

ÉS EL MOMENT!

D'AVANÇAR EN IGUALTAT

150 ACCIONES PARA PLANES DE IGUALDAD
EN AYUNTAMIENTOS



A MÉS CCOO,
MÉS I MILLORS DRETS



serveis a la ciutadania
país valencià

150 ACCIONS PER A PLANS D'IGUALTAT EN AJUNTAMENTS

L'obligatorietat dels plans d'igualtat als ajuntaments no és un tema d'aparició recent. Es deriva de la Llei orgànica d'igualtat entre dones i homes de 2007 que ja té un recorregut temporal important en el qual es poden detectar, com és lògic, encerts i mancances.

En matèria de plans d'igualtat, la proposta normativa tenia fins avui un desenvolupament limitat per les condicions exigides, ja que condicionava l'obligatorietat dels plans a empreses amb més de 250 persones en plantilla. La publicació recent del 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, ha rebaixat aquests requisits encara que està pendent de desenvolupament.

No obstant això, es manté i reforça l'obligatorietat d'aquests plans en l'Administració pública, en tots els seus centres de treball, la qual cosa consolida un full de ruta en el qual l'FSC PV de CCOO treballa des de fa anys.

En concret, els ajuntaments de tot el país, 8.124 a tot l'Estat, 542 al País Valencià, han de dotar-se d'aquests plans per a les seues plantilles, amb independència de la grandària d'aquestes, sota pena d'incomplir una Llei orgànica, es llança així un missatge social contradictori i enormement fallit quant a l'assumpció de les seues responsabilitats socials i polítiques.

Sindicalment, l'FSC al País Valencià ha apostat amb fermesa i coherència, amb diverses campanyes i plans de treball en aquest sentit, la qual cosa permet avui constatar al País valencià, que hi ha un nombrós grup d'ajuntaments, més d'un centenar, que han elaborat, negociat i aprovat el seu pla d'igualtat.

Aquesta guia pretén rendibilitzar l'experiència obtinguda i seguir facilitant l'abordatge d'aquests plans, sense perdre de vista en cap moment que són "vestits a mida" que no poden ser objecte d'imitació indiscriminada. La decisió política d'elaborar aquests plans, s'ha de veure acompanyada per una sèrie de requisits que garantisquen un nivell mínim de qualitat del pla perquè efectivament siga un factor de progrés capaç de millorar les condicions de treball de tota la plantilla i en concret, de detectar i d'erradicar les desigualtats que puguen perjudicar les treballadores en particular.

Entre aquests requisits està la participació de la representació sindical en l'elaboració del pla, ja que és condició imprescindible la negociació d'aquest. I en aquesta negociació, ha de ser objectiu de primer ordre per a les delegades i delegats garantir un nivell mínim de qualitat en el resultat final, que realment puga donar com a resultat la millora de les condicions laborals que s'hi pretén.

Per donar suport a la tasca de les persones negociadores sorgeix aquesta guia. Proposa inicialment una desena d'objectius que incideixen en totes les àrees d'actuació que han de ser arrellegades en un pla. No s'exposen amb cap tipus d'ànim impositiu, sinó com a eina de suport que exigeix l'adaptació imprescindible a la realitat concreta sobre la qual ha d'actuar. Igualment succeeix amb les 150 accions proposades, amb les quals es pretén facilitar un catàleg, que facilite l'elecció d'aquelles que s'adapten millor a la realitat que es pretén transformar. No és l'objectiu l'enumeració exhaustiva de la infinita tipologia d'accions possibles, ja que pot haver-hi tantes com ajuntaments i plantilles, segons les seues circumstàncies específiques. Les accions de cada pla han de sorgir ineludiblement de l'imprescindible diagnòstic previ que permeta formular els objectius més adequats per a cada centre de treball. Però una vegada detectats aquests objectius, les accions necessàries per a avançar en la seua consecució poden ser en alguns casos fixades a la vista d'altres experiències anteriors que poden servir de referència. És fonamental l'encert a l'hora de la seua formulació que ha de ser exquisidament concreta, incloent-hi trets com la seua durada, el seu contingut, el seu format, etc.

En tot cas, és imprescindible ressaltar que les accions que s'arrelleguen a continuació, fruit de la revisió i l'estudi de 25 plans d'igualtat aprovats en els dos últims anys al País valencià, són només un ventall de possibilitats, un llistat de suggeriments que admeten tot tipus de gradacions i matisos d'acord amb la realitat sobre la qual hagen d'actuar. Són, en molts casos reiteratives, perquè en moltes ocasions només es diferencien per la intensitat o concreció de l'acció proposada.

En la configuració final del pla, obligatòriament, han d'anar acompanyades de la designació de persones responsables o departaments per a la seua aplicació. I així mateix han de formular-se els criteris d'avaluació que permeten fixar el grau del seu compliment a l'hora de la necessària avaluació del pla. Sense oblidar que la seua temporalització, és a dir, la determinació del termini o període en el qual haurà de garantir-se la seua execució, és imprescindible per a garantir l'eficàcia d'un pla d'igualtat.

PROPOSTA D'OBJECTIUS GENÈRICS

1. Cal implantar en la gestió municipal la transversalitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
2. S'ha de promoure la presència equilibrada de dones i d'homes en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització municipal (òrgans col·legiats, representació sindical...)
3. És necessari garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i d'accés a l'ocupació.
4. Cal garantir igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de classificació professional, promoció i desenvolupament personal.
5. S'ha d'aconseguir el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor, els correspon igual retribució.
6. És necessari facilitar a la totalitat de la plantilla la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
7. Cal fomentar la sensibilització i la formació en igualtat.
8. S'ha de promocionar la salut laboral de les empleades des d'una perspectiva de gènere.
9. És necessari establir la protecció efectiva davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe (violència de gènere).
10. Cal garantir l'existència d'una política de comunicació interna i externa sobre la base de l'ús del llenguatge i imatges no sexistes.

OBJECTIU 1.- TRANSVERSALITAT

Cal implantar en la gestió municipal la transversalitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

ACCIONS:

1. S'ha de presentar en un termini d'x mesos el pla d'igualtat a la plantilla des de l'alcaldia i la regidoria d'igualtat, i assumir el compromís polític de la seua implementació.
2. És necessari comunicar a la ciutadania que l'ajuntament ha aprovat el pla d'igualtat intern, d'acord amb la normativa vigent.
3. Cal donar publicitat i difondre el pla en l'àmbit intern i extern, i de les actuacions (butlletins, web, intranet...)
4. Cal arrebregar i presentar totes les dades relacionades amb els processos interns de l'ajuntament desagregades per sexes.
5. S'ha d'incloure clàusula en els plecs de contractació amb empreses o convenis de col·laboració amb entitats externes relatives a la igualtat d'oportunitats.
6. Aplicació de les clàusules socials en les quals es valoren la integració de la perspectiva de gènere, mitjançant la vigilància dels contractes realitzats.
7. Acció formativa d'un mínim de 15 hores que han de realitzar, en el termini d'un any des de l'aprovació d'aquest pla, les persones responsables dels departaments encarregats de l'elaboració i aprovació dels pressupostos municipals; que els permeta incorporar la perspectiva de gènere en la seua pràctica professional.
8. Presentació de pressupostos anuals amb perspectiva de gènere.
9. Cal realitzar informes d'impacte de gènere en els processos i en les actuacions duts a terme per i en l'ajuntament que s'han de determinar a proposta de la comissió de seguiment en el termini de 3 mesos des de l'aprovació del pla d'igualtat.

10. Realització d'un informe d'impacte de gènere dels pressupostos municipals en el capítol I, de la relació de llocs de treball, del reglament d'avaluació i carrera, de l'acord laboral i de qualsevol normativa amb incidència rellevant en la plantilla.
11. Presentació d'oferta formativa dirigida al personal tècnic i polític de les regidories que capacite per a la introducció de la perspectiva de gènere en les diferents àrees de treball dutes a terme en cadascuna d'aquestes.
12. Existència d'assignació pressupostària per a la realització de les accions del pla d'igualtat.
13. Amb caràcter anual; en el període d'elaboració dels pressupostos municipals, cal preveure el cost d'implementació del PIO d'acord amb les accions temporalitzades per a aqueix exercici, i s'hi ha d'incloure el cost.
14. Cal habilitar mecanismes tan virtuals com físics (bústia per a la igualtat...) com a via de comunicació i participació del personal en matèria d'igualtat.
15. Creació d'una bústia de suggeriments per rebre aportacions i propostes a les accions concretes establides en aquest pla d'igualtat, per traslladar situacions de desigualtat detectades respecte al tractament de la comunicació, la publicitat, la imatge i el llenguatge en materials municipals.
16. Creació d'un distintiu que anualment s'ha d'assignar a departament o àrea de treball que destaque en l'aplicació de mesures del pla igualtat.
17. Realització d'una enquesta/qüestionari a tota la plantilla per adequar i millorar propostes d'acció d'aquest pla d'igualtat, que donen suport al seu seguiment i avaluació.

OBJECTIU 2.-PRESENCIA EQUILIBRADA

Cal promoure la presència equilibrada de dones i d'homes en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització municipal. (òrgans col·legiats, representació sindical...)

ACCIONS:

18. Cal incorporar en tots els reglaments interns de funcionament d'òrgans de l'ajuntament, l'obligació de respectar el principi de presència o composició equilibrada de dones i d'homes.

19. És necessari designar els representants en òrgans col·legiats d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i d'homes, excepte per raons fundades i objectives, i sempre que no implique vulnerar els principis de professionalitat i d'especialització dels seus membres.

20. S'ha de garantir la presència equilibrada de dones i d'homes, tant per part de la representació de l'ajuntament, com per part de les organitzacions sindicals en les meses de negociació col·lectiva, en les comissions tècniques o tribunals de selecció. Si no fos possible les parts implicades han d'aportar informe justificatiu així com propostes per a la correcció d'aquest desequilibri.

21. Realització d'un informe de participació i presència de dones i d'homes en els òrgans unitaris de representació, MGN, comissió de seguretat i salut i meses tècniques... i els òrgans i comissions de caràcter polític.

22. Cal incloure mesures en els processos de mobilitat interna per equilibrar la presència de dones en els departaments municipals on estiga infrarepresentada, que han de ser proposades per la comissió de seguiment en el termini de 12 mesos des de l'aprovació del pla d'igualtat.

OBJECTIU 3.- ACCÉS

S'ha de garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i d'accés a l'ocupació.

ACCIONS:

23. És necessari realitzar acció formativa d'un mínim de 15 hores que han de realitzar, en el termini d'un any des de l'aprovació d'aquesta pla, les persones responsables dels departaments encarregats de la gestió del personal; que els permeta incorporar la perspectiva de gènere en la seua pràctica professional.

24. Cal realitzar cursos obligatoris d'un mínim de 15 hores de durada que han de realitzar, les persones responsables dels processos selectius, tant les que estableixen les bases de les convocatòries com les que formen part dels tribunals. Aquests cursos han de versar sobre: introducció a la igualtat de gènere, marc normatiu, importància de les polítiques d'igualtat de gènere, reflexió sobre l'origen de les desigualtats, avanços en matèria d'igualtat (mesures d'acció positiva).

25. Formació i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dirigides a qui elaboren bases o propostes, per reforçar especialment la importància del llenguatge.

26. Cal elaborar un manual d'acolliment per a la plantilla de nova incorporació amb perspectiva de gènere i que ajude a portar el control de formació i sensibilització en gènere.

27. S'ha d'elaborar i de difondre un manual d'acolliment per a noves incorporacions de recursos humans que continga tota la informació laboral que els afecta amb perspectiva de gènere.

28. Revisió i modificació, si escau, de l'oferta d'ocupació de l'ajuntament abans de la seua publicació perquè no continga elements sexistes i discriminatoris.

29. Cal incloure un paràgraf en les convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública i les convocatòries de concursos de mèrits en el qual s'assenyale que en cas d'haver-hi infrarepresentació de les dones, s'ha d'incloure una clàusula que afavorisca les dones en cas d'igualtat de mèrits i puntuació.

30. En les bases específiques de les convocatòries de procediments selectius, s'ha d'incloure la informació relativa al col·lectiu infrarepresentat, i s'entén per representació equilibrada la presència d'homes i de dones de manera que en conjunt, les persones d'algun dels dos sexes no superen el 60 %.

31. Cal desagregar per sexe totes les dades numèriques relatives als llistats que es generen en les proves selectives i en els concursos.

32. Inclusió en totes les convocatòries d'una referència al deure dels tribunals o de les comissions de lliçons de vetllar, d'acord amb l'article 14 de la Constitució, per l'estricta compliment del principi d'igualtat entre sexes.

33. Cal garantir que la composició dels tribunals i òrgans de selecció de personal responga al principi de presència equilibrada de dones i d'homes, sempre que això no implique vulnerar els principis de professionalitat i d'especialització dels seus membres. En aquest sentit, en aquells col·lectius en què, tradicionalment, hi haja una infrarepresentació de la dona, s'ha de procurar, de manera especial, que hi haja un nombre major de dones que d'homes, llevat que per raons fundades i objectives, degudament motivades, no poguera fer-se efectiva la mesura.

34. S'ha de realitzar un informe d'impacte de gènere previ al disseny i a la implementació de cada programa d'ocupació, on s'analitze la situació de partida de dones i d'homes en relació amb cadascun dels programes; i preveure els efectes que l'aplicació del programa tindrà sobre la situació de partida i valorar cadascun dels programes atenent als resultats previsibles.

35. És necessari acompanyar les ofertes d'ocupació pública d'un informe sobre l'impacte per raó de gènere.

36. Cal incloure informes d'impacte de gènere en relació a la resolució de les ofertes d'ocupació pública realitzades.

37. S'ha de realitzar informe anual desagregat per sexe sobre els resultats dels processos selectius que reflectisca les accions realitzades, nombre d'ofertes publicades, característiques dels llocs, requisits demanats, procés de selecció realitzats, continguts, personal adscrit a l'oferta, resultats del procés.

38. És necessari relacionar i revisar els canals de publicitat de la convocatòria per aconseguir la màxima difusió.
39. Cal utilitzar canals de difusió que permeten un ampli coneixement de les ofertes realitzades en espais de major presència femenina.
40. S'ha de revisar i d'eliminar el llenguatge sexista i qualsevol element discriminatori en les ofertes d'ocupació.
41. És necessari utilitzar llenguatge neutre i denominació en femení i masculí en la denominació, titulacions i requisits necessaris per a l'accés, així com en la descripció realitzada de les funcions a desenvolupar en cadascun dels llocs oferits.
42. Cal crear protocol de contractació i promoció d'ocupació que incorpore mesures per a eliminar els biaixos de gènere en els processos de selecció i contractació.
43. S'han d'analitzar les proves i els processos de selecció per assegurar la inexistència de desequilibris de gènere.
44. És necessari establir plantilla d'entrevistes per a aquells processos que incloguen aquesta fase, per a l'accés de personal que excloga qualsevol qüestió de caràcter sexista o discriminatori.
45. Cal valorar en els processos de selecció els cursos en matèria d'igualtat, per separat i en la mateixa mesura en què actualment es valoren els cursos de prevenció de riscos laborals.
46. S'ha de revisar el reglament de les borses de treball utilitzades en els processos de selecció per assegurar que no hi ha cap element que cause discriminació.
47. És necessari realitzar accions positives prèvies a la contractació en llocs on les dones estiguen infrarepresentades per eliminar la segregació horitzontal.
48. Cal fomentar la imatge i el prestigi de les dones en àmbits on estan infrarepresentades, especialment la policia local o la brigada d'obres, en centres escolars. Les persones que acudisquen a aquesta activitat han de ser preferentment dones.
49. S'ha d'assignar puntuació addicional a les dones en els programes temporals en els quals puguen ser objecte de valoració aspectes de caràcter personal, si en el lloc de treball ofert hi ha subrepresentació de la dona.

50. És necessari determinar barems diferenciats per a dones i homes en les proves físiques, en aquelles convocatòries de processos selectius, plans de promoció de l'ocupació, etc. que ho requerisquen.

51. Cal preveure les condicions necessàries d'atenció a les aspirants embarassades o en període de lactància natural, en els diferents processos selectius.

52. S'ha d'incorporar un apartat específic en les instàncies utilitzades per a la participació en els diferents processos selectius en el qual les aspirants que ho necessiten sol·liciten l'adequació dels mitjans necessaris d'acord amb la seua situació.

53. És necessari incloure clàusules socials en les borses d'ocupació i de contractacions que permeten obtenir millor puntuació a caps de família monoparentals i dones víctimes de violència de gènere.

54. Cal elaborar i presentar a la comissió d'igualtat, amb caràcter anual, un informe que analitze la proporció que hi ha entre dones i homes en la designació de llocs de lliure designació.

OBJECTIU 4.-PROMOCIÓ

S'ha de garantir igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de classificació professional, promoció i desenvolupament personal.

ACCIONS:

55. És necessari revisar els sistemes de promoció, concursos perquè complisquen amb el principi d'igualtat d'oportunitats. Cal establir procediments de promoció amb criteris objectius i revisar els criteris de promoció per eliminar qualsevol requisit que puga tenir conseqüències discriminatòries.

56. Cal publicar informes anuals sobre els llocs vacants per a promoció professional i necessitats requerides.

57. S'ha d'analitzar, amb caràcter anual, les ofertes de promoció professional realitzades per determinar si en el seu resultat hi ha equilibri entre sexes.

58. És necessari adaptar la denominació de tots els llocs de treball a una que no estiga marcada per raó de gènere. En la relació de llocs de treball cap lloc, titulació, plaça, etc. ha d'indicar exclusivitat per a l'home i exclusió de la dona en la seua denominació.
59. Cal incloure la perspectiva de gènere i la variable sobrequalificació acadèmica en els criteris generals sobre promoció interna que s'aproven.
60. S'ha d'arreglar informació sobre la titulació del personal per identificar el potencial laboral que pugua afavorir la seua promoció laboral.
61. És necessari incloure en les convocatòries de concursos, així com en els processos selectius de promoció interna, una clàusula de desempat favorable a les dones en el cas que es troben infrarepresentades.
62. Cal valorar en els processos de promoció els coneixements acreditats en matèria d'igualtat.
63. És necessari comptabilitzar, en els processos de promoció, els períodes de temps en què les persones candidates hagen gaudit de permisos relacionats amb la conciliació.
64. S'ha d'establir, de manera obligatòria, un programa de formació prèvia davant una promoció laboral dins de l'ajuntament per a aquelles persones que puguen optar a aquesta promoció. En aquestes formacions s'ha de reservar un % de places per a les dones.
65. Cal reservar per a les dones en els cursos que tinguen per objecte reforçar les habilitats directives, com a mínim, un 45 % de les places oferides, amb la finalitat de potenciar el seu accés a llocs d'una responsabilitat major.
66. Quan es realitze formació laboral específica (segons àrees de treball) s'ha de reservar un 50 % de places per a dones en àrees de treball masculinitzat, i un 50 % de places per a homes en àrea de treball feminitzat.
67. Cal realitzar informe bianual sobre resultat de la promoció professional en els dos últims anys desagregat per sexe, on s'indique nombre de persones presentades/promocionades, i llocs als quals accedeixen.

OBJECTIU 5: RETRIBUCIÓ

S'ha d'aconseguir el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor, els correspon igual retribució.

ACCIONS:

68. És necessari publicar amb caràcter anual un informe desagregat per sexes, en el qual es detallen els diferents grups professionals, els nivells i complements salarials, amb la finalitat de detectar possibles discriminacions per qüestió de gènere.
69. Cal realitzar un estudi sobre categories professionals desagregat per sexes, amb la finalitat d'establir si hi ha sobrequalificació o subqualificació en relació als llocs de treball.
70. Aplicació de mesures correctores en cas que les accions anteriors llançaren resultats en els quals es corroborara que hi ha discriminació salarial.
71. Cal revisar, trimestralment, les reduccions de jornada vigents per analitzar la seua repercussió en l'obtenció de complements salarials.
72. S'ha d'incloure la perspectiva de gènere en l'elaboració dels preceptius criteris objectius per a l'assignació del complement de productivitat.
73. És necessari realitzar una anàlisi de l'impacte de gènere del complement específic, comprovar si en la seua assignació als diferents llocs se segueix el principi d'igualtat de retribucions per a treballs d'igual valor, i tenir en compte la perspectiva de gènere en la revisió de la relació de llocs de treball.

OBJECTIU 6.-CONCILIACIÓ

Cal facilitar a la totalitat de la plantilla la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

ACCIONS

74. S'ha d'elaborar manual d'ús intern que arreplegue totes les mesures legislatives en matèria de conciliació que són aplicables en l'ajuntament, així com el model de sol·licitud corresponent per a la seua difusió entre la plantilla.

75. És necessari sol·licitar a cada departament a la fi de l'any un informe sobre les necessitats de conciliació específiques del seu personal, les mesures adoptades o necessàries, així com de les mesures efectivament gaudides.

76. Cal realitzar informe de caràcter anual que indique, de manera desagregada, el nombre de persones que s'han acollit a les diferents mesures de conciliació.

77. Elaboració de propostes, entre aquestes les recollides d'una enquesta/qüestionari a la plantilla, per a la negociació del pròxim acord laboral que incloga mesures tendents a afavorir la conciliació i la corresponsabilitat.

78. Cal realitzar campanyes de sensibilització sobre corresponsabilitat del treball domèstic i la cura, especialment, entre plantilla masculina.

79. S'ha d'informar a tots els departaments de l'obligació de realitzar les reunions i sessions dels diferents òrgans de manera que eviten horaris de difícil accés a persones amb dependents al seu càrrec. S'ha de determinar prèviament l'horari de començament i finalització.

80. És necessari realitzar formació laboral en horari laboral per afavorir la conciliació de la vida personal i familiar.

81. Cal concedir autorització per a flexibilitat horària, pel temps indispensable, perquè el personal amb fills/es en edat escolar pugui assistir a les tutories del centre, quan aquestes hagen de ser en el tram de l'horari fix de treball.

82. S'ha d'augmentar l'oferta formativa de cursos EN LÍNIA per a totes les temàtiques relacionades amb la conciliació i flexibilitat formativa de la plantilla.

83. És necessari crear i difondre una base de dades que continga serveis d'atenció a menors i persones dependents, així com tot tipus d'activitats dirigides a la infància i a les persones majors.

84. Cal facilitar, dins de cada treball, espais que puguen servir per a la lactància materna, així com adequar espais per menjar.

85. S'ha de prorratejar en dotze mesos la deducció que representa el gaudiment del permís sense sou.

86. És necessari articular espais municipals educatius (escola de vacances) en matèria de conciliació per a la plantilla que treballa, especialment el mes d'agost.

87. Cal respondre a les sol·licituds sobre conciliació i flexibilitat horària del departament de recursos humans en un temps màxim d'X dies laborals des de data de registre.

88. És necessari millorar les mesures legals d'acord amb les necessitats i sempre que no es dificulte el correcte funcionament dels departaments i de les àrees municipals.

89. S'ha d'establir, per a la cura d'ascendents o de descendents, borsa de 30 hores a l'any que s'han de recuperar durant l'any següent.

90. Cal establir acords de col·laboració que milloren les condicions del personal de l'ajuntament i dels seus familiars que necessiten residències, centres de dia, centres per a persones amb diversitat funcional o menors (guarderies i campaments).

91. És necessari establir ajudes econòmiques/convenis amb escoles infantils municipals per a l'assistència fills/es del personal de l'ajuntament.

92. Cal estendre els permisos familiars a parelles de gais, lesbianes, transsexuals.

OBJECTIU 7.-FORMACIÓ

És necessari fomentar la sensibilització i la formació en igualtat.

ACCIONS:

93. Acció formativa d'un mínim de 15 hores que han de realitzar, en el termini d'un any des de l'aprovació d'aquest pla, les persones responsables dels departaments encarregats de la formació que els permeta incorporar la perspectiva de gènere en la seua pràctica professional.
94. Cal realitzar accions formatives especialitzades sobre pressupostos i urbanisme amb perspectiva de gènere, i elaboració d'informes d'impacte de gènere, per al personal directiu i tècnic.
95. S'ha d'impartir un mòdul obligatori per a tota la plantilla que ha d'acreditar-se passat un any de la superació d'un procés selectiu. Aquest mòdul ha de tindre com a contingut: sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes i la normativa sobre violència de gènere, igualtat d'oportunitats i assetjament sexual i per raó de gènere.
96. És necessari incorporar al pla de formació de l'ajuntament un curs bàsic de formació en igualtat i no discriminació per raó de sexe. Aquest ha de ser obligatori per a la totalitat del personal funcionari, laboral i polític; d'x hores, la realització de les quals ha d'acreditar-se en els 24 mesos següents a l'aprovació del pla d'igualtat.
97. Cal realitzar un qüestionari (elecció temàtiques, preferència horaris, metodologia, antelació necessària de la convocatòria...) per identificar les necessitats formatives de la plantilla.
98. S'ha d'informar, a tot el personal que estiga gaudint permisos de conciliació, de les accions formatives que es realitzen i possibilitar-hi la seua assistència.
99. És necessari donar preferència, per a participar en els cursos oferits, a les persones que es reincorporen després d'una baixa de maternitat i/o excedència per motius familiars.
100. Cal augmentar l'oferta formativa de cursos EN LÍNIA per a totes les temàtiques relacionades amb la conciliació i flexibilitat formativa entre la plantilla.

101. S'han d'avaluar, mitjançant la presentació de l'informe corresponent, els cursos de formació (assistència, satisfacció, continuïtat...)

102. És necessari realitzar actes de divulgació i sensibilització amb motiu del 8 de març, Dia de la Dona Treballadora; 25 de novembre, Dia contra la Violència de Gènere i 22 d'abril, Dia de la Igualtat Salarial.

103. Cal desenvolupar campanyes (3 a l'any com a mínim) entorn de matèries relacionades amb la promoció de la igualtat i la no discriminació: violència de gènere, assetjament, conciliació, coeducació...

104. S'ha de facilitar formació a tota la plantilla per identificar i erradicar qualsevol tipus de discriminació a persones LGTBI.

105. És necessari oferir anualment:

Cursos de formació nivell bàsic amb el contingut següent:

- Conceptes bàsics igualtat oportunitats.
- Introducció polítiques d'igualtat.
- Llenguatge no sexista.
- Mesures de prevenció davant assetjament. Protocol.

Cursos de formació nivell avançat amb contingut:

- Igualtat de gènere i polítiques públiques: estratègies i eines d'intervenció.
- Estadístiques i indicadors de gènere.
- Pressupostos amb perspectiva de gènere.

Cursos de formació especialitzada:

- Contra violència de gènere per a personal de serveis socials, policia local i comissió d'igualtat.

106. Cal puntuar positivament, en els processos de contractació de serveis, aquelles empreses que tinguen plans o mesures d'igualtat aprovats per a les seues pròpies plantilles de personal o aquelles empreses que tinguen contractades dones en sectors tradicionalment masculins.

107. S'ha d'oferir a associacions i empreses que desenvolupen serveis per a l'ajuntament, la possibilitat de participar de la formació en matèria d'igualtat que des de l'Administració es puga oferir.

OBJECTIU 8

Cal promocionar la salut laboral de les empleades des d'una perspectiva de gènere.

ACCIONS:

108. S'ha de realitzar un informe de revisió de riscos laborals en tots els llocs de treball amb perspectiva de gènere.

109. Elaboració d'un estudi anual comparatiu per sexe de les baixes laborals per malaltia.

110. Inclusió, en les revisions mèdiques periòdiques, de proves específiques per als diferents sexes i preguntes sobre assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere, per detectar i prevenir els danys derivats del lloc de treball i atendre aquestes situacions.

111. Cal analitzar l'estat de salut del personal, i detectar els factors determinants per raó de sexe.

112. S'han de realitzar i posar en marxa els protocols que convinguen sobre promoció de la salut i sobre la prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe.

113. És necessari incorporar en les farmacioles, productes d'higiene femenina.

114. Cal incloure en els cursos de formació en matèria de prevenció coneixements relatius als riscos laborals que afecten de manera diferenciada dones i homes.

115. S'ha de garantir per a la plantilla que utilitze uniforme, talles d'aquests o botes de seguretat xicotets.

116. Adequació de la uniformitat a les característiques físiques de les dones, inclòs el període d'embaràs.

117. Cal habilitar espais adequats de lactància i descans per a embarassades, en les instal·lacions on es concentra un major nombre de treballadores.

118. Elaboració d'un catàleg de llocs exempts de riscos laborals en l'embaràs i la lactància (riscos físics, substàncies teratògenes, contaminació electromagnètica, etc.)

119. Cal identificar llocs exempts de risc per a embaràs o lactància i preveure la seua adaptació en cas de necessitat.

120. S'ha de realitzar oferta formativa per al personal responsable de vigilància salut en matèria específica referent a la salut de les dones en l'àmbit laboral, amb especial atenció als factors psicosocials que provoquen malaltia de difícil diagnòstic (estrés, violència de gènere, ansietat, baixa autoestima, etc.)

121. És necessari incloure l'LGTBIfòbia com a risc psicosocial.

122. Cal dissenyar i dur a terme una campanya sociosanitària de caràcter informatiu i preventiu, on s'incloga l'impacte de les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de malalties físiques (càncer de mama, càncer de pròstata, etc.) o psíquiques.

OBJECTIU 9: VIOLÈNCIA

Cal establir la protecció efectiva davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe (violència de gènere).

ACCIONS

123. S'ha d'elaborar un protocol d'actuació, d'acord amb la legislació vigent, negociat amb la representació dels treballadors i de les treballadores, sobre mesures relatives a l'assetjament sexual i per raó de sexe, que establisca dispositius efectius, que concrete el procediment a dur a terme en els casos de denúncia i procure garanties que impedisquen possibles represàlies.

124. És necessari difondre/elaborar entre la plantilla el protocol de prevenció i d'actuació davant violència de gènere.

125. Cal difondre i elaborar protocol prevenció assetjament sexual i per raó de sexe.

126. Revisió del Protocol municipal d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per millorar la seua eficàcia.

127. S'ha d'elaborar i de difondre protocol prevenció assetjament LGTBI.

128. És necessari divulgar entre la plantilla els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere que hi ha en la Generalitat valenciana.

129. Cal establir un permís retribuït per a les treballadores víctimes de violència de gènere, durant el temps indispensable, per a la realització de les actuacions conduents a l'obtenció de l'ordre de protecció o aquelles altres que siguen necessàries per a garantir la seguretat i integritat física de la treballadora.

130. Aprovació d'ajudes econòmiques, quan hi haja trasllat de domicili o altra circumstància, que represente cost per a la víctima en relació a mesures dictades per a garantir la protecció de la seua integritat física i moral.

131. S'ha d'establir un permís retribuït per a l'assistència mèdica, psicològica o jurídica de les víctimes de violència de gènere o d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

132. És necessari possibilitar mobilitat víctimes violència de gènere mitjançant adhesió al Conveni col·laboració entre la Generalitat i la Conselleria de Justícia i AP.

133. Cal reconèixer a les empleades municipals víctimes de violència de gènere que hagen sol·licitat la situació d'excedència, el dret a la reserva del lloc de treball durant un període de 3 anys.

134. S'ha de reconèixer a les empleades municipals víctimes de violència de gènere el dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, en altre centre de treball. A l'efecte de l'aplicació d'aquest article, la condició de víctima de violència de gènere ha d'estar acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment.

135. Seguiment dels procediments de promoció, perquè el desenvolupament de la carrera professional de les víctimes de violència de gènere, no siga afectada per factors relacionats amb la seua mobilitat o per aquelles llicències, absències o permisos que deriven d'aquestes situacions i que no comporten minvament retributiu.

136. Cal difondre dins de l'ajuntament un document amb criteris per detectar casos d'actituds discriminatòries, assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual i assetjament moral.

137. És necessari realitzar accions formatives específiques anuals sobre coneixement, sensibilització i difusió del Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en tots els plans de formació de l'ajuntament.

138. Cal realitzar accions formatives per a totes les persones amb responsabilitat en àrees, serveis, seccions i direccions, en matèria d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i de violència de gènere i sobre els protocols de l'ajuntament, i prioritzar les àrees i delegacions masculinitzades.

139. Accions formatives en matèria de prevenció, de detecció i d'atenció a la violència de gènere, per a la plantilla de benestar social, medicina laboral i de la policia local.

OBJECTIU 10: COMUNICACIÓ

Comunicació no sexista.

ACCIONS

140. Cal utilitzar en tota norma, escrit administratiu o web institucional les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista, i és necessari evitar en les expressions públiques un llenguatge que menyscapte o subestime qualsevol grup o persona per raó de sexe.

141. S'ha de realitzar una revisió de tota la documentació interna i publicacions externes per evitar continguts discriminatoris o llenguatge sexista.

142. Cal incorporar en la web municipal una guia de llenguatge administratiu no sexista.

143. S'ha d'incloure, en els plec de contractació de campanyes publicitàries o de serveis que continguem comunicació, una clàusula per la qual s'establisca, expressament, la no utilització d'imatges i textos sexistes i discriminatoris per a la dona, així com penalitzacions a les organitzacions i empreses en cas d'incompliment.

144. És necessari canviar retolacions, denominacions, etc. que utilitzen llenguatge sexista.

145. Cal assenyalar en les bases de les convocatòries de subvencions, associacions i entitats sense ànim de lucre, l'obligatorietat d'utilitzar llenguatge i imatges inclusives i no discriminatòries.

146. S'ha de crear i promocionar un espai en la web municipal per a propostes i suggeriments que puguin millorar i prevenir possibles fets discriminatoris de la imatge corporativa de l'ajuntament.

147. És necessari crear un servei d'assessorament i de revisió de documentació i materials elaborats per l'ajuntament, que garantisca la utilització d'un llenguatge no sexista.

148. Cal comunicar oficialment a la plantilla la necessitat de l'ús d'un llenguatge inclusiu en els diferents documents, tan interns com externs, de la institució. S'ha d'incorporar en la intranet la guia per a un llenguatge no sexista.

149. Introducció d'un mòdul de comunicació i llenguatge no sexista, almenys de 2 hores, en tota la formació que es realitze en l'ajuntament.

150. Informació a totes les direccions de servei de l'obligació de complir el reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge.



Plans consultats:

1. Mancomunitat Horta Nord
2. PIO Ajuntament Alcàsser
3. PIO Ajuntament Almassora
4. PIO Ajuntament Aiora
5. PIO Ajuntament Benetússer
6. PIO Ajuntament Borriana
7. PIO Ajuntament Elx
8. PIO Ajuntament Manises
9. PIO Ajuntament Massalfassar
10. PIO Ajuntament Montcada
11. PIO Ajuntament Mutxamel
12. PIO Ajuntament Onda
13. PIO Ajuntament Oriola
14. PIO Ajuntament Ontinyent
15. PIO Ajuntament Picassent
16. PIO Ajuntament Riba-roja
17. PIO Ajuntament Sollana
18. PIO Ajuntament Sueca
19. PIO Ajuntament Vall d'Uixó
20. PIO Ajuntament Vinalesa
21. PIO Ajuntament Iàtova
22. PIO Ajuntament València
23. PIO Ajuntament Xàtiva
24. PIO Ajuntament Xest
25. PIO Ajuntament Xirivella

Sindicat Intercomarcal Comarques del Sud

Av. Salamanca, 33
03005 Alacant
Tel: 965 982 579
Fax: 965 126 500
csud-fscpv@fsc.ccoo.es

Ronda Vall d'Uixó. C/ Illueca, 2
Pol. Ind. Carrus - 3ª planta
03206 Elx
Tel: 966 675 300
Fax: 965 461 110

Avda. Beniardà, 59
03502 Benidorm
Tel: 966 801 715
Fax: 965 858 275

Avda. Reina Victoria, 25
03610 Elda
Tel: 965 387 947
Fax: 965 396 293

Camp de Morvedre Alt Palància

Treball, 18
46520 Port Sagunt
Tel: 962 674 721
Fax: 962 680 401
cmorvedre-fsc@fsc.ccoo.es

ÉS EL MOMENT!

**DE RECUPERAR
ELS DRETS ARRABASSATS**

ES EL MOMENTO!

**DE RECUPERAR
LOS DERECHOS ARREBATADOS**

Sindicat Intercomarcal La Ribera - La Safor

Ciutat de Laval, 22 b
46702 Gandia
Tel: 962 954 136
Fax: 962 877 745
criberasafor-fscpv@fsc.ccoo.es

Salvador Perles, 34
46600 Alzira
Tel: 962 417 795
Fax: 962 402 658

Comarques Centrals

Corretgeria, 2
46800 Xàtiva
Tel.: 962 280 145
Fax: 962 275 642
ccentrals-fscpv@fsc.ccoo.es

C/ Sant Isidre, 1
03802 Alcoi
Tel: 965 543 966
Fax: 965 543 865

Sindicat Intercomarcal Comarques del Nord

Plaça de les Aules, 6
12001 Castelló
Tel: 964 229 162
Fax: 964 270 282
cnord-fscpv@fsc.ccoo.es

Comarques de l'Interior

Juan Izquierdo, 57
46160 Llíria
Tel: 962 783 468
Fax: 962 784 255

Av. Benito Pérez Galdós, 16
46360 Buñol
Tel: 962 500 394
Fax: 962 503 322
cinterior-fscpv@fsc.ccoo.es



**serveis a la ciutadania
país valencià**

**www.fsc.ccoo.es/paisvalencia
fscpv@fsc.ccoo.es**

Pça. Nàpols i Sicília, 5-2º

46003 València

Tel: 963 882 150

Fax: 963 882 103