



# AJUNTAMENT D'ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓ)

## 1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL.

La igualtat entre dones i hòmens és un principi jurídic universal reconegut en diversos texts internacionals sobre drets humans, entre els que destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de la Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. En aquest mateix àmbit procedix evocar els avanços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i hòmens i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

L'article 1.1 de la Constitució Espanyola de 1978 propugna la igualtat com un dels valors superiors de l'ordenament jurídic. Reflex d'aqueix principi és la consagració del dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe arrellegats en l'article 14 de la Carta Magna. És l'article 9.2 el que imposa als poders públics l'obligació de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siga real i efectiva.

En aquest sentit, el 22 de març de 2007 es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, en el seu article 51 s'exposa que les Administracions Públiques remouran els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació a fi d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el desenrotllament de la carrera professional. Per la seua banda la llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en l'apartat segon de la seua disposició addicional huitena, expressa de forma taxativa l'obligatorietat de les Administracions Públiques d'elaborar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el Conveni Col·lectiu per al personal laboral i/o Acord per al personal funcionari que siga aplicable si és el cas i en els termes que preveu el mateix. Així mateix es fa referència a l'obligació per part de les Administracions Públiques, de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre hòmens i dones.

En l'àmbit de la Comunitat Valenciana, el 2 d'abril de 2003, la Generalitat va aprovar la Llei 9/2003, per a la Igualtat de Dones i Hòmens, en l'article 4 de la qual s'estableix que els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i hòmens contràries al principi d'igualtat.

Més recentment, la llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en la seua Disposició Addicional onze, torna a reiterar l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aprovar plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenrotllament professional.



## **AJUNTAMENT D'ONDA**

12200 ONDA (CASTELLÓ)

És en aquest marc normatiu on naix el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Onda.

Ja l'any 2008, tant en el Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral com en l'Acord per al Personal Funcionari, es va acordar l'elaboració d'un pla d'igualtat dirigit a tot el personal municipal.

El treball s'ha desenvolupat en dues fases:

1. En una primera fase s'ha dut a terme, amb la col·laboració de la Fundació Isonomia de la Universitat Jaume I, el diagnòstic de la situació, açò és, s'ha analitzat la realitat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat.
2. Partint del diagnòstic realitzat, en la segona fase, s'ha elaborat un Pla que tractarà de corregir i evitar les situacions de desigualtat que es donen o puguen donar-se en l'àmbit intern de l'Ajuntament.

Impulsat per les Àrees de Serveis a la Ciutadania i la de Recursos Humans i Gestió Administrativa, i comptant amb el suport i el treball de la representació sindical i de molts altres empleats municipals que han col·laborat en el procés d'elaboració del Pla, es presenta aquest document que pretén ser un clar compromís de l'Ajuntament en la consecució de la igualtat efectiva entre hòmens i dones.

El principi d'igualtat entre sexes quedarà d'esta manera incorporat, de forma expressa, com un valor més en la gestió interna de l'Ajuntament, la qual cosa sens dubte redundarà en benefici no sols del personal municipal sinó també dels veïns del nostre poble.

Finalment, aquest Pla d'Igualtat pretén ser el punt d'inici d'un projecte més ambiciós: l'elaboració d'un Pla d'Igualtat Municipal que estenga els seus efectes a tota la societat ondense amb el propòsit d'aconseguir una societat més justa.

### **2. COMISSIÓ D'ELABORACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT.**

El 17 de març de 2011, en la reunió de la Mesa General de Negociació del personal funcionari, estatutari i laboral de l'Ajuntament d'Onda, s'acorda la creació d'una comissió que s'encarregarà tant de l'elaboració com del posterior seguiment del Pla d'Igualtat.

Per Decret d'Alcaldia número 790/2011, de 31 de març de 2011, es procedeix a designar els membres de la Comissió d'elaboració i seguiment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Onda, i es constitueix de la manera següent:



## AJUNTAMENT D'ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓ)

### President:

- Vicent Martí i Colera, tinent d'alcalde de l'Àrea de Serveis a la Ciutadania.

### Vocals:

- María Carmen Aguilera García, tinent d'alcalde de l'Àrea de RRHH i Gestió Administrativa.
- Fernando Granell López, TAG de Secretaria.
- Remedios Santos Artero, Tècnica d'Educació i Normalització.
- Gumersinda Ana García López, titular i Santiago Ruiperez García, suplent. En representació del sindicat CCOO.
- Avelino Javier Bou Mor, titular i Ramón Arce Alba, suplent. En representació del sindicat SPPLBCV.
- Concepción Campos Herrando, titular i José David Lagua Donoso, suplent. En representació del sindicat UGT.

### Secretària:

- Caridad Isabel Álvaro Martí.

Aquesta Comissió queda convocada i procedeix a funcionar com a tal el 5 d'abril de 2011, moment en el que es determina la periodicitat de les reunions així com el seu funcionament.

Dintre del funcionament de la comissió d'igualtat (CI), que tindrà com a funció pròpia la de fer el seguiment i l'avaluació del compliment del PIO, queda establert, per unanimitat, que és reunirà, en sessió ordinària, una vegada a l'any i en sessió extraordinària quan la presidència així ho decidisca o ho sol·liciten, almenys, la quarta part dels membres de la comissió, sense que cap membre pugui sol·licitar més de tres anualment. En aquest segon cas, en la sol·licitud, que haurà d'anar subscripta per tots els sol·licitants, s'indicarà expressament l'assumpte o assumptes que hagen de ser arrellegats en l'ordre del dia, havent de realitzar-se la sessió en el termini màxim de 15 dies des que fora sol·licitada. Quan la petició incloga assumptes que manifestament no són competència de la CI, la presidència podrà denegar, mitjançant una resolució motivada i dins dels 10 dies següents a la sol·licitud, la seua inclusió en l'orde del dia.

### **3. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ. ANÀLISI DAFO, CONCLUSIONS I PROPOSTES.**



## **AJUNTAMENT D'ONDA**

12200 ONDA (CASTELLÓ)

### **3.1. PROCÉS DIAGNÒSTIC.**

Per tal d'implementar un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament d'Onda, resulta imprescindible partir d'un coneixement de la realitat i situació en la que es troba l'organització en matèria d'igualtat. L'eina per tal de dur a terme aquesta foto de la realitat és el diagnòstic de la situació, com a pas previ i obligatori ressenyat a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre dones i homes.

L'Ajuntament d'Onda, per tant, contracta amb la Fundació Isonomia de la UJI, com a entitat externa, experta i neutral, l'anàlisi de la realitat en matèria d'igualtat en l'àmbit intern de l'Ajuntament. Resultat d'aquest estudi i de les propostes que acompanyen el diagnòstic, es tenen les bases per tal de desenvolupar posteriorment aquest Pla d'Igualtat.

### **3.2. ANÀLISI DAFO.**

L'anàlisi intern es centra en la pròpia estructura tècnica, operativa, organitzativa i humana de l'Ajuntament, destacant els punts forts o fortaleses i els punts dèbils o debilitats existents per a la consecució dels objectius a aconseguir en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, per a extraure conclusions que definisquen la situació interna, atenent 7 àrees.

L'anàlisi DAFO es pot consultar al document entregat a l'Ajuntament per la Fundació Isonomia de la UJI, que està a l'abast de tota la corporació i de tots els sindicats amb representació a la MGN de l'Ajuntament.

#### **Àmbit intern de l'Ajuntament:**

- La participació i la presa de decisions
- Els recursos humans
- La comunicació interna i externa
- La conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat
- Les pràctiques saludables i la prevenció de riscos laborals
- Els mecanismes de prevenció i repressió de l'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe
- La contractació pública i l'accés a béns i serveis

Querará pendent de desenvolupar amb posterioritat l'àmbit extern d'actuació, que comprén la ciutadania i el municipi.



### **3.3. CONCLUSIONS I PROPOSTES.**

**Àrea de Participació i Presa de Decisions:** Promoure una representació equilibrada de dones i d'homes, en tots els àmbits i nivells de participació (horitzontal i vertical) i de presa de decisions. Atendre, fonamentalment, a la Junta de Govern Local, a les Tinències d'Alcalde, a les Comissions Informatives (presidència i secretaria) i a la Junta de portaveus, a l'assumpció de competències per cada regidoria, així com als càrrecs de direcció/coordinació (responsabilitat) de cada una de les àrees funcionals.

**Àrea de Recursos Humans:** Possibilitar que el personal femení i masculí tinga, en totes les àrees, categories, posició, jerarquies i llocs, les mateixes oportunitats i el mateix tracte. Atendre, fonamentalment, a:

- Desequilibri existent, entre sexes, en el personal funcionari i el personal laboral, en valors globals, així com en cada un dels col·lectius que integren cada tipus de personal.
- Desequilibri existent, entre sexes, en el tipus de vinculació jurídica del personal laboral (fix i de duració determinada).
- Segregació horitzontal per llocs de treball i sexes, així com per àrees i àmbits de competència.
- Desequilibri existent, entre sexes, en els diferents grups professionals.
- Desequilibri en el tipus de dedicació del personal polític (fonamentalment, en la dedicació exclusiva).
- Desequilibri i segregació horitzontal, entre sexes, en la consolidació de l'antiguitat.
- Valoració de la formació en igualtat en els mèrits computables, així com els criteris aplicables als desempats en les qualificacions finals per a la selecció i incorporació a la plantilla.
- Desequilibri, entre sexes, en les bandes salarials, fonamentalment en les més altes.

**Àrea de Comunicació:** Promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, verbal i visual, no sexista, i disposar de recursos que guien en l'ús i tractament no sexista de la informació i la comunicació.

**Àrea de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat:** Aplicar instruments que permeten conèixer les necessitats de conciliació del personal, adoptant mesures que fomenten la corresponsabilitat i crear serveis acords a les necessitats detectades.

**Àrea de Pràctiques Saludables:** Disposar d'una política de prevenció de riscos laborals que incorpore la perspectiva de gènere, dur a terme una formació específica per llocs, que incorpore les necessitats i riscos particulars de dones i homes en cada u, i l'afectació, diferenciada, a la seua salut.



## AJUNTAMENT D'ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓ)

**Dispositius de prevenció i detecció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:** Elaborar i aplicar un protocol d'actuació que incorpore mesures relatives a l'assetjament sexual o per raó de sexe, inclòs el moral, regulant i desenvolupant actuacions tendents a sensibilitzar, previndre i reprimir aquestes conductes i, finalment, difondre-ho entre el personal de l'Ajuntament.

**Àrea de Béns i Serveis:** Establir mesures que promocionen la contractació del sector públic i l'oferta de béns i serveis, com a dispositius per a la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes, incorporar en les clàusules de les licitacions la valoració del desenvolupament de mesures específica i/o plans d'igualtat en les empreses aspirants.

### 4. PLA D'IGUALTAT

#### 4.1. DEFINICIÓ.

Així, tenint en compte, com assenyala la LOI, que els plans d'igualtat de les organitzacions són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a aconseguir en l'empresa (i en les Organitzacions) la igualtat de tracte i d'oportunitats (igualtat efectiva) de dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. (Art. 46.1); que 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 (Art. 46.1); i que els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació, professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat de dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

#### 4.2. VIGÈNCIA.

Queda fixada la vigència del PIO en quatre anys, iniciant-se el procés d'implementació el dia 1 d'agost de 2011 i finalitzant el 31 de juliol de 2015.

#### 4.3. ESTRUCTURA.

Aquest document s'estructura en una àrea estratègica general i sis àrees específiques, que s'articulen a través d'objectius i mesures.

Les **àrees estratègiques adoptades** són les següents:



## AJUNTAMENT D'ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓ)

- **General:** Transversalitzar la perspectiva de gènere en processos i accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat. Perquè les mesures puguen desenvolupar-se de manera efectiva, caldrà la col·laboració de totes les àrees i agents de l'entitat, que puguen participar en la implementació de les accions, i també en el canvi en la cultura organitzativa que suposa fer conscient la necessitat de revisar processos i accions per afavorir la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Específiques:**
  - A-** Àrea de Participació i Presa de Decisions
  - B-** Àrea de Recursos Humans
  - C-** Àrea de Comunicació
  - D-** Àrea de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat
  - E-** Àrea de Pràctiques Saludables i Prevenció de Riscos Laborals
  - F-** Dispositius de prevenció i detecció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
  - G-** Àrea de Contractació Pública i l'accés a béns i serveis

### Els objectius a assolir dintre de l'àrea general són:

Àrea Estratègica General	Objectius: generals i específics
Transversalitzar la perspectiva de gènere en processos i accions i garantir l'aplicació del pla d'igualtat.	1- Garantir la continuïtat del PIO i comunicar-ho a tot el personal de l'Ajuntament. 2- Assolir la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els nivells i àmbits d'actuació municipal. 3- Difondre el PIO tant a l'àmbit intern com a l'extern. 4-Incrementar els coneixements i la sensibilitat del personal sobre Igualtat d'Oportunitats i la introducció de la perspectiva de gènere en els seus àmbits d'actuació. 5- Fomentar la inclusió de criteris de gènere i Igualtat d'Oportunitats en els projectes, accions i serveis de l'Ajuntament, de forma transversal i en coordinació amb la Comissió d'Igualtat.



## AJUNTAMENT D'ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓ)

**Els objectius a assolir dintre de les diferents àrees estratègiques específiques són:**

<b>Àrea Estratègica Específica</b>	<b>Objectius: generals i específics</b>
<b>A- Àrea de Participació i Presa de Decisions</b>	1- Facilitar la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans de presa de decisions, en tota l'estructura (vertical i horitzontal)
<b>B- Àrea de Recursos Humans</b>	1- Promoure la Igualtat Efectiva de dones i homes en totes les àrees, categories, posicions i jerarquies. 2- Incorporar la Igualtat Efectiva de dones i homes en la política formativa de l'Ajuntament. 3- Disposar d'un procediment de selecció objectiu i neutral, que procure per la incorporació a la plantilla de l'Ajuntament, en condicions d'igualtat a dones i homes. 4- Garantir la Igualtat d'Oportunitats en la promoció i en l'avaluació del rendiment. 5- Conèixer i analitzar des d'una perspectiva de gènere, l'estructura salarial de tot el personal de l'Ajuntament, desagregat per sexes i tipus de retribucions.
<b>C- Àrea de Comunicació</b>	1- Promoure i consolidar una comunicació, escrita, verbal i visual, no sexista. 2- Disposar de recursos que guien en l'ús i tractament no sexista de la informació i comunicació. 3- Desenvolupar accions comunicatives tendents a sensibilitzar en matèria d'igualtat.
<b>D- Àrea de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat</b>	1- Informar a la plantilla sobre les diferents possibilitats de conciliació que ofereix l'organització. 2- Garantir l'ús de les mesures de conciliació existents.
<b>E- Àrea de Pràctiques Saludables i Prevenció de Riscos Laborals</b>	1- Incloure criteris de gènere en l'estratègia de prevenció de riscos laborals. 2- Informar i sensibilitzar al personal de l'Ajuntament en matèria de salut i prevenció, analitzant l'impacte de les diferències entre dones i homes, relatius a la salut i a la prevenció de malalties.
<b>F- Dispositius de prevenció i detecció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe</b>	1- Previure, detectar i afrontar les actituds discriminatòries, l'assetjament sexual, per raó de sexe i l'assetjament laboral. 2- Disposar de mesures i mecanismes per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. 3- Promoure unes relacions laborals igualitàries, no sexistes i no violentes.





# AJUNTAMENT D'ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓ)

<b>G-</b> Àrea de Contractació Pública i l'accés a béns i serveis	1- Promocionar la contractació del sector públic i l'oferta de béns i serveis, com a dispositius per a la promoció de la Igualtat efectiva de dones i homes a les empreses contractistes i subcontractistes.
-------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Les mesures i accions per tal d'aconseguir els objectius són les següents:

ACCIONS / MESURES	Tipo de mesura	implementació		seguiment/avaluació		pressupost
		resp	termini	resp	termini	
<b>ÀREA GENERAL</b>						
Definir mecanismes de seguiment del Pla d'Igualtat, responsables, temporalitat i estratègies d'execució i avaluar-ne l'aplicació anualment	Normativa	Igualtat	Anual	CI	Anual	Igualtat
Crear una comissió de seguiment del Pla d'Igualtat	Normativa	Alcaldia	Abril/11	CI	Anual	Alcaldia
Comunicar oficialment al personal de l'Ajuntament la voluntat de treballar per incorporar criteris d'igualtat d'oportunitats, comunicar els continguts del diagnòstic i del PIO i fer-lo partícip de la seva execució	Transversal	RRHH	2n Quadrimestre	CI	Anual	RRHH
Comunicar a la ciutadania que l'Ajuntament d'Onda ha aprovat el Pla d'Igualtat intern, d'acord amb la normativa vigent.	A. Positiva	Igualtat	2n Quadrimestre	CI	Anual	CI
Incorporar dins el Pla de Formació anual almenys un curs anual sobre igualtat d'oportunitats per al personal, reconegut com a formació continuada i d'interés pel lloc de treball a efectes de promoció. Organitzar i oferir, com a mínim, un curs de formació al personal polític i tècnic sobre polítiques d'igualtat i la seva aplicació.	Transversal	Igualtat RRHH	1r Quadrimestre	CI	Anual	RRHH
Oferir al personal de les regidories sessions informatives de format curt sobre la introducció de la perspectiva de gènere a les diferents regidories, adaptades a la feina que es du a terme en cadascuna d'elles.	Transversal	Igualtat	Anual	CI	Anual	Igualtat
Garantir que les línies d'actuació de cada regidoria siguin coherents amb el Pla Municipal	Transversal	Igualtat	Anual	CI	Anual	Igualtat
Difondre el caràcter transversal de les Polítiques d'Igualtat dins de l'Ajuntament i les possibilitats de col·laboració interna, prestant especial atenció a la funció	Transversal	Igualtat	Progressiu	CI	Anual	Igualtat



# AJUNTAMENT D'ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓ)

d'assessorament per introduir la perspectiva de gènere en els diferents projectes.						
Elaborar un sistema d'indicadors per fitxes per valorar periòdicament la transversalitat de gènere en les diferents àrees i poder comptar amb una avaluació anual.	Transversal	Igualtat	2n Quadrimestre	CI	Anual	Igualtat
<b>ÀREA ESPECÍFICA A: de Participació i Presa de Decisions</b>						
Incorporar a tots el reglaments d'òrgans dependents de l'Ajuntament, el fet que en la seua constitució estiga el criteri de paritat( amb un màxim d'un 60 % de representació de persones del mateix sexe).	Normativa	Secretaria	Progressiu: 4 anys	CI	Anual	Secretaria
Elaborar una enquesta adreçada al personal (polític i funcional) per conèixer les dificultats que troben dones i homes, per poder participar en igualtat de condicions en els processos de presa de decisions. Incorporació en l'enquesta del clima laboral	A. Positiva Transversal	Igualtat P R Laboral	3 r Quatrimestre	CI	Anual	P R Labor
Informar 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. es determinarà prèviament l'horari de començament i acabament	Normativa	Secretaria Igualtat	Anual	CI	Anual	Secretaria
<b>ÀREA ESPECÍFICA B: de Recursos Humans</b>						
Fer que els criteris d'objectivació de l'entrevista queden recollits en les actes per poder fer una avaluació posterior i garantir que no responguen a estereotips de gènere.	Normativa	RRHH	Periòdic	CI	Anual	RRHH
Constituir tribunals de selecció paritaris, on no hi haja més d'un 60% de la representació d'un mateix sexe, indicant als organismes que participen en els processos de selecció que s'empra aquest criteri, pel compliment del Pla d'Igualtat i de la legislació vigent.	Normativa	RRHH	Periòdic	CI	Anual	RRHH
Valorar en els currículums que es presenten a les places els coneixements en matèria d'igualtat d'oportunitats com una formació relacionada amb el treball a l'administració pública.	Normativa	RRHH	Periòdic	CI	Anual	RRHH
Incorporar en el temari de les convocatòries de les oposicions i concurs oposició, un tema sobre igualtat d'oportunitats dins les administracions públiques.	Normativa	RRHH	Periòdic	CI	Anual	RRHH



# AJUNTAMENT D'ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓ)

Catàleg de llocs de treball: garantir que el catàleg i la RLT respecte la nomenclatura neutra i que estudeie les funcions que es fan dins de cada lloc de treball, analitzant-les per garantir la igualtat d'oportunitats, i posant en relació les tasques amb les atribucions salarials i de categoria laboral, desagregant les dades per sexe. Aquest informe serà remès a la Comissió d'Igualtat per a la seva avaluació	Normativa Transversal	RRHH Intervenció	Anual	CI	Anual	RRHH Intervenció
Incorporar, en els criteris de desempat l'accés a l'ocupació la preferència del sexe menys representat en el lloc / departament a ocupar / ingressar	Normativa A. Positiva	RRHH	2n Quadrimestre	CI	Quadrimestre	RRHH
Incorporar en el Pla de Formació de l'Ajuntament un curs bàsic de formació en ús no sexista del llenguatge dirigit a personal les responsabilitats estiguen relacionades amb la comunicació interna o externa	Transversal	Igualtat RRHH	Anual	CI	Anual	RRHH
<b>ÀREA ESPECÍFICA C: de Comunicació</b>						
Dur a terme una comunicació oficial a la plantilla, indicant que cal fer efectiu l'ús d'un llenguatge inclusiu en els diferents documents tant interns com externs, de la institució. Incorporar a la intranet la guia per a un llenguatge no sexista	A. Positiva	Informàtica	2n Quadrimestre	CI	Anual	Informàtica
Revisar les sol·licituds i qualsevol altra documentació de tipus intern i modificar-la per adequar-la als criteris del llenguatge inclusiu.	Transversal Normatiu	N. Lingüística Secretaria	Periòdica	CI	Anual	Secretaria
Revisar els continguts (llenguatge i imatge) que es publiquen a la pàgina web i que s'empren en els materials de difusió per tal de vetllar que es mantinga un llenguatge inclusiu i que no es reproduïxen estereotips de gènere.	Transversal Normativa	N. Lingüística Secretaria	Periòdica	CI	Anual	N. Lingüística Secretaria
Fomentar que en les comunicacions fetes pels representants de la institució (Alcalde/Alcaldessa i Regidors/Regidores) es mantinga l'ús d'un llenguatge inclusiu.	Transversal	N. Lingüística Secretaria	Periòdica	CI	Anual	N. Lingüística Secretaria
Distribuir entre el personal un document pràctic sobre la utilització del llenguatge inclusiu, amb especial atenció d'aquelles persones que es dediquen a la comunicació institucional (premsa, alcaldia, assessoria lingüística)	Normativa	N. Lingüística	2n Quadrimestre	CI	Anual	N. Lingüística
<b>ÀREA ESPECÍFICA D: de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat</b>						
Elaborar un document esquemàtic sobre els permisos i condicions per afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral i personal a què tenen dret els i les	A. Positiva	Igualtat RRHH	2n Quadrimestre	CI	Anual	RRHH



# AJUNTAMENT D'ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓ)

treballadores, i fer-lo arribar a la plantilla (dins de la plataforma ).						
<b>ÀREA ESPECÍFICA E: de Pràctiques Saludables i Prevenció de Riscos Laborals</b>						
Adequar les estratègies de prevenció de riscos a les diferents necessitats de les dones i els homes	Normativa A. Positiva	PRL	Anual	CI	Anual	PRL
Incorporar en la composició de totes les farmacioles productes d'higiene femenina	Normativa Positiva	PRL	Anual	CI	Anual	PRL
Incloure en tots els cursos de formació en matèria de prevenció coneixements relatius als riscos laborals que afecten de forma diferenciada a dones i homes	Transversal	PRL	Anual	CI	Anual	PRL
Dissenyar i portar a terme una campanya socio-sanitària de caràcter informatiu i preventiu, incloent 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.	A. Positiva	PRL	Anual	CI	Anual	PRL
<b>ÀREA ESPECÍFICA F: Dispositius de prevenció i detecció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe</b>						
Elaborar un protocol d'actuació, d'acord amb la legislació vigent, negociat amb la representació dels treballadors i les treballadores, sobre mesures relatives a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que establisca dispositius efectius, concretant el procediment a dur a terme en els casos de denúncia i procurant garanties que impedisquen possibles represàlies	Normativa	PRL CI	2n Quadrimestre	CI	Anual	PRL
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.	A. Positiva	PRL	Anual	CI	Anual	PRL
<b>ÀREA ESPECÍFICA G: de Contractació Pública i l'accés a béns i serveis</b>						
Establir en la gestió de la contractació administrativa, clàusules socials en les licitacions, que afavorisquen la igualtat efectiva de dones i d'homes	Normativa	Contractació i tot el personal tècnic que redacta pliques	periòdica	CI	Anual	Contract.