació:

Creus necessària la formació en igualtat de gènere?



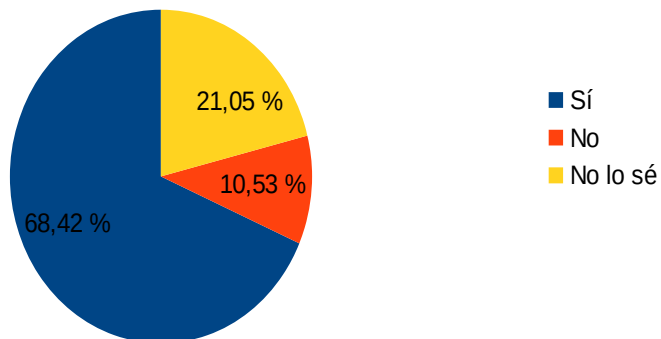
Font: Ajuntament

Creus necessària la formació en igualtat de gènere? Respostes dones



Font: Ajuntament

Creus necessària la formació en igualtat de gènere? Respostes homes



Font: Ajuntament

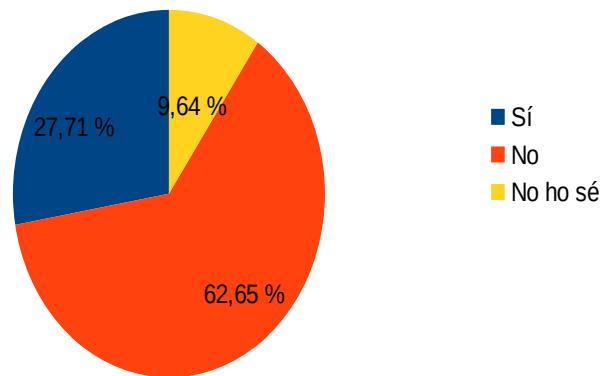
Independentment del seu gènere, la majoria de persones enquestades creu que és necessària la formació en igualtat de gènere, i de fet existeix un apartat específic en la llei d'igualtat que combina a la mateixa a través dels plans d'igualtat, per la qual cosa també la inclourem en l'apartat de mesures.

2.8 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere

Per a aprofundir en la percepció dels treballadors i treballadores respecte a l'assetjament sexual o per raó de gènere i conèixer la seua opinió, s'ha recollit en el qüestionari qualitatiu una pregunta sobre si consideren necessària l'elaboració d'un protocol d'actuació per a previndre i eliminar l'assetjament sexual o per raó de gènere. També es pregunta si coneixen la legislació referent a l'assetjament per raó de gènere.

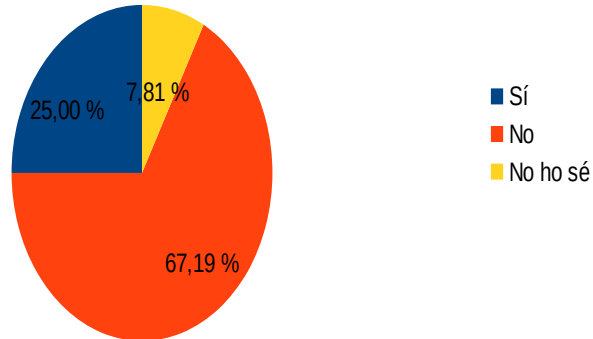
A la pregunta de si coneixen la legislació sobre assetjament sexual i assetjament per raó de gènere la majoria, tant d'homes com de dones, responen que no o que no ho saben, per la qual cosa tal com proposa la Llei d'Igualtat, és necessària la formació per a la prevenció d'aquesta mena de situacions.

Coneixes la legislació sobre assetjament sexual i per raó de gènere?



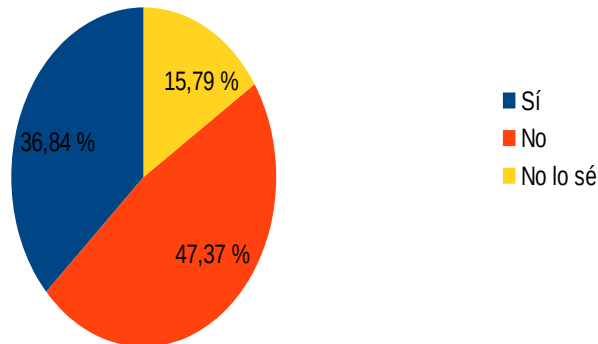
Font: Ajuntament

Coneixes la legislació sobre assetjament sexual i per raó de gènere? Respostes dones



Font: Ajuntament

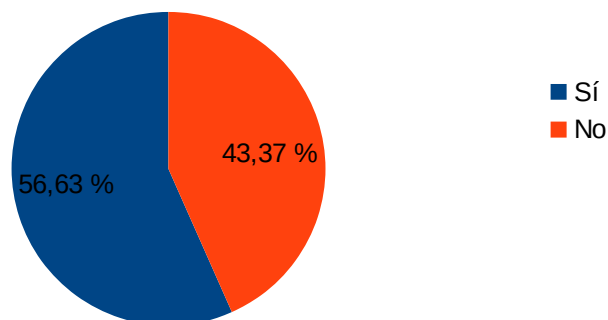
Coneixes la legislació sobre assetjament sexual i per raó de gènere? Respostes homes



Font: Ajuntament

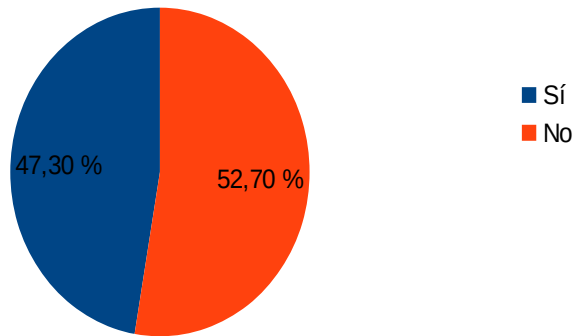
Quan la pregunta és més personal, i en comptes de sobre legislació es pregunta si es coneix a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de gènere, les respostes són més positives, però encara llancen un altíssim percentatge de persones que no sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de patir aquests tipus d'assetjament.

Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir assetjament sexual o per raó de gènere?



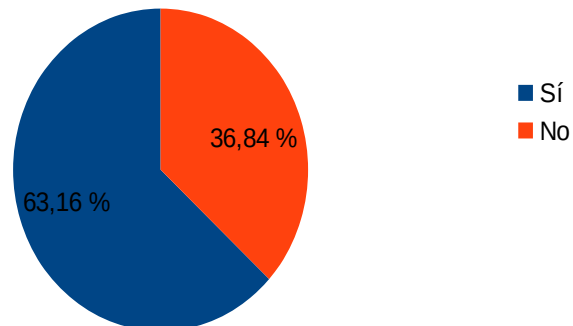
Font: Ajuntament

Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir
assetjament sexual o per raó de gènere? Respostes dones



Font: Ajuntament

Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir
assetjament sexual o per raó de gènere? Respostes homes



Font: Ajuntament

Si desagreguem les respostes per gènere obtenim que un 53% de les dones no sabrien què fer o a qui dirigir-se, enfront del 37% dels homes. Malgrat les distàncies, tots dos percentatges són molt alts, per la qual cosa es reforça la necessitat d'incloure en el pla d'igualtat l'elaboració d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere, tal com marca la pròpia Llei d'Igualtat.

3. Objectius del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de La Pobla de Vallbona

3. 1. Objectiu General

Integrar en la gestió de l'Ajuntament de La Pobla de Vallbona la perspectiva de gènere i el principi fonamental d'igualtat entre de dones i homes, basat en la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, amb la finalitat d'aconseguir la igualtat real i efectiva sense discriminació per raó de sexe o gènere.

3.2. Objectius Específics

- Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i accés a l'ocupació.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de classificació professional i promoció.
- Fomentar la sensibilització i formació en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació dels empleats i empleades de l'Ajuntament.
- Garantir la promoció professional de dones i homes en igualtat de condicions dins de l'Ajuntament.
- Garantir la igualtat de condicions laborals de dones i homes de la plantilla.
- Facilitar a les persones ocupades la conciliació de la vida laboral i personal i promoure, a través de la formació, la corresponsabilitat en l'àmbit de la vida personal.
- Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de responsabilitat i llocs de treball de l'Ajuntament.
- Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que als llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
- Promocionar la Salut Laboral del personal ocupat des de la perspectiva de gènere i garantir una protecció efectiva davant l'assetjament sexual i per raó de gènere.

4. Mesures per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la plantilla de l'Ajuntament de La Pobla de Vallbona

0 Accions per a la transversalitat del principi d'igualtat de gènere

- 0.1 Donar difusió interna i externa del PIO.
- 0.2 Procurar la presència equilibrada a tots els òrgans de la Corporació, en la mesura que les possibilitats de la plantilla ho permeta.
- 0.3 Transversalització de la perspectiva de gènere amb formacions als diferents departaments perquè puguin elaborar informes d'impacte de gènere que possibiliten la reflexió i transformació de les pràctiques de l'Ajuntament cegues a les conseqüències diferenciades per a dones i homes que tenen moltes de les nostres pràctiques quotidianes com a institució pública.
- 0.4 Creació i difusió d'un servei d'assessorament als diferents Departaments de la Corporació per a la implementació del Pla d'Igualtat.
- 0.5 L'Ajuntament facilitarà la formació i els criteris adequats per a l'ús del llenguatge inclusiu i d'imatges no estereotipades de dones i homes a les seues campanyes, incloses les contractades a empreses externes.

1 Procés de selecció i contractació

- 1.1 Formació en igualtat al Departament de Personal
- 1.2 Revisió i correcció si cal del llenguatge inclusiu a les convocatòries.
- 1.3 Elaboració d'un manual d'acollida a la Institució amb Drets i Deures.
- 1.4 Inclusió en les baremacions dels processos d'accés a l'ocupació a l'Ajuntament, punts per a les famílies monoparentals i les víctimes de violència de gènere.
- 1.5 Inclusió de continguts relatius a la normativa en igualtat i violència de gènere en tots els temaris aprovats per a la realització de proves selectives d'accés a l'ocupació pública.

2 Classificació professional

- 2.1 Formació en igualtat a la Mesa General de Negociació.
- 2.2 Correcció de la denominació dels llocs de treball marcats genèricament. La Relació de Llocs de treball (RLT) ha d'escriure's amb llenguatge no sexista.
- 2.3 En la publicació prevista de l'organigrama municipal assegurar que no hi haja cap denominació que implique una discriminació per raó de gènere o utilitzar un llenguatge sexista en el nom o descripció.

3 Formació

- 3.1** Elaboració i implementació d'un pla de formació bàsica en matèria d'igualtat entre dones i homes, violència de gènere i assetjament sexual o per raó de gènere dirigit al personal funcionari, laboral i polític.
- 3.2** Dissenyar campanyes de sensibilització i informació dirigides a tot el personal de l'Ajuntament per a la promoció de la igualtat de gènere i la no discriminació, per tal de reforçar i tindre presents les formacions realitzades.
- 3.3** Formació en igualtat per a la implantació de la perspectiva de gènere en tots els departaments.

4 Promoció professional

- 4.1** Arreplegar les dades de formació acadèmica, accés a l'entitat i promoció de la plantilla per a poder establir una planificació sense biaixos de gènere.
- 4.2** Crear un registre intern de promocions professionals per tal de fer-ne el seguiment.
- 4.3** Planificar les promocions internes amb perspectiva de gènere, assegurant l'equitat en el nombre i calendarització d'aquestes.
- 4.4** Puntuar els cursos en matèria d'igualtat als processos de promoció interna.

5 Condicions de treball i auditoria salarial

- 5.1** Fer el registre salarial que possibilitarà l'auditoria salarial
- 5.2** Formació al personal responsable de la vigilància de la salut en matèries específiques referents a la salut de les dones en l'àmbit laboral, amb especial atenció a les diferents manifestacions dels símptomes en homes i dones, i fent referència explícita a la violència de gènere.
- 5.3** Estudi de les baixes des de la perspectiva de gènere aplicada a l'àmbit de la salut.
- 5.4** Elaboració per departaments d'una llista dels llocs de treball amb major risc per a la salut de les dones, amb especial atenció a dones en etapa d'embaràs o lactància natural.
- 5.5** Elaboració de procediments específics que contemplen l'adaptació o el canvi de lloc de treball davant situacions d'embaràs, lactància natural o motius de salut, sense que això afecte les seues retribucions econòmiques habituals.
- 5.6** Incorporació de la perspectiva de gènere al pla existent en matèria de prevenció de riscos laborals.
- 5.7** Realització d'una campanya de caràcter informatiu dirigida al personal de l'Ajuntament sobre la salut, la prevenció i la manifestació diferenciada de les malalties en dones i homes.

6 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- 6.1** Elaboració i publicació interna d'un manual de drets de conciliació que arregleghi tota la normativa aplicable a l'Ajuntament.
- 6.2** Foment de la conciliació de la vida familiar i laboral a través de campanyes de divulgació de les mesures incloses al manual, per a tota la plantilla, i especialment de la sol·licitud de reducció de jornada als homes amb més d'1 menor de dotze anys, o amb 1 menor de 3 anys.
- 6.3** Negociació de la millora de les mesures de conciliació ja establertes legalment a través de l'estudi de les necessitats transmeses per la plantilla.
- 6.4** Valoració especial de les situacions de famílies monoparentals, amb persones dependents a càrrec i víctimes de violència de gènere a l'hora d'establir els repartiments d'horaris de vacances.

7 Infrarrepresentació femenina

- 7.1** Disseny de campanyes de foment de les candidatures de dones als llocs masculinitzats on l'Ajuntament oferte treball.
- 7.2** Als processos de promoció interna, estudi de la viabilitat d'accions positives destinades a incentivar la major inclusió de les dones als sectors masculinitzats.

8 Retribucions

- 8.1** Igualació dels Complementes de Destí del personal tècnic A2 per davall de 20 en compliment del Conveni laboral.
- 8.2** Revisió dels indicadors que fixen els complementes salarials des de la perspectiva de gènere per veure com impacten els actuals criteris a dones i a homes en el seu conjunt.
- 8.3** Negociació en la Mesa General per tal revisar els complementes salarials allà on les competències femenines no estiguen suficientment valorades.
- 8.4** Fer una auditoria salarial quan isca el Decret que la regularà, per tal de proposar mesures que acaben amb l'esclatxa salarial indirecta si l'informe la confirma.

9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- 9.1** Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe: redacció de material de difusió i comunicació a la plantilla del protocol aprovat juntament amb el PIO de la plantilla.
- 9.2** Formació a la plantilla per a la detecció dels casos d'assetjament sexual i per raó de gènere i la seua correcta gestió.

ACCIONS, RESPONSABLES, CALENDARI I AVALUACIÓ

0 Accions per a la transversalitat del principi d'igualtat de gènere

ACCIONS, RESPONSABLES, CALENDARI I AVALUACIÓ

1 Accions per a la transversalitat del principi d'igualtat de gènere

Què	Qui	Quan	Avaluació
0.1 Donar difusió interna i externa del PIO.	Igualtat, Personal i Comunicació.	El mes posterior a l'aprovació del PIO per part del Ple.	Nº de difusions. Mitjà de difusió. Nº de persones.
0.2 Procurar la presència equilibrada a tots els òrgans de la Corporació, en la mesura que les possibilitats de la plantilla ho permeti.	Tots els departaments .	2021-2025.	Informe anual sobre paritat de gènere dels òrgans de la Corporació, a càrrec de cada departament.
0.3 Transversalització de la perspectiva de gènere amb formacions als diferents departaments perquè puguin elaborar informes d'impacte de gènere que possibiliten la reflexió i transformació de les pràctiques de l'Ajuntament cegues a les conseqüències diferenciades per a dones i homes que tenen moltes de les nostres pràctiques quotidianes com a institució pública.	Igualtat i tots els departaments .	2021-2025.	Informe anual d'impacte de gènere, de cada departament.
0.4 Creació i difusió d'un servei d'assessorament als diferents Departaments de la Corporació per a la implementació del Pla d'Igualtat.	Igualtat.	El mes posterior a l'aprovació del PIO per part del Ple.	Nº de difusions. Mitjà de difusió. Nº de persones.
0.5 L'Ajuntament facilitarà la formació i els criteris adequats per a l'ús del llenguatge inclusiu i d'imatges no estereotipades de dones i homes a les seues campanyes, incloses les contractades a empreses externes.	Tots els departaments .	2021-2025	Informe anual de la comissió d'igualtat on s'examina i valora el seu ús efectiu

1 Procés de selecció i contractació

Què	Qui	Quan	Avaluació
1.1 Formació en igualtat al Departament de Personal.	Igualtat.	2022.	Realització de la formació. Persones del departament formades. Contingut de la formació.



1.2 Revisió i correcció si cal del llenguatge inclusiu a les convocatòries.	Personal.	2021-2025.	Informe anual de la comissió d'igualtat on s'examina i valora el seu ús efectiu.
1.3 Elaboració d'un manual d'acollida a la Institució amb Drets i Deures.	Personal.	2021-2022.	Nº de difusions. Mitjà de difusió. Nº de persones.
1.4 Inclusió en les baremacions dels processos d'accés a l'ocupació a l'Ajuntament, punts per a les famílies monoparentals i les víctimes de violència de gènere.	Personal.	2022.	Informe anual de la comissió d'igualtat on s'examina i valora la seua incorporació efectiva.
1.5 Inclusió de continguts relatius a la normativa en igualtat i violència de gènere en tots els temaris aprovats per a la realització de proves selectives d'accés a l'ocupació pública.	Personal.	2022.	Informe anual de la comissió d'igualtat on s'examina i valora la seua incorporació efectiva.

2 Classificació professional

Què	Qui	Quan	Avaluació
2.1 Formació en igualtat a la Mesa General de Negociació.	Igualtat.	2022.	Realització de la formació. Persones formades. Contingut de la formació.
2.2 Correcció de la denominació dels llocs de treball marcats genèricament. La Relació de Llocs de treball (RLT) ha d'escriure's amb llenguatge no sexista.	Personal.	2023.	Informe de la comissió d'igualtat on s'examina i valora la seua correcció efectiva.
2.3 En la publicació prevista de l'organigrama municipal assegurar que no hi haja cap denominació que implique una discriminació per raó de gènere o utilitzar un llenguatge sexista en el nom o descripció.	Secretaria.	2021.	Informe de la comissió d'igualtat on s'examina i valora la seua correcta denominació.

3 Formació

Què	Qui	Quan	Avaluació
3.1 Elaboració i implementació d'un pla de formació bàsica en matèria d'igualtat	Igualtat.	2021-2022.	Realització de la formació.



entre dones i homes, violència de gènere i assetjament sexual o per raó de gènere dirigit al personal funcionari, laboral i polític.			Persones formades. Contingut de la formació.
3.2 Dissenyar campanyes de sensibilització i informació dirigides a tot el personal de l'Ajuntament per a la promoció de la igualtat de gènere i la no discriminació, per tal de reforçar i tindre presents les formacions realitzades, especialment en les dates del 8 de març, dia internacional de les dones, el 25 de novembre, dia per l'eliminació de les violències cap a les dones i el 22 de febrer, dia per la igualtat salarial.	Igualtat.	2023-2025.	Nº de difusions. Mitjà de difusió. Nº de persones
3.3 Formació en igualtat per a la implantació de la perspectiva de gènere en tots els departaments.	Igualtat.	2022.	Realització de la formació. Persones formades. Contingut de la formació.

4 Promoció professional

Què	Qui	Quan	Avaluació
4.1 Arreplegar les dades de formació acadèmica, accés a l'entitat i promoció de la plantilla per a poder establir una planificació sense biaixos de gènere.	Personal.	2022-2025.	Informe que arreplega les dades presentat a la comissió.
4.2 Crear un registre intern de promocions professionals per tal de fer-ne el seguiment.	Personal.	2022-2025.	Informe que arreplega les dades presentat a la comissió.
4.3 Planificar les promocions internes amb perspectiva de gènere, assegurant l'equitat en el nombre i calendarització d'aquestes.	Mesa general de negociació i comissió d'igualtat.	2022-2025.	Informe de la comissió quan es facen promocions.
4.4 Puntuar els cursos en matèria d'igualtat als processos de promoció interna.	Personal i mesa de negociació.	2022-2025.	Informe que arreplega les dades presentat a la comissió.

5 Condicions de treball i auditoria salarial

Què	Qui	Quan	Avaluació
5.1 Fer el registre salarial que possibilitarà	Personal.	2021.	Informe



l'auditoria salarial			d'auditoria salarial
5.2 Formació al personal responsable de la vigilància de la salut en matèries específiques referents a la salut de les dones en l'àmbit laboral, amb especial atenció a les diferents manifestacions dels símptomes en homes i dones, i fent referència explícita a la violència de gènere.	Igualtat.	2022.	Realització de la formació. Persones formades. Contingut de la formació.
5.3 Estudi de les baixes des de la perspectiva de gènere aplicada a l'àmbit de la salut.	Comissió de salut.	2022.	Informe de la comissió de salut
5.4 Elaboració per departaments d'una llista dels llocs de treball amb major risc per a la salut de les dones, amb especial atenció a dones en etapa d'embaràs o lactància natural.	Comissió de salut.	2023.	Informe de la comissió de salut.
5.5 Elaboració de procediments específics que contempnen l'adaptació o el canvi de lloc de treball davant situacions d'embaràs, lactància natural o motius de salut, sense que això afecte les seues retribucions econòmiques habituals.	Comissió de salut.	2023.	Informe de la comissió de salut.
5.6 Incorporació de la perspectiva de gènere al pla existent en matèria de prevenció de riscos laborals.	Comissió de salut.	2023.	Informe de la comissió de salut.
5.7 Realització d'una campanya anual de caràcter informatiu dirigida al personal de l'Ajuntament sobre la salut, la prevenció i la manifestació diferenciada de les malalties en dones i homes.	Igualtat.	2024.	Nº de difusions. Mitjà de difusió. Nº de persones

6 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Què	Qui	Quan	Avaluació
6.1 Elaboració i publicació interna d'un manual de drets de conciliació que arreplegue tota la normativa aplicable a l'Ajuntament.	Personal i Igualtat.	2021-2022.	Nº de difusions. Mitjà de difusió. Nº de persones.
6.2 Foment de la conciliació de la vida familiar i laboral a través de campanyes de divulgació de les mesures incloses al manual, per a tota la plantilla, i especialment de la sol·licitud de reducció de jornada als homes amb més d'1 menor de dotze anys, o amb 1 menor de 3 anys.	Personal i Igualtat.	2022-2023.	Nº de difusions. Mitjà de difusió. Nº de persones.
6.3 Negociació de la millora de les mesures de conciliació ja establertes	Mesa general de negociació.	2023.	Informe de la Mesa a



legalment a través de l'estudi de les necessitats transmises per la plantilla.			presentar a la comissió d'igualtat.
6.4 Valoració especial de les situacions de famílies monoparentals, amb persones dependents a càrrec i víctimes de violència de gènere a l'hora d'establir els repartiments d'horaris de vacances.	Tots els departaments .	2021-2025.	Informe anual d'impacte de gènere, de cada departament.

7 Infrarrepresentació femenina

Què	Qui	Quan	Avaluació
7.1 Disseny de campanyes de foment de les candidatures de dones als llocs masculinitzats on l'Ajuntament oferte treball, quan isquen aquestes convocatòries.	Igualtat.	2022-2025.	Nº de difusions. Mitjà de difusió. Nº de persones.
7.2 Als processos de promoció interna, estudi de la viabilitat d'accions positives destinades a incentivar la major inclusió de les dones als sectors masculinitzats.	Mesa de negociació i comissió d'igualtat.	2023-2025.	Informe d'impacte de gènere de les promocions internes

8 Retribucions

Què	Qui	Quan	Avaluació
8.1 Igualació dels Complementes de Destí del personal tècnic A2 per davall de 20 en compliment del Conveni laboral.	Personal.	2021.	Informe de personal.
8.2 Revisió dels indicadors que fixen els complementes salarials des de la perspectiva de gènere per veure com impacten els actuals criteris a dones i a homes en el seu conjunt.	Personal, mesa de negociació i comissió d'igualtat.	2021-2022.	Informe de la comissió d'igualtat.
8.3 Negociació en la Mesa General per tal revisar els complementes salarials allà on les competències femenines no estiguen suficientment valorades.	Mesa general de negociació.	2021-2022.	Informe de la mesa de negociació.
8.4 Fer una auditoria salarial quan isca el Decret que la regularà, per tal de proposar mesures que acaben amb l'esclatxa salarial indirecta si l'informe la confirma.	Personal i igualtat.	2021.	Informe de l'auditoria salarial.

9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Què	Qui	Quan	Avaluació
9.1 Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe: redacció de material de difusió i comunicació a la plantilla del protocol aprovat juntament amb el PIO de la plantilla.	Igualtat.	2021.	Nº de difusions. Mitjà de difusió. Nº de persones.
9.2 Formació a la plantilla per a la detecció dels casos d'assetjament sexual i per raó de gènere i la seua correcta gestió.	Igualtat.	2021-2022.	Realització de la formació. Persones formades. Contingut de la formació.

5. Implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament

El període d'implementació d'aquest Primer Pla d'Igualtat per a la plantilla de l'Ajuntament de la Pobla de Vallbona és de quatre anys, des que aquest s'aprova pel Ple de la Corporació. Els departaments responsables de la seua implementació estan nomenats a cada acció, així com els responsables dels informes per a la seua avaluació. En tot moment, l'àrea d'igualtat oferirà assessorament tant per a la implementació de mesures com per a l'elaboració dels informes d'impacte de gènere.

Per tal de veure com s'implementa el pla, és necessari plantejar un mètode de seguiment i avaluació, ja que això permet garantir el seu compliment i a més mantindre la informació del seu desenvolupament actualitzada per a poder adaptar-lo a les necessitats que vagen sorgint al llarg dels quatre anys. Això ens permetrà redissenyar aquelles accions que mostren no ser efectives per a arribar als objectius proposats.

El 1r Pla d'Igualtat de l'Ajuntament compta amb un total de 39 mesures dirigides a la consecució dels 9 objectius que componen aquest pla. Aquesta primera proposta de mesures és mutable i adaptable al llarg dels quatre anys previstos per a la seua implementació, però els objectius general i específics són estables i responen a l'esperit de la Llei d'Igualtat.

L'òrgan encarregat del seguiment, implementació i avaluació del Pla d'Igualtat és la Comissió d'Igualtat. Per a tal fi s'ha elaborat un calendari aproximat de l'aplicació de les mesures, una sèrie de criteris d'avaluació sobre cada mesura i uns informes que arregleraran a meitat termini i a la seua finalització, l'avaluació de l'èxit de les mesures o les seues alternatives. Aquests informes beuran a més dels diferents informes que la Comissió d'Igualtat recollirà dels diferents departaments a mesura que les accions dissenyades es vagen aplicant, tal com es proposa en els criteris de seguiment recollits en les diverses taules realitzades en l'apartat anterior.

Així doncs, tots els agents implicats en la implementació del pla elaboraran l'informe corresponent a la planificació anterior, que continga la informació relativa a l'execució de les mesures. A aquests informes tindrà accés la Comissió d'Igualtat.

A més al seu torn la Comissió d'igualtat elaborarà informes que hauran de contemplar aquelles propostes de millora que es consideren oportunes per a la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes del personal de l'Ajuntament i ser comunicades als diferents departaments per a la seua modificació i posterior correcció de les accions dissenyades, si es veu que aquestes no són eficaces.

Sis mesos abans que finalitze la vigència del 1r Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat elaborarà un informe d'impacte de gènere per a valorar els resultats i efectes del pla sobre el personal de l'Ajuntament. Per a la realització d'aquesta avaluació global es preveu un període màxim de tres mesos. Una vegada finalitzat aquest període, s'establirà un nou punt de partida per a l'elaboració del 2n Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de la Pobla de Vallbona 2025-2029.

Annexos

1. Taula de complements específics
2. Organigrama de la plantilla de l'any 2019
3. Calendari i continguts mínims de les formacions



Annex 1. Taula de complements específics

Combinaciones de Complemento Específico

Sin efecto al mantenerse constante el complemento específico de 2010

		Peligrosidad	Penosidad	Nocturnidad	Festividad	Turnicidad	1 + 2	1 + 2 + 3	1 + 2 + 3 + 4	1 + 2 + 3 + 4 + 5	4 + 2	1 + 2 + 4	1 + 2 + 5	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
A	A	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	
B	A + B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	
C	A + C	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	
D	A + B + C	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	
E	A + E	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	
F	A + D + E	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	
G	A + C + E	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	
HN1														
H	A + B + C + E									H9				
I														
J														
K														

Complemento Específico

Factores Básicos

A	CE base garantizado o Puesto Base	% sobre	Salario Base
B	Dirección, Jefatura, Mando o mayor responsabilidad	% sobre	Complemento de Destino
C	Especial Dedicación	% sobre	Salario Base
D	B + C		
E	Especial disponibilidad	% sobre	Salario Base
F	B + C + E		
G	C + E		
H	Dificultad técnica + C + E		
I	Dificultad técnica + C + E		
J	Dificultad técnica + C + Incompatibilidad		
K	Dificultad técnica + C + E + Incompatibilidad		
1	Peligrosidad	% sobre	Salario Base
2	Penosidad	% sobre	Salario Base
3	Nocturnidad	% sobre	Salario Base
4	Festividad	% sobre	Salario Base
5	Turnicidad	% sobre	Salario Base
6	1 + 2		
7	1 + 2 + 3		
8	1 + 2 + 3 + 4		
9	1 + 2 + 3 + 4 + 5		
10	4 + 2		
11	1 + 2 + 4		
HN1	Valoración conjunta Habilitación Nacional		

Annex 2. Organigrama de la plantilla de l'any 2019

RELACIÓ D'EMPLEATS PÚBLICS AJUNTAMENT LA POBLA DE VALLBONA A DESEMBRE-2.019 (INCLOU SENSE PLAZA Y SUBVENCIONS)							
DEPARTAMENT	LLOC DE TREBALL	HOMES	DONES	TOTAL	GÈNERE PER DEPARTAMENT		TOTAL DEPARTAMENT
					HOMES	DONES	
Brigades	Peons	10	0	10			
	Oficials 1ª + 2ª	14	0	14	26	0	26
	Inspector serveis	1	0	1			
	Inspector	1	0	1			
Taller empleo	Directiu	0	1	1			
	Professor	1	0	1	9	3	12
	Aux. admvo	0	1	1			
	Alumnes	8	1	9			
EIM	Tècnics	0	12	12			
	Colaborador	0	2	2			
	Assistent menjador	0	3	3	0	24	24
	auxiliar EIM	0	3	3			
	Mestres	0	4	4			
Serveis socials	Educatores socials	0	3	3			
	Psicòleg	0	1	1			
	Coordinadora treballadores socials	0	1	1			
	Treballadors socials	0	3	3	1	13	14
	Ajuda a domicili	0	2	2			
	Drogodependència	1	0	1			
	Administratiu	0	1	1			
	Aux. Administratiu	0	2	2			
Psicòloga GPM	Psicòloga GPM	0	4	4	0	4	4
Instal·lacions esportives	Conserge	4	2	6	4	2	7
	Gestors	0	1	1	0	1	
ADL	Grup B	0	1	1			
	ADL	1	1	2	1	3	4
	Auxiliar administratiu	0	1	1			
EPA	EPA	1	9	10	1	9	10
Tècnica valencià	Tècnica valencià	0	1	1	0	1	1
Personal	Tècnica	0	2	2			
	Administratiu	1	1	2	1	4	5
	Auxiliar administratiu	0	1	1			
Secretaria	Secretaria general	0	1	1			
	Administratiu	0	1	1	0	4	4
	Tècnic de gestió	0	2	2			
Contractació	Tècnic de gestió	0	1	1			
	Administratiu	0	1	1	0	2	2
Urbanisme	Arquitecte tècnic	0	1	1			
	Arquitecte	0	1	1			
	Arquitecte cap	1	0	1			
	Enginyer tècnic industrial	1	1	2			
	Enginyer tècnic d'obra	1	0	1			
	Vicesecretaria	1	0	1	7	8	15
	Enginyer de camins	1	0	1			
	Tècnic de gestió	1	1	2			
	Delineant	1	0	1			
	Administratiu	0	1	1			
Auxiliar administratiu	0	3	3				
Intervenció	Interventors	0	1	1			
	Tècnic de gestió	0	1	1	2	4	6
	Administratiu	2	0	2			
	Auxiliar administratiu	0	2	2			
Rendes	Administratiu	0	4	4			
	Tècnic de gestió	0	3	3	0	7	7



RELACIÓ D'EMPLEATS PÚBLICS AJUNTAMENT LA POBLA DE VALLBONA A DESEMBRE-2.019
(INCLOU SENSE PLAZA Y SUBVENCIONS)

DEPARTAMENT	LLOC DE TREBALL	HOMES	DONES	TOTAL	GÈNERE PER DEPARTAMENT		TOTAL DEPARTAMENT
					HOMES	DONES	
Tresoreria	Tresorer	1	0	1			6
	Tècnic de gestió	0	1	1	1	5	
	Administratiu	0	1	1			
	Auxiliar administratiu	0	3	3			
Activitats	Tècnic de gestió	0	1	1			4
	Arquitecta tècnica	0	1	1	0	4	
	Administratiu	0	2	2			
Biblioteca	Bibliotecaria	0	1	1	1	3	4
	Subaltern	1	2	3			
Anxiu	Arxiver	1	0	1	1	0	1
Subvencions	Tècnic de gestió	0	1	1	0	2	2
	Auxiliar administratiu	0	1	1			
OAC	Coordinadora	0	1	1			12
	Administratiu	0	4	4	1	11	
	Auxiliar administratiu	1	3	6			
	Conserge	0	1	1			
Policia	Intendent	1	0	1			42
	Inspector	1	0	1			
	Oficials	7	0	7	37	5	
	Agents	28	4	32			
	Administratiu	0	1	1			
Cultura	Administratiu	1	0	1			5
	Conserge	1	2	3	2	3	
	Auxiliar administratiu	0	1	1			
Comunicacions	Gestor de comunicacions	2	0	2	3	0	3
	Auxiliar administratiu	1	0	1			
Secretaria alcalde	Administratiu	0	1	1	0	2	2
	Auxiliar administratiu	0	1	1			
Administrativa educació	Administrativa educació	0	1	1	0	1	1
Informàtica	Informàtic	3	0	3	4	0	4
	Auxiliar administratiu	1	0	1			
Cementeri	Conserge	1	0	1	1	0	1
Conserge col·legi	Conserge col·legi	2	1	3	2	1	3
Casa Gran	Conserge	0	1	1	0	1	1
Consergeria Administració General	Conserges	2	2	4	2	2	4
OMIC	Auxiliar administratiu	0	1	1	0	1	1
Joventut	Conserge	0	1	1	0	2	2
	Tècnic	0	1	1			
Agència Igualtat	Agent	0	1	1	0	1	1
Monitor ANEM	Monitor	1	11	12	1	11	12
TIS A2	Comandes	0	1	1	0	1	1
Agent mediambiental	Agent mediambiental	0	1	1	0	1	1

Annex 3: Calendari i continguts mínims de les formacions

Formació en igualtat al Departament de Personal.	Igualtat.	Primer semestre de 2022.	Realització de la formació. Persones del departament formades. Contingut de la formació.
Formació en igualtat a la Mesa General de Negociació.	Igualtat.	Primer semestre de 2022.	Realització de la formació. Persones formades. Contingut de la formació.
Formació en igualtat per a la implantació de la perspectiva de gènere en tots els departaments.	Igualtat.	Formació bàsica primer semestre de 2022. Especialitzada segon semestre 2022.	Realització de la formació. Persones formades. Contingut de la formació.

FORMACIÓ BÀSICA PER A TOTA LA PLANTILLA

- 1) Conceptes bàsics entorn de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- 2) Sistema sexe-gènere
- 3) Polítiques per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

-Marc legal internacional. Organització de les Nacions Unides. El principi d'igualtat a través de les conferències internacionals de les dones.

-El dret a la igualtat a Espanya.

-El paper de les institucions públiques en el foment de la igualtat efectiva de dones i homes

- 4) Situació socioeconòmica de les dones a Espanya

-Mercat laboral

-Participació política i social

-Àmbit domèstic i de cures

- 5) Comunicació: introducció a la comunicació no sexista

-La imatge de les dones en els mitjans de comunicació i en la publicitat.

-La invisibilitat de les dones en el llenguatge. L'ús sexista del llenguatge.

-Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge

6)Violència de gènere

-Aproximació teòrica a la violència de gènere.

-La realitat de la violència de gènere a Espanya i xifres a la Pobla de Vallbona.

-Mesures legislatives i recursos: informació, ajuda i assistència per a les víctimes de violència de gènere.

FORMACIÓ ESPECIALITZADA AL DEPARTAMENT DE PERSONAL I MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ

1) Normativa internacional, europea i estatal per al foment de la igualtat efectiva de dones i homes en l'entorn empresarial

2) Empresa i la igualtat d'oportunitats. Cultura empresarial igualitària. La igualtat en la qualitat i excel·lència empresarial

3) La igualtat efectiva de dones i homes i la negociació col·lectiva. Accions positives. Eines per a l'eradicació de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

4) Estratègies per al canvi. Pla d'igualtat.

FORMACIÓ ESPECIALITZADA PER A LA IMPLANTACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A TOTS ELS DEPARTAMENTS

1) Què vol dir perspectiva de gènere i com la implantem al nostre treball?

2) Com elaborem els informes d'impacte de gènere?

Annex 4:

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ
DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I
L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**



ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ

2. PRINCIPIS GENERALS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

- 2.1. Principis generals
- 2.2. Àmbit d'aplicació

3. OBJECTIUS

- 3.1. Objectiu general
- 3.2. Objectius específics

4. DEFINICIÓ I CONCEPTES

5. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

6. RECURSOS

- 6.1. Competències de la Comissió d'Igualtat
- 6.2. Competències de la instructora o instructor

7. ABSTENCIÓ I RECUSACIÓ

8. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

- 8.1. Procediment informal
- 8.2. Procediment formal
- 8.3. Mesures cautelars
- 8.4. Confidencialitat de la investigació
- 8.5. Informe de conclusions
- 8.6. Circumstàncies agreujants

9. ALTRES DISPOSICIONS

10. DISPOSICIÓ FINAL

11. DIFUSIÓ

1. PRESENTACIÓ

L'Ajuntament de La Pobla de Vallbona presenta un Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en compliment de la següent normativa:

Legislació europea:

- El Conveni 111 de l'OIT contra la discriminació en l'ocupació aborda la qüestió de l'assetjament sexual al lloc de treball, que per a les dones treballadores és una forma important de discriminació.

L'any 2003, el Consell d'Administració de l'OIT va adoptar un Repertori de recomanacions pràctiques (Recomanació núm. 19) sobre violència al lloc de treball dins el sector dels serveis i mesures per a combatre-la, i va oferir orientació i consells també sobre l'assetjament sexual.

- El "Codi de conducta" Comunitari adoptat per la UE l'any 1991 sol·licita als estats membres que prenguen mesures respecte de l'assetjament sexual, i l'any 2002 es va adoptar una directiva que n'estableix la prohibició.

- La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, referent a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que totes dues es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de forma adequada, proporcional i dissuasòria.

Legislació espanyola:

La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, articles 48 i 62.

L'art. 48 estableix:

"7. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui hagen sigut objecte d'aquest tipus d'assetjament.

Amb esta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb les/els representants dels/les treballadors/es, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els/les representants dels treballadors i treballadores hauran de contribuir a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball per mitjà de la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments dels quals tinguen coneixement i que pogueren propiciar-lo."

I l'article 62 disposa:

"Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'esta de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguen ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre les/els qui formulen una queixa o denúncia".

Tant l'Estatut dels Treballadors, com l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social estableixen entre els drets bàsics de les treballadores i treballadors el respecte a la seua intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment consideren l'assetjament sexual i per raó de sexe com a infracció molt greu, podent ser causa d'acomiadament disciplinari de la persona assetjadora i causa justa perquè la víctima sol·licite la resolució del contracte de treball.

Les persones treballadores tenen dret a no ser discriminades directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprades, per raons de sexe, es consideraran incompliments contractuals l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa. (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors).

Els empleats públics tenen dret al respecte de la seua intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral. Es considera una falta disciplinària molt greu tota actuació que suppose discriminació, entre altres motius, per assetjament, moral, assetjament sexual i per raó de sexe.

La seua conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugua produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

(Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, art. 14, 53 i 95)

El Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social en el seu article 8 inclou entre les infraccions molt greus en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives, l'assetjament sexual, així com per raó de sexe, quan es produïska dins de l'àmbit al fet que aconseguen les facultats de direcció empresarial, qualsevol que siga el subjecte actiu d'aquesta, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no haguera adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho. La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en el seu article 14 recull que "En compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball".

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes de la Generalitat Valenciana, estableix en el seu article 3 que "En l'àmbit de les seues competències, l'Administració autonòmica incorporarà i aplicarà en les relacions laborals el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de

27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, i en els plans d'igualtat elaborats per les empreses".

2. PRINCIPIIS GENERALS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

2.1. Principis generals

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. Per això l'Ajuntament de La Pobla de Vallbona assumix que les actituds i actes d'assetjament sexual suposen un atemptat a la dignitat de les treballadores i treballadors, per la qual cosa no permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a cap dels centres de treball, ni en les relacions derivades del treball.

L'Ajuntament i tot el personal que hi treballa té la responsabilitat d'ajudar i garantir un entorn laboral on resulte inacceptable i indesitjable l'assetjament sexual o per raó de sexe, en concret el personal directiu i de les distintes direccions, té l'obligació de garantir, amb tots els mitjans al seu abast, que no es produïska l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a les unitats que estiguen davall el seu càrrec.

Queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, que serà considerada com a falta laboral molt greu i donarà lloc a les sancions que aquest protocol i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic proposen per a aquest tipus de faltes.

En cas de produir-se, ha de quedar garantida l'ajuda a la persona que la patisca i evitar amb tots els mitjans possibles que la situació es repetisca.

En conseqüència, aquest Ajuntament es compromet a regular, per mitjà del present protocol, la problemàtica de l'assetjament sexual o per raó de sexe en les relacions laborals i a establir un mètode que s'aplique a la prevenció i ràpida solució de les reclamacions amb les degudes garanties i prendre en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

2.2. Àmbit d'aplicació

El protocol s'aplicarà a totes les persones que treballen en la corporació i es realitzarà la investigació dels supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe d'aquelles persones que treballen en qualsevol de les seues dependències i presenten una denúncia contra un treballador o treballadora de la corporació o viceversa.

Si es produïx una situació d'assetjament laboral entre el personal al servici d'aquesta corporació i d'una empresa externa que compartixen el lloc de treball, s'aplicarà el procediment d'investigació arrellegat al protocol. Encara que l'adopció de mesures correctores es farà de forma coordinada entre les empreses afectades i l'Administració, de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscs Laborals.

3. OBJECTIUS

3.1. Objectiu general

Previndre, sensibilitzar i eradicar l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe del comportament, en les relacions laborals, de totes les persones que treballen a l'Ajuntament.

3.2. Objectius específics

- A) Informar, formar i sensibilitzar les empleades i empleats municipals de quines conductes es consideren com a assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- B) Donar pautes per a identificar una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a previndre i evitar que es produïsquen.
- C) Disposar de l'organització específica i les mesures necessàries per a atendre i resoldre els casos que es produïsquen.
- D) Garantir la seguretat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que siguin procedents per a acabar amb l'assetjament i l'aplicació dels procediments sancionadors.

4. DEFINICIÓ I CONCEPTES

La Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes defineix, en l'article 7, què és assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:

1. **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant u ofensiu.
2. **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
3. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. 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 es considerarà també un acte de discriminació per raó de sexe.

L'origen de l'assetjament sexual o per raó de sexe està en els papers atribuïts històricament a dones i homes, tant socialment com econòmicament i que, indirectament afecten també la seua situació en el mercat de treball.

L'assetjament sexual en el treball és una discriminació que es manifesta a través de la sexualitat, de manera que les dones són les que el patixen d'una forma majoritària, a causa d'un entorn social de desequilibri i de poder.

L'assetjament sexual es distingix de les aproximacions o relacions lliurement acceptades i recíproques, en la mesura que no són desitjades per la persona que és objecte d'aquestes. Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

S'entén per **assetjament per raó de sexe** quan s'infravalora, menysprea o humilia una persona i/o al seu treball, per ser d'un sexe determinat, normalment dins d'un ambient laboral amb gran segregació laboral de gènere (masculinitzat o feminitzat).

Des de la tradició jurídica i tal com estableix la Directiva 2002/73/CE s'han classificat les conductes d'assetjament sexual en dos tipus:

El **Xantatge sexual** pot ser **explícit**, quan hi ha una proposició directa i expressa de sol·licitud sexual o coacció física per a això, o **implícit**, quan la persona treballadora no ha sigut requerida sexualment, però altres persones del seu mateix sexe, en circumstàncies professionals

semblants, milloren la seua categoria o salari per acceptar condicions d'un xantatge sexual, la qual cosa n'incita implícitament l'acceptació.

En l'assetjament **sexual ambiental** les conseqüències són menys directes; el que és determinant és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe que produïx un entorn de treball negatiu per a la persona treballadora i crea un ambient ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acaba per interferir en el seu rendiment habitual. El que afecta negativament ací és el mateix entorn laboral, entés com a condició de treball en si mateix.

Quant al **subjecte actiu**, es considerarà assetjament quan provinga de caps (homes o dones), companys o companyes, i inclús terceres persones relacionades amb la víctima per causa del treball.

Quant al **subjecte passiu**, quedarà referit a qualsevol treballadora o treballador, independentment del nivell i de la naturalesa de la relació laboral.

A manera d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es relacionen les conductes següents:

- Observacions, suggeriments, bromes o comentaris sobre l'aparença o condició sexual de la treballadora o treballador.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Telefonades, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu i de contingut sexual.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat o un acostament físic excessiu o innecessari.
- Invitacions persistents per a participar en activitats socials lúdiques, a pesar que la persona objecte d'elles haja deixat clar que són no desitjades ni inoportunes.
- Invitacions impúdiques o comprometedores i peticions de favors sexuals.
- Qualsevol altre comportament que tinga com a causa o com a objecte la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la treballadora o treballador per raó de la seua condició sexual.

5. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

Amb l'objectiu de previndre, desanimar, evitar, resoldre i sancionar els comportaments d'assetjament sexual i per raó de gènere es realitzaran les accions següents:

- Campanyes de sensibilització, per mitjà de xarrades, jornades, fullets, material informatiu i qualsevol altre mitjà que s'estime necessari, fent insistència en l'aclariment dels conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Realitzar estadístiques sobre intervencions i casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere. Publicació de dades, des de l'anonimat, en tot moment, de les víctimes.
- Avaluació dels riscos psicosocials, de manera que permetta tindre clar quins són aquells col·lectius més susceptibles de patir assetjament.



- Formació específica sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere i les seues conseqüències. Incrementar la formació en aquells col·lectius on la seua plantilla està molt feminitzada o masculinitzada, funcionament, cultura de gènere o per antecedents, són susceptibles d'assetjament.
- Formació general en polítiques de gènere, igualtat entre dones i homes i intervenció davant els casos d'assetjament.
- Formació a les persones que donaran suport (instructor o instructora), a les víctimes que patixen assetjament, sobre el procediment a seguir i manera d'actuar.
- Informació al conjunt de la plantilla de l'aprovació del protocol i del contingut, en el marc del Pla d'Igualtat per a la plantilla de l'Ajuntament de La Pobla de Vallbona.

6. RECURSOS

- Comissió d'Igualtat
- Personal tècnic funcional instructor de la investigació i del procediment

Entre altres funcions, la Comissió d'Igualtat té la d'atendre qualsevol denúncia de situació discriminatòria efectuada per un empleat o empleada municipal, per qüestions de gènere.

La víctima ha de tindre facilitat per a poder denunciar o informar de la situació per la qual està passant i estar segura que la situació no es perdrà o s'allargarà en el temps per possible deficiència en l'organització municipal. El procediment d'actuació ha de realitzar-se el més prop del centre de treball de la víctima. Per això, la Comissió nomenarà una instructora o un instructor que assumirà la responsabilitat del procés i que podrà ser component o no de la comissió, i que haurà de comptar amb l'aprovació de la víctima. Es procurarà en la mesura que siga possible que la persona triada siga dona i compte amb formació prèvia en matèria de gènere.

La comissió podrà sol·licitar la participació en els processos, de personal especialitzat en Prevenció de Riscs Laborals, del Comité de Salut i de l'Àrea d'Igualtat.

6.1. Competències i atribucions de la Comissió d'Igualtat en relació amb els supòsits d'assetjament sexual o per raó de gènere:

- a) Rebre les denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe.
- b) Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix el protocol, per a la qual cosa disposarà dels mitjans necessaris i tindrà accés a tota la informació i documentació que puga tindre relació amb el cas. Tindrà lliure accés a totes les dependències municipals, de manera que tota la plantilla li haurà de prestar la deguda col·laboració que per part de la comissió li siga requerida.
- c) Recomanar i gestionar davant del Departament de Personal les mesures cautelars que trobe convenients.
- d) Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants i instar, si és el cas, l'obertura d'expedient disciplinari contra la persona denunciada.
- e) Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades per a acabar amb la situació d'assetjament i de les sancions imposades com a conseqüència de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- f) Vetlar per les garanties compreses en el protocol.
- g) Qualsevol altra que es puga derivar de la naturalesa de les seues funcions i d'allò que s'ha previst en el present protocol



6.2. Competències de la instructora o instructor davant d'un cas concret, en matèria d'assetjament:

- a) Atendre durant tot el procediment la persona que denuncia ser víctima d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i iniciar les actuacions que siguin necessàries.
- b) Representar la víctima davant de la comissió, sempre que aquesta així ho determine.
- c) Efectuar les entrevistes amb les persones afectades, demanar la intervenció de persones expertes (tècniques d'igualtat, professionals de psicologia, juristes, metgesses...), mantindre les reunions amb les persones implicades que estime oportunes i tindre accés a totes les dependències de la corporació.
- d) Assistir a la víctima durant tot el procés d'investigació, així com, si és el cas, en la tramitació del procediment disciplinari que siga procedent. Prestar l'assistència necessària posterior que, raonablement, necessite la víctima, incloent-hi la gestió davant de la corporació d'aquelles mesures que siga convenient adoptar.

e) Reportar a la Comissió d'Igualtat l'informe amb les conclusions i mesures a adoptar. La instructora o l'instructor comptarà amb l'autorització de la Delegació de Personal per a entrevistar-se amb personal diferent de la víctima i del presumpte/presumpta assetjador o assetjadora, així com per a accedir a les diferents dependències municipals.

Quan l'Ajuntament òbriga un expedient disciplinari sobre el presumpte assetjament, la Comissió d'Igualtat remetrà a l'instructor o la instructora designat/da per a la incoació de l'expedient tota la informació i documentació que tinga en el seu poder en relació amb el cas.

7. ABSTENCIÓ I RECUSACIÓ

Les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat hauran d'abstindre's de ser instructora o instructor del procés, quan hi concórreguen algunes de les circumstàncies previstes en l'art. 28 de la Llei 30/92, de 26 de novembre, de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú (LRJ-PAC).

Les persones que denuncien i/o les persones denunciades, podran recusar la persona nomenada instructora o instructor, quan jutgen que hi concórreguen algunes de les circumstàncies assenyalades en l'article 28 de la LRJ-PAC, de manera que se seguirà el procediment que per a això estableix l'article 29 de l'esmentada llei.

8. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

El procediment d'actuació davant d'una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe ha de ser àgil i ràpid, ha d'atorgar credibilitat i s'ha de protegir la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades (víctimes, suposat assetjador o assetjadora i testimonis); així mateix, procurarà la protecció suficient de la víctima quant a la seua seguretat i la seua salut, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques, que es deriven d'eixa situació, amb atenció molt especial a les circumstàncies laborals que rodeen la víctima.

S'establiran, per tant, **dos procediments** que podran seguir les persones que consideren que han sigut objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe per a presentar la seua denúncia, sempre en un entorn confidencial i urgent.

La víctima ho haurà de comunicar a qualsevol persona component de la Comissió d'Igualtat, ella mateixa o a través de les delegades i delegats sindicals, del comitè d'empresa, de la Junta de Personal o del Comitè de Seguretat i Salut, per mitjà de qualsevol dels dos procediments que s'indiquen a continuació, sense perjudici de la utilització paral·lela o posterior de vies administratives o judicials.

Si es realitzen paral·lelament accions judicials, l'expedient continuarà el procediment establert en aquest protocol de manera cautelar fins on siga factible legalment.

8.1. Procediment informal



1. El procediment informal s'iniciarà una vegada que qualsevol persona de la Comissió d'Igualtat tinga coneixement de forma verbal de la situació d'assetjament. Aquesta comunicació pot ser realitzada per:

- La víctima
- Delegades i delegats sindicals, del comitè d'empresa, de la Junta de Personal o del Comitè de Seguretat i Salut.
- Una tercera persona de confiança de la víctima.

2. Al rebre la comunicació, ha de notificar-se-la en el termini màxim de 2 dies, al Departament de Personal-Cap de Personal, qui convocarà reunió de la Comissió d'Igualtat en un termini màxim de 5 dies des de la recepció de la notificació.

3. La Comissió d'Igualtat nomenarà una instructora o un instructor per a la investigació i iniciació del procediment en un termini no superior a dos dies laborals. El nomenament es realitzarà entre les persones formades en el tema, adscrites al Departament d'Igualtat, Serveis Socials, Personal, Psicòlogues o Policia Local, els quals hauran de seguir els criteris establits en aquest protocol.

Al començament del procediment s'assignarà un codi numèric a l'expedient, la recepció del qual hauran de firmar la presidència de la Comissió d'Igualtat i la persona instructora, com a garantia d'intimitat i confidencialitat.

Davant de qualsevol comunicació d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, realitzarà l'actuació només la instructora o l'instructor, una vegada que se li assigne el cas. No tenint relació de dependència o ascendència amb cap de les parts. Així mateix, la víctima, sempre que tinga motius fundats, pot recusar la instructora/instructor nomenada per la Comissió d'Igualtat.

Una vegada iniciada la investigació, si la víctima així ho desitja, només tractarà amb la persona de la comissió triada com a instructora i només explicarà una vegada la seua situació, llevat que siga imprescindible per a la resolució del cas, amb garantia de la confidencialitat i l'agilitat en el tràmit.

La funció de la instructora o l'instructor, en el procediment informal, serà entrevistar-se amb la persona afectada, conduir tot el procediment d'actuació, de manera que podrà tindre reunions amb el presumpte agressor o agressora, reclamar la intervenció d'una persona experta si ho considera necessari, etc. Tot això, amb la finalitat d'aconseguir que acabe la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i aconseguir una solució acceptada per ambdues parts.

4. En el més breu termini de temps, com a màxim 7 dies, des del nomenament de la instructora o instructor per la Comissió d'Igualtat, es donarà per finalitzat el procediment i es valorarà la consistència de la denúncia, amb indicació de la consecució o no de la finalitat del procediment informal i, si és el cas, proposar les actuacions que s'estimen convenients, inclús la d'obertura del procediment formal. Si la persona denunciant no queda satisfeta amb la solució proposada o la solució és incomplida per l'agressor o agressora, podrà presentar denúncia a través del mètode formal.

5. De totes les actuacions fetes, així com de les conclusions, haurà de quedar constància escrita, de manera que haurà de ser firmada, almenys, per la persona que denuncia i la instructora o l'instructor, per mitjà del codi d'expedient assignat a l'inici del procés.

6. Tot el procediment serà urgent i confidencial, de manera que es protegirà, en tot moment, la intimitat i dignitat de les persones afectades, l'arxiu de les actuacions serà custodiat per la/el secretària/secretari de la Comissió d'Igualtat, de manera que hi tindrà accés la dita comissió.



8.2. Procediment formal

S'entén el procediment formal com la segona fase del procediment informal quan per mitjà d'aquest no s'ha resolt l'assetjament, segons la persona denunciante. No obstant això, aquesta sempre pot acudir si ho desitja directament al procediment formal. Independentment, la persona denunciante podrà acudir, si ho considera oportú, a la via judicial que corresponga, de forma paral·lela o al finalitzar de qualsevol dels dos procediments.

1. Qualsevol empleada o empleat de l'Ajuntament podrà presentar denúncia a la Comissió d'Igualtat. Poden presentar denúncia:

- La víctima.
- Delegades o delegats sindicals, de Personal, de Comitè d'Empresa o de la Junta de Personal.
- Qualsevol persona que tinga coneixement d'algun acte d'assetjament sexual o per raó de sexe.

2. La denúncia es farà sempre per escrit i es farà arribar a la Comissió d'Igualtat per mitjà de compareixença de la persona denunciante davant de la/el secretària/secretari de la Comissió d'Igualtat.

3. Si la denúncia o queixa és interposada davant d'una Direcció de Servei, Direcció de Secció, Direcció de Negociat o Direcció de Centre o semblant o algú que la represente, haurà de trametre-la de manera immediata a la Comissió d'Igualtat per a l'inici de la investigació, sempre amb garantia de confidencialitat.

4.- La Comissió d'Igualtat nomenarà una altra persona com a instructor/a i s'iniciaran les actuacions igual que en el procediment informal.

5. Si la víctima ja ha recorregut al procediment formal per no estar conforme amb el resultat del

procediment informal, la persona instructora, en compliment de l'acord de la Comissió d'Igualtat, realitzarà l'informe de conclusions i proposarà l'adopció de les mesures cautelars establides en l'apartat 8.3. Durant tot el procés la víctima podrà ser assistida per un/a representant sindical si així ho desitja.

8.3. Mesures cautelars

En els casos de denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe, fins al tancament del procediment i, sempre que hi haja indicis suficients de l'existència de l'assetjament, la Comissió d'Igualtat proposarà per a la seua valoració als caps de servei corresponents, l'adopció de mesures preventives com ara la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora o altres tipus de mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi d'oficina...) que s'estimen oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Aquestes mesures, en cap cas, podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seues condicions de treball i/o salarials.

En els casos on la mesura cautelar siga separar la víctima de la persona agressora per mitjà d'un canvi de lloc de treball, serà la víctima la que decidisca si el trasllat el realitza ella o la persona agressora. El/la cap de servei facilitarà en tot moment que el trasllat, d'una o altra persona, es faci com més prompte millor.

8.4. Confidencialitat de la investigació

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb discreció i amb el degut respecte tant cap a la persona que ha presentat la denúncia com cap a la persona denunciada. La instructora o l'instructor comunicaran de forma expressa a totes les persones intervinents, l'obligació de confidencialitat.

8.5. Informe de conclusions

En el termini màxim de 15 dies naturals, comptats a partir de la presentació de la denúncia, la



instructora o instructor, finalitzada la investigació, elaborarà l'informe que aprovarà, si és el cas, la Comissió d'Igualtat sobre el suposat assetjament investigat. En aquest s'indicaran les conclusions aconseguides, les circumstàncies agreujants observades i instarà el/la cap de servei o direcció del Centre a la sol·licitud, si és el cas, d'obertura de l'expedient disciplinari a la persona assetjadora, que serà tramitat pel Servei de Personal i/o el Servei de Policia Local. Dit expedient es tramitarà en el mínim temps possible i mentres no se solucione, seguiran en vigor les mesures cautelars establides a l'inici de la denúncia.

Es comunicarà a la Comissió d'Igualtat i al Comitè de Seguretat i Salut, la resolució del mencionat expedient.

Quan es resolga que hi ha hagut assetjament, prèviament feta la tramitació en el corresponent expedient disciplinari, s'aplicarà a la persona assetjadora les mesures i sancions que estableix la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, articles 94, Exercici de la potestat disciplinària; 95, Faltes disciplinàries; i 96, Sancions, així com en els capítols I, II i III del títol X "Règim Disciplinari" de la Llei 10/2010, de 19 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

8.6. Circumstàncies agreujants

Tenint en compte que l'assetjament sexual o per raó de sexe està tipificat en l'article 95 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic com a falta disciplinària molt greu, a efectes de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si és el cas, puguen imposar-se, es tindran com a circumstàncies agreujants aquelles situacions en què:

- La persona denunciada siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Hi haja dos o més víctimes.
- Es demostren conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona agressora.
- La persona agressora tinga poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima.
- La víctima patisca algun tipus de discapacitat.
- L'estat psicològic o físic de la víctima haja patit greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa.
- La relació laboral de la víctima siga no indefinida, o que la seua relació amb l'Ajuntament no tinga caràcter laboral.
- L'assetjament es produísca durant un procés de selecció de personal.
- S'exercisquen pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o entorpir el bon fi de la investigació.
- La situació de contractació temporal, interinitat o en període de prova i inclús amb contracte de beca o en pràctiques de la víctima.

9. ALTRES DISPOSICIONS

1. En totes les comunicacions que es realitzen com a conseqüència de la sanció, s'ometrà el nom de la persona objecte de l'assetjament sexual o per raó de sexe.
2. En el supòsit de resolució de l'expedient disciplinari amb sanció que no comporte el trasllat forçós o acomiadament de la persona agressora, es prendran les mesures oportunes perquè aquesta i la víctima no convisquen en el mateix ambient laboral, tenint la víctima l'opció de continuar al seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar un trasllat, el qual serà resolt de manera àgil. Eixe trasllat no ha d'anar en detriment de les seues condicions laborals.
3. Si s'han produït represàlies o hi ha hagut perjudicis per a la víctima durant l'assetjament i/o el procediment d'investigació, aquesta tindrà dret a ser restituïda en les condicions que es trobava abans del mateix.
4. La instructora o l'instructor supervisarà la imposició i compliment efectiu de les sancions motivades per assetjament sexual o per raó de sexe, per a la qual cosa serà informada/informat d'eixes qüestions, segons s'apliquen per part de la Delegació de Personal.
5. Si el resultat de l'expedient és de sobreseïment, però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, la persona que denuncia podrà també sol·licitar el trasllat d'oficina o departament, sense que això vaja en detriment de les seues condicions laborals.



6. Si per part de la persona agressora es produïren represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant, les dites conductes seran considerades com a falta laboral i s'incoarà el corresponent expedient disciplinari. Es prohibeixen expressament represàlies contra les persones que participen en les actuacions següents:

- Efectuar una denúncia o testificar, ajudar o participar en una investigació sobre assetjament sexual o per raó de sexe.
- Oposar-se a qualsevol conducta que constituïska assetjament sexual o per raó de sexe contra si mateix o a tercers.
- Realitzar una al·legació o denúncia de bona fe, inclús si després de la investigació no s'ha pogut constatar.

7. Les denúncies o al·legacions realitzades que es demostrin que són intencionadament deshonestes o doloses, seran constitutives d'actuació disciplinària, sense perjudi de les restants accions que en dret hi puguin correspondre.

8. Anualment la Comissió d'Igualtat efectuarà un informe del conjunt de les seues actuacions en aquest tema del qual es donarà publicitat a la totalitat de la plantilla. Eixe informe ha de respectar el dret a la intimitat i la confidencialitat de les persones assetjades.

9. Si el fet denunciat és constitutiu de flagrant delicte, la Comissió d'Igualtat posarà en contacte la víctima amb el jutjat o autoritat policial corresponent.

10. DISPOSICIÓ FINAL

En cas d'haver una norma legal o convencional d'àmbit superior que afecte el contingut del present Protocol, la comissió d'igualtat es compromet a la immediata adequació d'aquest.

11. DIFUSIÓ

Es publicitarà aquest protocol a través de la intranet municipal, de manera que totes les empleades i empleats municipals el coneguen.

Així mateix, s'informarà a tot el personal de la composició de la Comissió d'Igualtat, de manera que qualsevol persona que considere que està patint assetjament sexual o per raó de sexe, o tinga coneixement d'una situació d'aquest tipus, pugui acudir a qualsevol de les persones que la componen.

Tant la Delegació de Personal com els sindicats proporcionaran informació i assessorament a totes les empleades i els empleats que ho requerisquen sobre el tema objecte d'aquest protocol, així com de les possibles maneres de resoldre les reclamacions o denúncies.

La corporació informarà de l'aprovació del protocol a tots els organismes autònoms municipals, sense perjudi que aquests elaboren en compliment de la llei vigent els seus propis protocols.