



I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA (2023-2026)



CRÈDITS	3
SALUTACIONS.....	5
INTRODUCCIÓ	7
MARC JURÍDIC	9
Normativa internacional	10
Normativa comunitària	11
Normativa estatal.....	13
Normativa autonòmica	15
Normativa local	17
PRINCIPIS RECTORS	18
Transversalitat de gènere.....	19
Interseccionalitat.....	20
Participació	20
Transparència	21
Inclusió	21
Comunicació, imatge i llenguatge no sexista.....	22
COMISSIÓ PERMANENT D' IGUALTAT	23
DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ.....	26
Anàlisi Quantitativa	28
Anàlisi Qualitativa.....	45
PLA D' ACCIÓ	67
Àrea 1. Procés de selecció i contractació.....	68
Àrea 2. Classificació professional.....	69
Àrea 3. Promoció i carrera professional.....	70
Àrea 4. Infrarrepresentació femenina.....	71
Àrea 5. Retribucions.....	72
Àrea 6. Formació	73
Àrea 7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat.....	74
Àrea 8. Seguretat, salut laboral i equipaments	75
Àrea 9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe	75
Àrea 10. Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere	76
Àrea 11. Comunicació inclusiva i no sexista	77
Àrea 12. Transversalitat	78
CRONOGRAMA	79
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	86
ANNEXOS	90

• • • • •

CRÈDITS



Document impulsat per:

Alicia Tusón Sánchez, **Alcaldia**.

Equip Tècnic:

Joan Miquel Gonçalves i Nogueroles, sociòleg i agent d' igualtat.

Aitana Gisbert Hernández, jurista i politòloga.

Raquel López Bonilla, sociòloga i agent d'igualtat.

Alfonso Navarro Guinea, sociòleg.

Jennifer Ballester González, dissenyadora gràfica.

Col·laboracions i agraïments:

A tota la plantilla del ajuntament, per la seua disponibilitat, participació i lliurament.

• • • • •

SALUDA



SALUTACIÓ DE L'ALCADESSA



L'ajuntament sempre ha estat orientat a garantir el compliment dels valors democràtics, de solidaritat social i d'igualtat dins de Serra; amb una posició de força enfront de les injustícies socials, que és el propòsit del naixement del Pla d'Igualtat . No sol és important tractar d'incentivar estos valors en la totalitat del municipi, també l'autoreflexió de les administracions locals esdevé obligatòria per donar-ne exemple.

En conjunt, ha sigut necessària la consecució del primer Pla Intern d'Igualtat de Serra, per continuar endavant en matèria d'igualtat dins de la localitat.

Per això, l'Ajuntament de Serra amb els seus integrants dels diferents grups professionals, han realitzat un exercici de transparència i d'autoreflexió, per aprendre i millorar en termes d'equitat social, a més d'obrir este espai d'organització pública als ciutadans de Serra. Tanmateix, l'acció que conté el Pla Intern d'Igualtat va més enllà de descriure la situació d'igualtat de l'administració local. S'afeg com en el Pla Municipal d'Igualtat, una sèrie d'eines mitjançant la consecució d'accions per aconseguir una estructura de treball lliure de diferències de la plantilla per raons extra-laborals.

Per descomptat, com administració local, el foment dels valors que asseguren la justícia social han d'estar present tant en el servei polític per als ciutadans de Serra, com a nivell intern per part del funcionament de l'ajuntament i en cadascuna de les àrees que fan possible el seu funcionament. Esta sinergia del àmbit institucional i polític, sempre ha estat present en les accions d'esta casa, de manera que s'incentiva la transformació social cap als valors democràtics i d'igualtat que compartim com a poble.

Finalment, cal agrair la totalitat de la plantilla de l'ajuntament per la implicació en este Pla Intern d'Igualtat, així com, el treball que desenvolupen cada dia per al correcte i eficient funcionament de Serra.

Alicia Tusón Sánchez, Alcaldessa

• • • • •

INTRODUCCIÓ



La pertinència d'un Pla Intern d'Igualtat és imprescindible per a aconseguir una societat més justa i igualitària, a més constitueix una base fonamental per a solucionar, mitjançant l'acció local, problemàtiques estructurals que afecten en termes de desigualtat gran part de la nostra societat i que poden tindre afecció en esta administració local.

En l'Ajuntament de Serra tenim una responsabilitat política i social molt seriosa en esta defensa dels drets d'igualtat, no sols intentem difondre estos valors d'igualtat, sinó que també volem donar exemple aplicant l'autoexigència a la nostra administració local en matèria d'igualtat de sexes.

En este sentit, la necessària constitució del Pla té l'objectiu de revisar i millorar la situació de la plantilla laboral referida a l'ajuntament, mitjançant un itinerari rigorós de l'anàlisi quantitativa i qualitativa de la nostra pròpia estructura laboral. Este procediment és necessari per a tindre una visió en conjunt de tots els aspectes de la plantilla que puguen representar problemàtiques de desigualtat. Per això, s'habiliten diferents eines perquè tota la plantilla pugua realitzar la seua participació en este procés.

La nostra acció com a ajuntament no sols radica en l'elaboració d'este exhaustiu autodiagnòstic, sinó en el plantejament de mesures per pal·liar estes situacions d'injustícia i desigualtat amb la constitució del Pla d'Acció com una ferramenta per donar una resposta a les problemàtiques. Este exercici democràtic i de transparència és imprescindible per a l'acció local, combregant amb els valors d'igualtat social i d'oportunitats dels quals fem defensa.

En resum, el seguiment i l'avaluació pertinent del nostre Pla d'Igualtat Intern ens acosta a analitzar, comprendre i solucionar les pròpies barreres de desigualtat que ens esdevenen, així com emfatitzar el nostre paper amb els valors d'igualtat que defensem tant externament com, en este cas, internament.



MARC JURÍDIC



La normativa en matèria d'igualtat és extensa, ja que este dret es reconeix tant en l'àmbit internacional, europeu, nacional com el local, en el qual ens trobem com a entitat pública, de manera que es garanteix així la igualtat en l'àmbit jurídic de manera formal, amb la intenció que es trasllade de manera real i efectiva a tota la societat.

Per al desenvolupament d'este I Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Serra, s'han tingut en compte tots els mecanismes dirigits a garantir la igualtat de dones i homes en tots els nivells. D'esta manera, es recull a continuació la normativa sota la qual s'ha elaborat el present document.

Normativa internacional

Una de les primeres normes més importants de caràcter internacional que recull i reconeix la igualtat com a dret fonamental és la **Declaració Universal de Drets Humans**, aprovada per Nacions Unides en 1948. Esta declaració va marcar una fita quan va establir una sèrie de drets inherents a les persones pel fet de ser-ho, i en conseqüència, obligar els estats a protegir-los. El seu **article 1** estableix que "Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets", juntament amb **l'article 2**, en què "tota persona té tots els drets i llibertats proclamats, sense distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole".

Amb este conjunt de principis i drets bàsics s'inicia el procés pel qual les **Quatre Conferències Mundials sobre la Situació Jurídica i Social de la Dona** s'organitzen amb l'objectiu d'impulsar avanços en matèria d'igualtat. La primera d'estes es va celebrar en 1975 a Mèxic; en 1980 a Copenhaguen; en 1985 a Nairobi i en 1995 a Pequín. Esta última va ser d'una rellevància especial, ja que va suposar

l'establiment d'una Plataforma d'accions a través de dotze àrees d'acció per a aconseguir la igualtat de gènere a nivell global.

A més, en 1979 es va celebrar **la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona** (CEDAW), que va entrar en vigor en 1981 com a tractat internacional i després d'haver sigut ratificada per 20 països. Este document se centra en diversos aspectes fonamentals en relació a la igualtat de dones i homes: drets civils, condició jurídica i social de les dones, i reproducció humana.

Normativa comunitària

Durant l'evolució de les normes fonamentals de la UE, els diferents **Tractats** (Roma, Amsterdam, Niça o Lisboa) han instaurat en el funcionament de les institucions europees drets com la igualtat de dones i homes, la igualtat d'oportunitats o la igualtat retributiva.

En este àmbit, cal destacar també **la Carta de Drets fonamentals** de la Unió Europea, la qual introdueix qüestions discriminatòries com la discapacitat, edat o orientació sexual. En el seu **article 21** es prohibeix tota discriminació per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual. En el seu **article 23** s'estipula que la igualtat de dones i homes haurà de garantir-se en tots els àmbits, inclús en matèria d'ocupació, treball i retribució. A més, cal tindre present el **Conveni d'Istanbul** que en 2014 va ser aplicat a Espanya i compta amb les eines necessàries per castigar la discriminació i violència que puguen patir les persones.

Finalment, en la matèria del procediment legislatiu podem observar l'important paper que ha desenvolupat el **Tribunal de Justícia de la Unió Europea** amb les diferents resolucions en què es va garantir el compromís de la normativa supranacional amb la igualtat efectiva i la persecució de la discriminació dins del treball.

Quant a directives comunitàries, podem destacar la **Directriu 79/7/CEE** i la **Directriu 2006/54/CE** del 5 de juliol en el Parlament i Consell Europeu, que garanteix el principi d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit de l'ocupació, ocupació i formació. En este sentit, és pertinent exposar en matèria d'igualtat per les dones tant la **Directriu 92/85/CEE** pel seu paper regulatiu en l'àmbit de la conciliació familiar i laboral (embaràs, natalitat, etc...) com l'extensió d'esta regulació en la **Directriu 2019/1158/CE**:

- Article 1 -

“La present Directriu estableix el requisits mínims destinats a assolir la igualtat de dones i homes pel que respecta a les oportunitats en el mercat laboral i al tracte en el treball, de manera que es facilite als treballadors que siguen progenitors o cuidadors la conciliació familiar i professional”.

Respecte al context del salari i la promoció laboral, en el primer cas hem de parlar de la **Directriu 75/117/CE**, que l'**article 3**, l'**article 4** i l'**article 5** determinen l'obligació dels estats europeus de penalitzar legalment tant la desigualtat retributiva entre sexes com tenir present la protecció i la seguretat en el treball en termes de preservar la igualtat. D'altra banda, en relació a la promoció laboral, la **Directriu 96/694/CE** i la més recent **Directriu 2022/2381/CE** que en el seu **article 5** determina la incentivació conscient de dones en llocs de treball amb una representació important de treballadores en alts càrrecs.

Cal destacar que **la Comissió Europea** fa una planificació política i legislativa de la normativa europea a llarg termini de la igualtat de gènere, amb la creació d'una **Estratègia per a la Igualtat de Gènere 2020-2025**. Dins d'estes mesures, s'està elaborant una estructura de protecció europea contra la violència física i verbal sobre les dones, així com, diferents accions de transparència i igualtat per assolir els objectius.

Per últim, l'**Organització de Nacions Unides** i la creació de l'**Agenda 2030** amb l'elaboració dels 17 **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)** han sigut una feina fonamental en matèria de planificar els reptes a assolir. En este sentit, els objectius tenen present aconseguir la fi de la pobresa; mesures de salut i benestar; sostenibilitat climàtica, productiva i energètica; igualtat entre les persones... Per això, és important destacar l'objectiu **5 ODS**, que es defineix com: "Assolir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i les xiquetes". Per aconseguir este repte, s'han desenvolupat una sèrie de mesures per abolir el treball infantil, diferents violències físiques i psicològiques que se superposen en el cas de les dones. També per trobar mesures polítiques i d'empoderament a incentivar la igualtat de oportunitats tant en els aspectes laborals i retributius, com en l'atenció sanitària, de conciliació familiar.

Normativa estatal

Després de revisar la normativa supranacional, es fa necessari tindre present el marc jurídic a nivell nacional que consta en l'estat espanyol, amb un recorregut històric de les mesures més importants i recents en termes d'igualtat de gènere.

El nostre país ha sigut pioner en la legislació en matèria d'igualtat, començant amb la nostra norma base que es troba en la **Constitució Espanyola (1978)** amb

l'article 9.2, en què es recalca la importància regulativa dels poders públics en la consecució de la igualtat i llibertat, de manera que s'incentive la participació de les persones en els diferents àmbits de la vida social. A més, en **l'article 14** es fa una concreció de la igualtat de sexe entre altres qüestions de la ciutadania en Espanya: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe i religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

A partir de la dècada dels 2000, trobem la implementació d'una sèrie de mesures legislatives de gran importància a nivell jurídic, social i polític. Amb l'aprovació de la **Llei Orgànica 1/2004** (28 de desembre) **de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere**; s'evidencia un control legislatiu de prevenció i implicació dins del sector jurídic, educatiu i social de la problemàtica que suposa la violència de gènere i amb un sòlid pla de reforç per a les víctimes.

Seguint esta dinàmica, trobem la **Llei Orgànica 3/2007** (22 de març) **per a la igualtat efectiva de dones i homes**, amb la fortificació de mesures d'equitat i la promoció de mesures contra la violència discriminatòria sexista, de mesures polítiques per tindre un impacte positiu en l'àmbit laboral de les dones, tant en l'empresa privada com en la pública, amb la prevenció de la desigualtat laboral en cadascun dels casos com consta en **l'article 4**: "La igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil".

A continuació, amb la resolució del **Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere (2017)**, es van confeccionar més de 290 mesures per aconseguir una transformació en la problemàtica de la violència masclista amb una planificació política, tant d'eines d'acció per protegir i defensar a la víctima, com de mesures per millorar l'assistència i suport per part de l'Estat. Esta projecció política esdevé

una fortificació i previsió estructural de les dones en situació present o futura en violència de gènere.

Finalment, dins de la dècada del 2020, és necessari esmentar l'aplicació del **Reial Decret-Llei 12/2020** (31 de març) **de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere** per ajustar-se al context de violència masclista constituït en la pandèmia per l'afecció de la COVID-19: establiment de serveis de suport per a les víctimes, mesures de reforç en les administracions públiques, desenvolupament d'anuncis per sensibilitzar la societat espanyola, finançament de plans mitjançant el Pacte d'Estat (2017)...

És convenient assenyalar tant el **Reial Decret 901/2020** (13 d'octubre) **pel qual es regulen els plans d'igualtats i es modifica el RD 713/2010**, com el **Reial Decret 902/2020** (13 d'octubre) **d'igualtat retributiva entre dones i homes**. Els dos decrets s'afigen al context del COVID-19 esmentat amb anterioritat, per tractar de controlar i defensar els drets de les dones en esta situació de vulnerabilitat tant en l'àmbit de la violència de gènere com en el de seguretat laboral amb l'acció política establida en mesures triangulars amb el social i econòmic.

Normativa autonòmica

En la part autonòmica convé assenyalar dins de la Comunitat Valenciana, el context jurídic pertinent en relació a la consecució dels drets d'igualtat i per contra, la persecució de la discriminació per raó de sexe.

Pel que fa a l'**Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, l'aplicació del **article 8** dicta com a base de drets, la llibertat dels ciutadans de la comunitat, als mateixos efectes com a part d'Espanya i de la Unió Europea. A més, recorda la

importància de la responsabilitat dels poders públics de sustentar i facilitar tant els deures com els propis drets. Continuant amb l'Estatut, en l'**article 11** podem incorporar esta carta de llibertats a la qüestió d'igualtat de gènere: "La Generalitat, d'acord a la Carta de Drets Socials, velarà en tot cas perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i garantirà que ho facen en igualtat de condicions". També s'emfatitza que es garantisca la conciliació en els dos casos de l'esfera laboral i familiar.

Seguidament, a partir de la dècada del 2000, podem observar una sèrie de mesures aplicades en termes de legislació autonòmica sobre la violència de gènere com la **Llei 9/2003** (2 de abril) **per a la igualtat de dones i homes** amb el propòsit de defensar l'equitat i assolir una posició de tolerància zero amb la violència en termes econòmics de desigualtat. Al principi de la dècada de 2010, s'observa la implementació de la **Llei 7/2012** (23 de novembre) **Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana**, que exposa unes mesures concretes per tractar de pal·liar la problemàtica de la violència masclista i donar un suport millorat a les víctimes. També s'ha d'esmentar el **Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista (2017)**, amb una solidària projecció política entre els partits autonòmics per sumar forces i la fomentació d'eines d'impacte en la prevenció de la societat valenciana.

Per acabar, en legislació més recent cal esmentar la **Llei 4/2021** (16 de abril) **de la Generalitat, de la funció pública i el codi del bon govern**; que s'aplica en format normatiu sobre els aspectes base jurídics de l'administració pública com destaca l'**Article 2.1** quan s'esmenta l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva entre sexes com a principi d'actuació cànon de la posició de gestió pública.

Normativa local

A nivell de la normativa vigent en la localitat de Serra, s'ha de tindre present com a base imprescindible el document contingent del **Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes (2020)**.

En esta planificació política, es poden esclarir les qüestions relacionades amb la igualtat de gènere que incumbeixen el municipi de Serra, així com, una important informació que ens permet entendre i comprendre la totalitat del municipi, per contextualitzar la situació en termes d'igualtat de la plantilla de l'ajuntament. Amb tot això, també és convenient la pertinent revisió per veure les accions aplicades i els resultats obtinguts per complementar la informació en este Pla Intern d'Igualtat.

• • • • •

PRINCIPIS RECTORS



Este I Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Serra basa el seu desenvolupament en una sèrie de principis i valors fonamentadors que busquen legitimar i donar base argumentativa en cada fase del document. D'esta manera, es garanteixen que els objectius, àrees i accions del pla tinguen com a última finalitat la consecució de la igualtat real i efectiva de dones i homes en la nostra entitat pública.

A continuació, presentem els principis rectors d'este I Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Serra:

Transversalitat de gènere

Per a aconseguir la consecució del principi d'igualtat de manera real i efectiva, este principi ha d'implementar-se en tots els àmbits de les polítiques públiques, en què destaca el nostre àmbit a nivell municipal i funcionarial. D'esta manera, assegurem que qualsevol decisió que es prenga, accions a desenvolupar des de les entitats públiques es prenguen sota esta perspectiva, de manera que s'assegure que totes les àrees, activitats i polítiques avancen sota el prisma de la igualtat de gènere de dones i homes.

Per a dur a terme este I Pla intern d'igualtat s'atén la perspectiva de gènere en totes les seues accions, àrees i objectius, és a dir, per a analitzar les situacions de desigualtat de dones i homes es tindran en compte les discriminacions i desigualtats de gènere en les quals tenen el seu origen, per a trobar així la forma més adequada d'abordar-les.

Interseccionalitat

Este principi rector parteix de la idea que les persones poden patir diferents processos d'exclusió de manera simultània. En este sentit, per a comprendre quins són els grups socials que estan més afectats pels diferents processos d'exclusió, cal posar el focus sobre unes certes qüestions clau, com són la classe social, el gènere, l'ètnia, l'orientació sexual o la diversitat funcional. Elements que, en definitiva, constitueixen una font de desigualtats estructurals que s'han de tindre en compte en els processos d'intervenció per a poder realitzar polítiques públiques igualitàries, per a previndre esta acumulació de múltiples discriminacions.

Participació

Este I Pla intern d'Igualtat ha comptat amb l'estreta col·laboració de la pròpia plantilla de l'Ajuntament de Serra en la seua elaboració, de manera que s'aporta informació clau a través de reunions i entrevistes qualitatives per a donar a conèixer de primera mà les principals barreres a la igualtat a superar, així com a través de la Comissió Permanent d'Igualtat, en què queden representades totes les parts implicades de l'entitat pública, comptant a més que se li atribueix la funció final de revisió i avaluació del Pla.

Transparència

El procés d'elaboració del present Pla ha estat marcat pel principi de transparència, és a dir, totes les parts del projecte han sigut informades i comunicades a la plantilla de l'ajuntament, i s'ha buscat a més fer-la particip d'esta en el seu disseny i contingut, per a establir d'esta manera un pla d'acció que continga unes accions i mesures ajustades a la realitat de l'equip de treballadores i treballadors que componen l'Ajuntament de Serra. Es compleix amb l'objectiu de la llei 2/2015 de transparència, bon govern i participació ciutadana de la Comunitat Valenciana, ja que estableix com a element clau fer la ciutadania particip i coneixedora de les activitats, acords i processos que desenvolupen els organismes públics.

Inclusió

Seguint el principi d'inclusió, totes les persones tenen dret a desenvolupar-se lliurement. Si això ho traslладem concretament a l'àmbit laboral, totes les persones han de tindre assegurat poder desenvolupar la seua carrera professional en un entorn de treball inclusiu, sense que es produísca cap mena de discriminació independentment del seu sexe, ètnia, orientació sexual, etc. Este Pla intern d'igualtat guia els seus esforços per a promoure diverses actuacions que tinguen en compte les necessitats tant de les persones que conformen l'entitat pública de l'ajuntament, com de les que acudeixen a ella a la recerca d'assessorament i serveis, perquè cap siga discriminada, de manera que siguen acollides per igual dins de les polítiques d'igualtat i inclusivitat.

Comunicació, imatge i llenguatge no sexista

El present pla es desenvoluparà utilitzant un llenguatge inclusiu i no sexista. Este tipus de llenguatge té com a objectiu incloure totes les persones, sense que cap se senta discriminada o allunyada de l'objectiu d'inclusió que persegueix el nostre pla. Amb l'ús d'esta mena de llenguatge, es pretén superar l'ús del masculí genèric tant en textos escrits com en el llenguatge, per a fer d'este una eina més objectiva i inclusiva. Amb això s'introdueix el principi d'igualtat en la comunicació política, administrativa i pública, entre d'altres, per a generar des de l'Ajuntament de Serra, tant a nivell intern com extern, una producció comunicativa lliure de sexismes lingüístics.

• • • • •

COMISSIÓ D'IGUALTAT



El naixement de la Comissió d'Igualtat té sentit a garantir les eines d'actuació concretes per a l'Ajuntament de Serra, amb la gestió i promoció de la plantilla, així com dels valors d'equitat prevalent en l'estructura organitzativa de l'administració local.

En esta direcció, la constitució de la comissió esdevé una part fonamental a millorar l'estructura laboral del ajuntament i per tindre una referència d'actuació clara per solucionar possibles problemàtiques amb relació de la desigualtat o discriminació. Per tant, l'objectiu d'esta organització regulativa i resolutiva és mantindre i controlar els aspectes a terme amb la igualtat dins de l'Ajuntament de Serra (com està estipulat en **l'article 3**):

- Aprovació del present Reglament com la modificació d'este en cas que siga necessari.
- Assegurar-se de la correcta elaboració dels plans interns d'igualtat i aprovar-los.
- Vetllar perquè l'Ajuntament de Serra complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Atendre les consultes o dubtes plantejats per la plantilla de l'ajuntament referents al Pla Intern d'Igualtat.
- Impulsar la difusió del Pla Intern d'Igualtat dins de l'organització i promoure la seua implementació.
- Proporcionar informació quan siga sol·licitada a la plantilla de l'ajuntament sempre que tinga com a objecte la implementació d'alguna de les accions contingudes al Pla d'Igualtat vigent.
- Treballar i col·laborar amb l'estructura política, administrativa i sindical de l'ajuntament per l'aplicació del Pla d'Igualtat.
- Avaluar els informes anuals i estructurar les necessitats i actuacions de cada any de vigència del Pla.

- Quantes altres funcions se li atribuisquen a la Comissió per consens o li siguin encomanades sempre que estiguen orientades a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

D'altra banda, la comissió té la present estructura organitzativa:

Secretaria

Inma Arnal Cabo

En representació de l'administració:

Guillem Domingo Navarro

En representació sindical:

Comissions Obreres:

Margarita Carretero Navarro

Vicente Aras Arnal

UGT:

Laura Utrilla Navarro

Jose Miguel Yepes López

• • • • •

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ



El present diagnòstic pretén donar una descripció de la situació de l'Ajuntament de Serra a nivell intern per a contrastar la informació organitzacional dels bancs de dades del consistori amb les percepcions de la major part de la plantilla.

Compost per un estudi quantitatiu amb dades estructurades en taules organitzacionals i salarials –presentades amb les mitjanes aritmètiques i mitjanes dels grups per complir amb la llei de protecció de dades– i un estudi qualitatiu amb reunions prèvies amb la Comissió Permanent d'Igualtat i amb personal expert en les diferents àrees que es treballen al Pla Intern d'Igualtat. Per últim, qüestionaris fets per quasi un 50% de la plantilla que aporten percepcions subjectives i entrevistes qualitatives a part dels caps de serveis per detectar necessitats diferenciades per departament i àrees.

Amb estes dades, podrem conèixer la situació sobre la igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Serra i definir les accions necessàries per a millorar les necessitats detectades en cada fase.

• • • • •

ANÀLISI QUANTITATIVA



Estudi organitzacional

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA SEGONS SEXE I INSTAL·LACIONS DE L'AJUNTAMENT DE SERRA

L'Ajuntament de Serra està compost per un total de 62 persones ocupades, de les quals 35 són dones i 27 són homes. En este sentit, es mostra que la plantilla presenta una presència equilibrada dels sexes, encara que és cert que amb una lleugera preponderància femenina.

Instal·lació/Dependència municipal	Direcció	Persones que treballen en la instal·lació/dependència		
		Dones	Homes	TOTAL
AJUNTAMENT	SAGUNTO, 31	24	5	29
MAGATZEM	AVDA. POLIDEPORTIVO,1	1	10	11
ESCOLA INFANTIL MUNICIPAL	C/ REBALSADORS, 18	7	1	8
CEMENTERI	CRTA VALAENCIA	1	1	2
POLICIA LOCAL	C/ LA ERA, 7	1	7	8
FÀBRICA DE PELLETS	POLIGONO 15	0	3	3
POLIESPORTIU	AVDA. POLIDEPORTIVO,1	1	0	1
TOTAL		35	27	62

Si estes dades s'analitzen en funció dels diferents departaments i àrees de treball, s'observa que les dones estan concentrades principalment l'"Ajuntament" i en l'"Escola Infantil Municipal" mentre que els homes estan distribuïts fonamentalment en el "Magatzem" i en la "Policia Local".

D'esta manera, s'aprecia l'existència de la segregació horitzontal en el consistori, que com a resultat de la divisió sexual del treball, concentra les dones i homes en àmbits laborals amb tasques definides en funció dels rols i estereotips tradicionals de gènere.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER EDATS

Quant a l'edat, es contempla que l'Ajuntament de Serra està constituït per una plantilla envellida. Concretament, les persones ocupades estan situades principalment en la franja d'edat de "50 i més anys".

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA	Dones	Homes	TOTAL
Menys de 20 anys	0	0	0
20 – 29 anys	0	1	3
30 – 39 anys	5	0	5
40 – 49 anys	9	9	17
50 i més anys	20	18	37
TOTAL	34	28	62

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELLS D'ESTUDIS D'ACCÉS AL LLOC DE TREBALL ACTUAL

D'altra banda, en relació amb el nivell d'estudis es mostra que tant les dones com els homes posseeixen majoritàriament estudis secundaris. Les persones ocupades estan situades fonamentalment en departaments i àrees de treball que exigeixen competències i habilitats associades amb nivells d'estudis primaris.

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA	Dones	Homes	TOTAL
Sense estudis	0	0	0
Estudis primaris	8	10	18
Secundaris (Batxillerat, BUP, COU, FP)	19	15	34
Estudis Universitaris	7	3	10
Màster o Postgrau	0	0	0
Doctorat	0	0	0

TOTAL	34	28	62
--------------	----	----	----

Finalment, en les titulacions superiors s'observa que les treballadores posseeixen en major mesura estudis universitaris que els treballadors.

DISTRIBUCIÓ TOTAL DE LA PLANTILLA PER GRUPS DE CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL

Respecte als grups de classificació professional que ocupen les persones ocupades, s'aprecia que la distribució majoritària es troba en els grups C2 i E tant per a dones com per a homes.

En les dones, el subgrup C2 engloba llocs d'auxiliars administratives, auxiliars i monitores d'escola infantil i auxiliars de suport a domicili, mentre que el grup E engloba llocs de netejadora i de Serveis múltiples.

En el cas dels homes, el grup C2 fa referència a auxiliars de policia i oficial de Serveis múltiples, mentre que els que pertanyen al grup E són peons i operaris de Serveis múltiples i conserges.

Tot i que són les mateixes categories laborals, els llocs que es desenvolupen estan marcats pels rols i estereotips de gènere, de manera que les dones es concentren en llocs de cures i de neteja i els homes en Treballs manuals i de forces de seguretat.

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA	Dones	Homes	TOTAL
A1	2	1	3
A2	4	2	6
B	1	1	2
C1	4	7	11
C2	15	9	24
E	8	8	16
TOTAL	34	28	62

D'igual manera, es contemplen diferències en els sexes en els grups de classificació professional superiors. Concretament, la concentració és superior per a les dones en els subgrups A1 i A2 que per als homes. Per contra, en el subgrup C1 la composició és similar per a tots dos sexes.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE RELACIÓ LABORAL

Seguint amb la classificació professional, es mostra que les treballadores presenten una vinculació laboral més precària que els treballadors, fonamentalment per estar situades en classes de personal amb una major taxa de temporalitat. En particular, les dones se situen en major mesura que els homes en la relació laboral de personal funcionari interí i personal laboral temporal.

En este sentit, és necessari destacar les conseqüències que té especialment per als treballadors posseir vincles més precaris des del punt de vista laboral. A més de generar una major inseguretat laboral, impedeix la participació en diversos procediments del consistori com per exemple en els tribunals dels processos selectius i en els procediments de promoció interna.

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA	Dones	Homes	TOTAL
Funcionariat de carrera	4	8	12
Funcionariat d'interinitat	6	5	11
Personal laboral fix	0	1	1
Personal laboral indefinit	18	12	30
Personal laboral temporal	6	2	8
Personal eventual	0	0	0
TOTAL	34	28	62

Assenyalant en major mesura la distribució de la plantilla pel tipus de vinculació laboral, es mostra que tots dos sexes estan disposats majoritàriament en la

categoria de personal laboral indefinit. La composició en esta categoria és paritària. Per contra, en la relació laboral de funcionari de carrera la presència és inferior per a les empleades que per als empleats.

La vinculació laboral de personal laboral fix és minoritària entre la plantilla del consistori.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER JORNADA LABORAL SEMANAL

En relació amb la tipologia de jornada, no s'observen diferències significatives en les empleades i empleats. Tots dos sexes exerceixen majoritàriament jornades de treball a temps complet. No obstant això, es contempla que 5 dones i 1 home compten amb jornades laborals parcials

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA	Dones	Homes	TOTAL
Menys de 20 hores	0	0	0
De 20 a 34 hores	5	1	6
De 35 a 39 hores	29	27	56
40 hores	0	0	0
TOTAL	34	28	62

NOMBRE DE DESCENDENTS (DE LA PLANTILLA ACTUAL)

Una altra qüestió que és fonamental analitzar són les responsabilitats familiars de la plantilla. Respecte a esta qüestió, es mostra que les empleades tenen una major descendència que els empleats. No obstant això, la diferència no és especialment significativa.

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA	Dones	Homes	TOTAL
0	11	12	23
1	9	4	13
2	13	10	23
3	1	2	3
Més de 3	0	0	0
TOTAL	34	28	62

EDATS DE LES FILLES I FILLS

En este sentit, és necessari atendre les edats de les filles i fills per a analitzar les necessitats de proporcionar cures de la plantilla.

Per a facilitar la interpretació d'esta anàlisi, en la primera taula apareixen representades les persones treballadores la descendència de les quals està conformada per 1 fill/a mentre que en la segona taula apareixen representades les persones ocupades la descendència de les quals està composta per 2 fills/es o més.

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA	Dones	Homes	TOTAL
Menys de 3 anys	1	1	2
De 4 a 6 anys	3	2	5
De 7 a 14 anys	4	6	10
De 15 a 18 anys	5	4	9
TOTAL	13	13	26

En relació amb esta provisió de cures, s'aprecia que tant les dones com els homes tenen descendència que necessita atenció i cures, de manera que requereixen fer ús de mesures de conciliació per a compatibilitzar la vida laboral, familiar i personal.

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA	Descendent 1	Descendent 2	Descendent 3
Dona	15 anys	3 anys	7 anys
Home	15 anys	12 anys	
Home	12 anys	7 anys	
Dona	19 anys	15 anys	
Dona	11 anys	3 anys	1 any
Home	3 anys	1 any	
Dona	15 anys	11 anys	
Dona	14 anys	8 anys	
Dona	11 anys	5 anys	
Dona	19 anys	15 anys	
Home	16 anys	13 anys	
Home	10 anys	8 anys	2 anys
Dona	8 anys	6 anys	
Home	19 anys	14 anys	
Dona	22 anys	15 anys	
Home	10 anys	8 anys	

Quant a la provisió de cures per a persones adultes en situació de dependència, s'observa que una dona té este tipus de responsabilitat familiar.

MOVIMENTS DE PERSONAL. NOMBRE D'HORES DE BAIXA TEMPORAL

Seguint amb l'anàlisi, en la següent taula apareixen representades les baixes temporals produïdes en el consistori.

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA	Dones	Homes	TOTAL
Per malaltia	3840	1703	5543
Per maternitat/paternitat/adopció	0	0	0
Per atenció persones a càrrec	0	0	0
Per accident laboral	930	233	1163
Altres	0	0	0
TOTAL	4770	1936	6706

Com es pot observar, existeixen diferències significatives entre treballadores i treballadors a l'hora de trobar-se en situació de baixa temporal. En particular, les dones en el període analitzat presenten un major nombre d'hores de baixa temporal que els homes.

Des d'esta línia, és important assenyalar a més de l'any analitzat s'ha produït una baixa laboral d'un empleat per jubilació.

FORMACIÓ DE L'ÚLTIM ANY NATURAL

D'altra banda, en relació amb la formació, es mostra que les dones participen en major mesura que els homes en les accions formatives. Concretament, en el període analitzat (2022), només les dones realitzen els cursos de formació, de manera que estes dades demostren que la formació és una activitat totalment feminitzada a l'Ajuntament.

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERRA		Dones	Homes	Total
Nombre de persones que han rebut formació en l'últim any		0	0	0
Tipus de formació	Habilitats directives	0	0	0
	Formació tècnica especialitzada	0	0	0
	Formació en igualtat d'oportunitats	0	0	0
	Altres... (especificar)	5	0	5
Metodologia	Formació online	3	0	3
	Presencial	2	0	2
Lloc	Al centre de treball	0	0	0
	Fora del centre de treball	5	0	5
Horari	Durant la jornada laboral	5	0	5
	Fora de la jornada laboral	0	0	0

Quant a la modalitat formativa, es contempla que els cursos es realitzen en línia i presencialment. D'esta manera s'ofereixen diverses opcions perquè la plantilla pugua participar en la formació en funció de les seues necessitats.

Una altra qüestió que és necessària destacar en relació amb la formació és l'horari establert per a participar en les accions formatives. En este sentit, es mostra tots els cursos es realitzen en horari laboral per a facilitar d'esta manera la participació de les persones ocupades que fan ús de les mesures de conciliació.

Per contra, el desenvolupament de cursos formatius fora dels llocs de treball pot obstaculitzar que totes les treballadores i treballadors puguen realitzar les accions formatives.

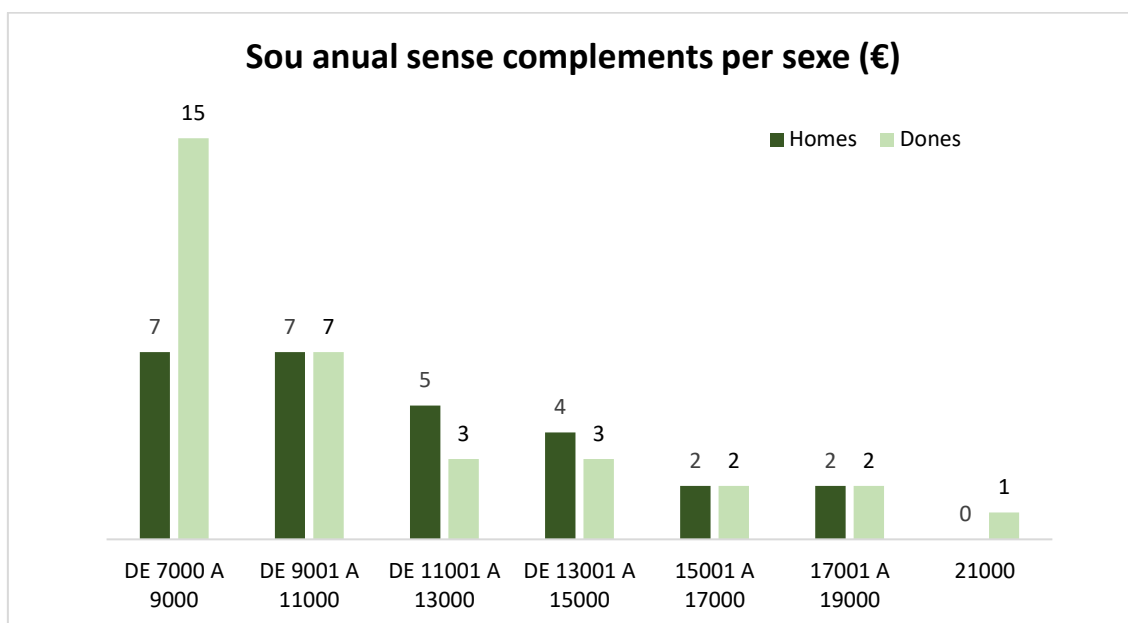
Per a acabar, respecte a la promoció interna i desenvolupament de la carrera professional s'informa que en el període analitzat no s'han produït a l'Ajuntament este tipus de procediments selectius.

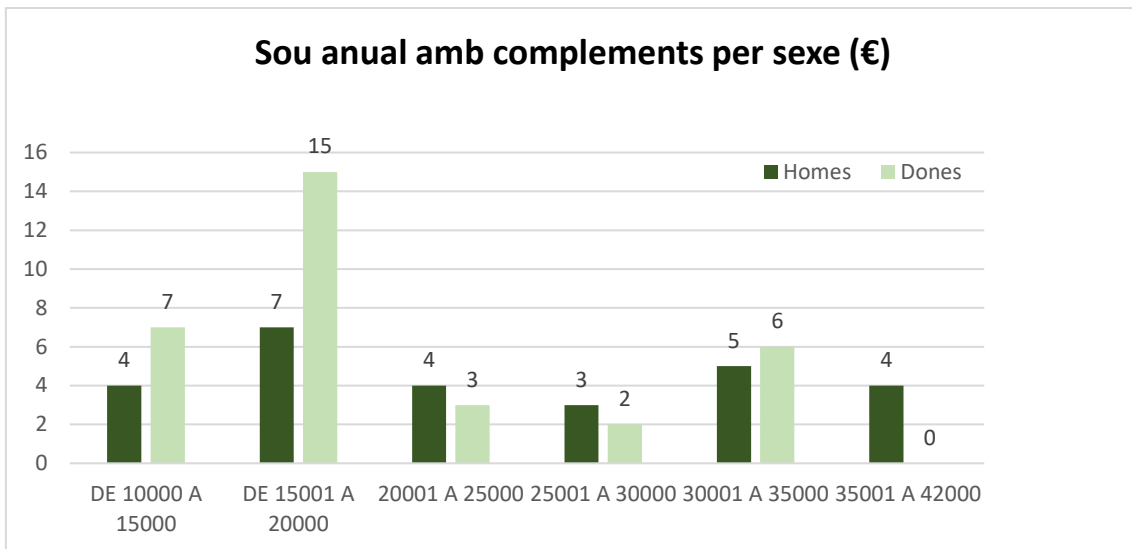
Auditoria retributiva

Per esta part, s'ha confeccionat una anàlisi quantitativa amb dades comparades respecte als diferents sous exposats en l'Annex I.

Tot això s'ha fonamentat en el seguiment del RD 902/2020, que indica l'obligació de realitzar esta anàlisi, mitjançant una auditoria salarial en què es representen tant les dades en mitjanes aritmètiques com en la pròpia mitjana, per a conèixer la realitat salarial dels grups laborals de l'Ajuntament de Serra. Este model permet un exercici de transparència amb un conscient respecte per assegurar la protecció en el tractament de dades, que queda patent en el procediment de l'anàlisi.

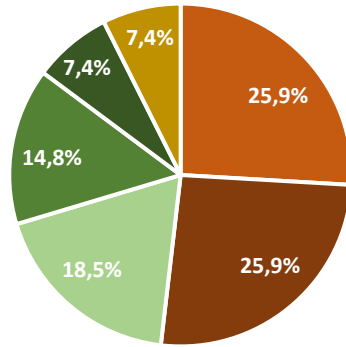
A continuació, s'exposen les dades en les pertinents gràfiques amb l'anàlisi descriptiva amb la constant de la diferència per sexe i dins d'este, pel que fa al sou anual amb i sense complements i els mesuraments aritmètics dels grups professionals.





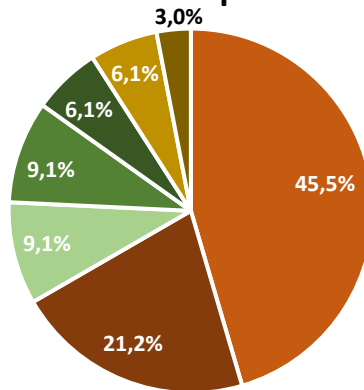
En primer lloc, en l'anàlisi més holística del sou anual amb diferència per sexe, hem de distingir entre el sou sense complements i el sou amb complements. En el cas del sou anual sense complements, no trobem unes diferències clares entre els sous anuals per sexe, en què es troben en intervals similars. Sí que cal destacar una major concentració de dones en els intervals de menys renda anual (7.000-9.000€), que es mostra amb més del doble de dones que en el cas dels homes dins d'este rang salarial. Tenint en comte este tret, amb l'observació del sou anual amb complements, es repeteix este fenomen, amb una enorme concentració de dones (15) en la segona categoria salarial més baixa (15.001-20.000€) i que es diferencia considerablement dels homes (7). Per últim, hem d'esmentar que en el rang salarial més alt del sou anual amb complements (35.001-42.000€), trobem quatre membres del funcionariat amb els ingressos més alts, sent homes (4) i dones (0).

Sou anual sense complements d'homes (€)



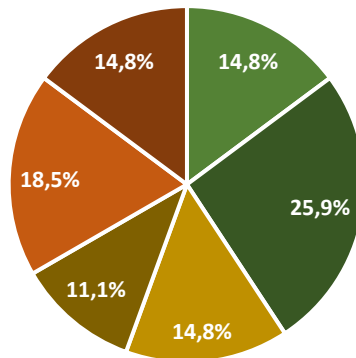
- DE 7000 A 9000
- DE 9001 A 11000
- DE 11001 A 13000
- DE 13001 A 15000
- 15001 A 17000
- 17001 A 19000

Sou anual sense complements de dones (€)

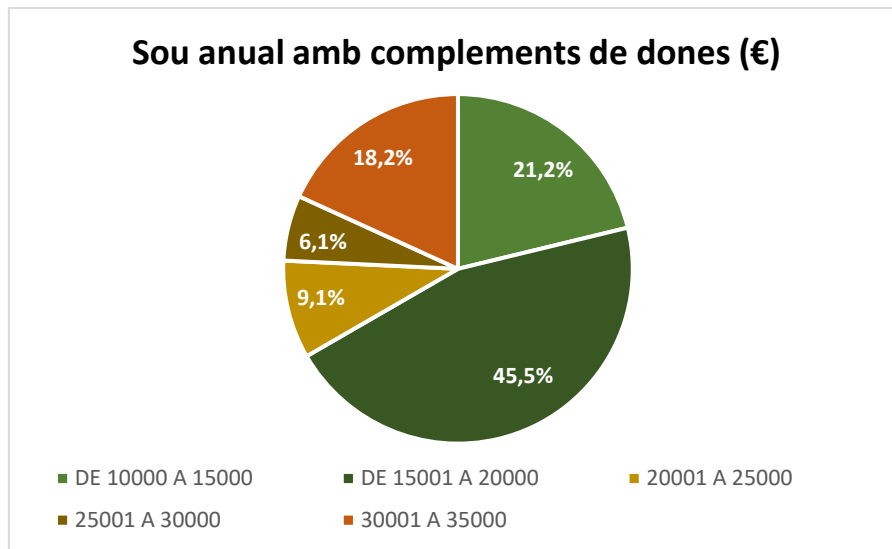


- DE 7000 A 9000
- DE 9001 A 11000
- DE 11001 A 13000
- DE 13001 A 15000
- 15001 A 17000
- 17001 A 19000
- 21000

Sou anual amb complements d'homes (€)

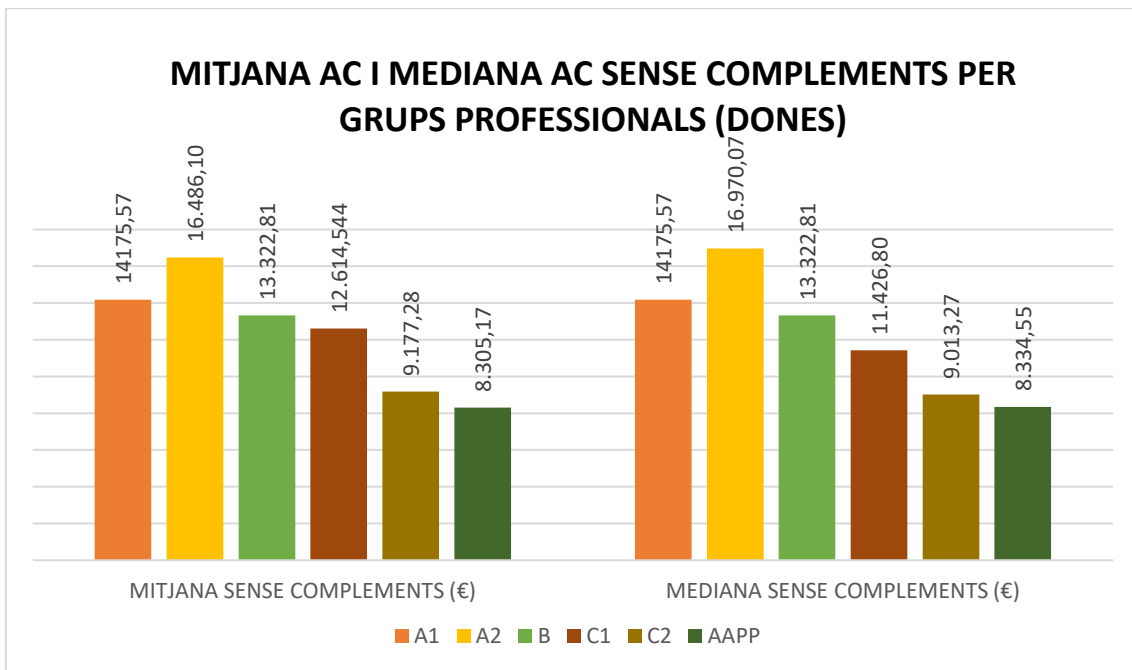
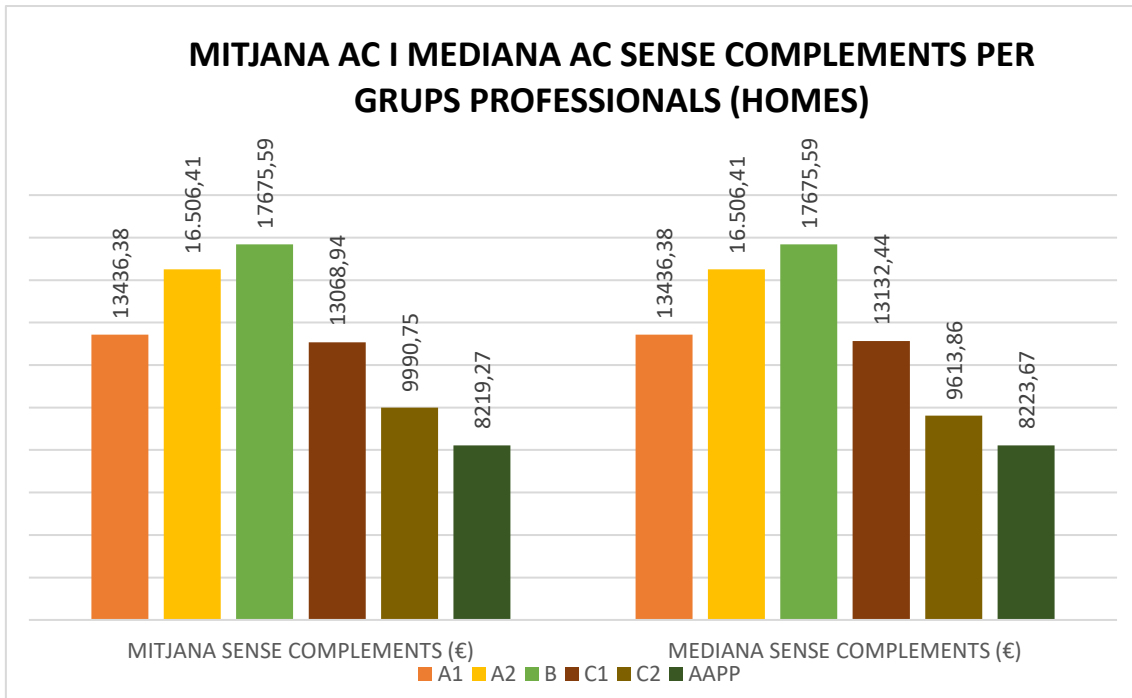


- DE 10000 A 15000
- DE 15001 A 20000
- 20001 A 25000
- 25001 A 30000
- 30001 A 35000
- 35001 A 42000



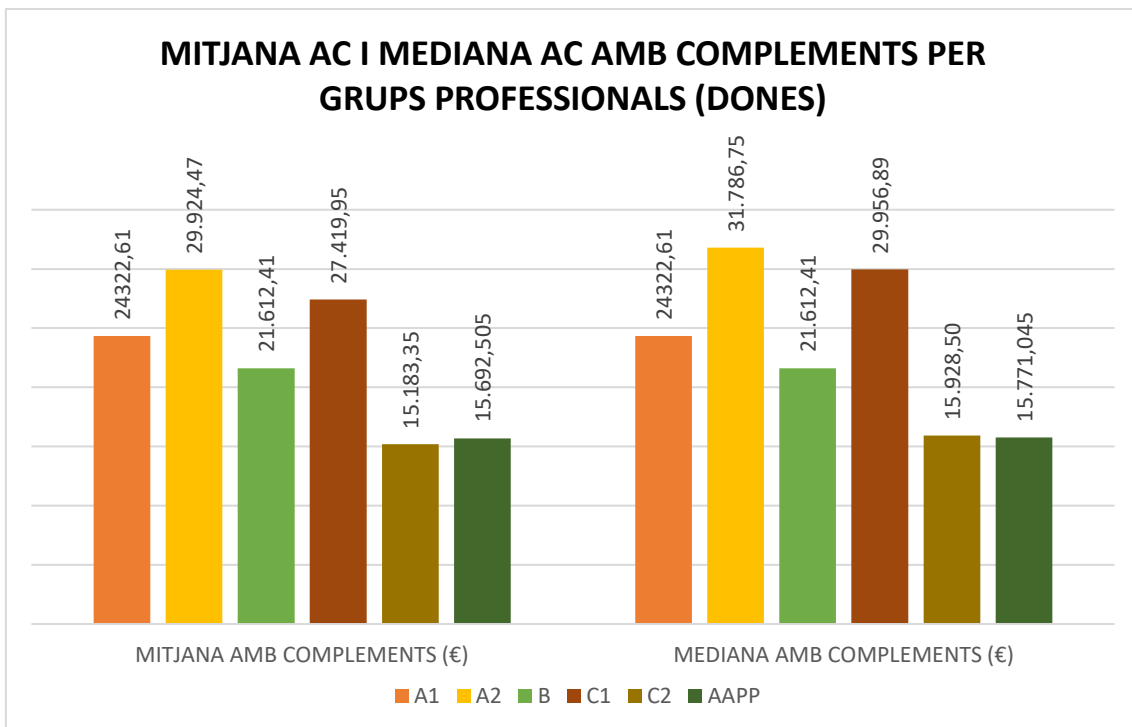
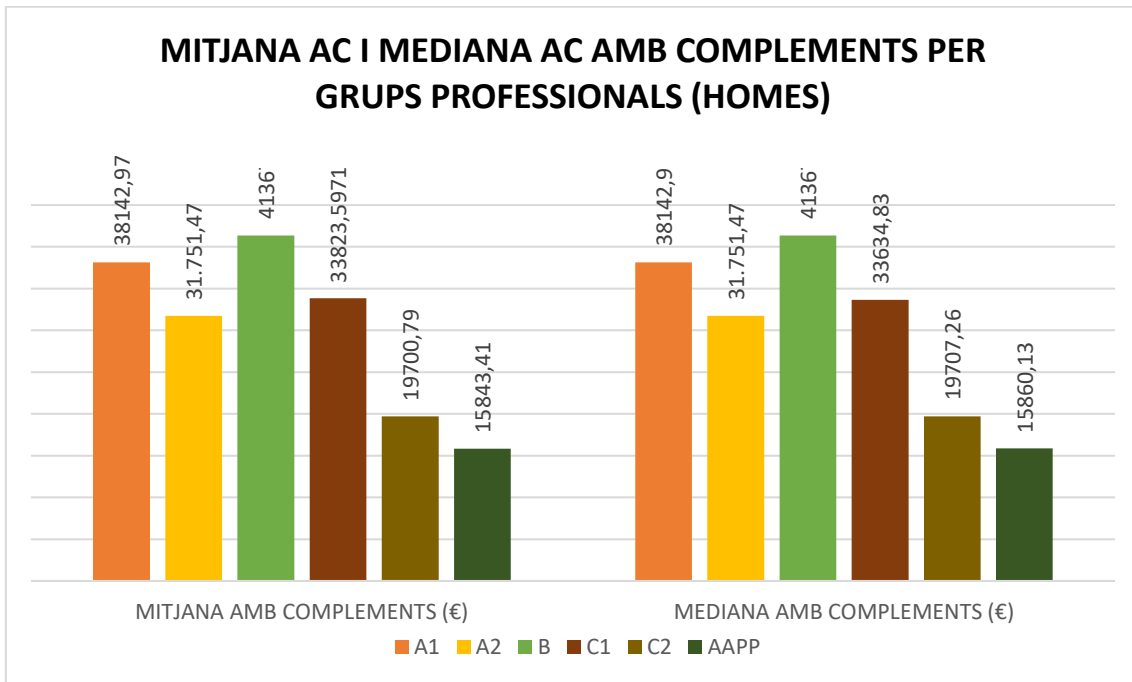
Respecte al sou sense complements analitzant la proporció dins de cada sexe, observem esta concentració a la qual hem fet referència anteriorment, amb quasi el 50% de les treballadores en el rang més baix de l'escala salarial (7000-9000€). Per altra part, en el cas dels treballadors, s'observa una menor concentració en els rangs salarials i, per tant, una dispersió amb més proporcions dins del rangs salarials intermedis i alts. És important destacar que en el sou anual sense complements trobem en el cas de les treballadores el màxim salarial més alt (més de 21.000€) amb un residual 3%, i és significatiu, ja que en el cas dels homes este rang no s'aconsegueix.

Per acabar esta part de l'anàlisi intrínseca dels sous anuals segons el sexe, cal tindre en compte el sou anual amb complements. Si bé en l'anterior el rang salarial més alt sense complements pertanyia al 3% de les treballadores, en este cas (35.001-42.000€) amb els sumatòries dels complements es ratifica la pertinència als treballadors (14,8%) i la no existència en este rang de les treballadores. A més, se segueix mantenint una alta concentració de les treballadores en els rangs salarials amb menor renda anual (10.000-15.000€ ; 15.001-20.000€) amb un 66,7% en el cas de les assalariades i un 40,7% en el cas dels assalariats.



Fet l'anàlisi de la mitjana i la mediana per grup professional en el sous anuals sense complements, podem assegurar que en els dos casos no hi ha diferències significatives en relació als seus salaris com a professionals. No obstant això, en el grup professional "B", si bé hi ha una diferència entre homes (17.675,59€) i dones (13.322,8€) tant en la mitja com en la mitjana, esta correspon a una

diferència en l'antiguitat dels seus llocs de treball, per la qual cosa la diferència salarial segueix la mateixa lògica.



Finalment, en l'estudi de les operacions aritmètiques per grups professionals amb la inclusió dels complements en el salari anual, podem observar amb més detall la realitat salarial de les plantilles per grups.

Primer de tot, cal assenyalar que tant la mitjana com la mediana del grup "A1" té un biaix en el cas de les treballadores, ja que existeix un lloc de treball que està en una modalitat de temps parcial, la qual cosa modifica significativament tant la mitjana com la mediana de les treballadores d'este grup. Pel que fa al grup "A2" i "AAPP", no hi ha diferències significatives com assenyala la mediana entre els dos sexes, ja que es posiciona en un sou salarial quasi similar. D'una altra banda, les diferències en el grup "B" i del "C1" tenen una significació en el cas dels homes per l'antiguitat del lloc de treball, en el "C1" molt significativa per la seua atribució al sector de la policia, tradicionalment masculinitzat, que té un menor nombre de dones amb antiguitat respecte als homes. Amb tot això, el grup "C2" té una diferenciació significativa tant en la mitjana com a la mediana, ja que existeix una heterogeneïtat de treballs diferenciats en este subgrup, en el cas de les treballadores correspon a treballs feminitzats relacionats amb la cura de persones amb menors salaris i condicions de treball, i d'una altra banda, els dels homes està orientat en un sentit contrari a este (xofer, enterrador, serveis múltiples...), la qual cosa repercuteix en la mitjana i mediana dels salaris anuals amb complements de les treballadores (15.692,50€-15.928,50€) a diferència dels treballadors (19.700,79-19.707,26€)

• • • • •

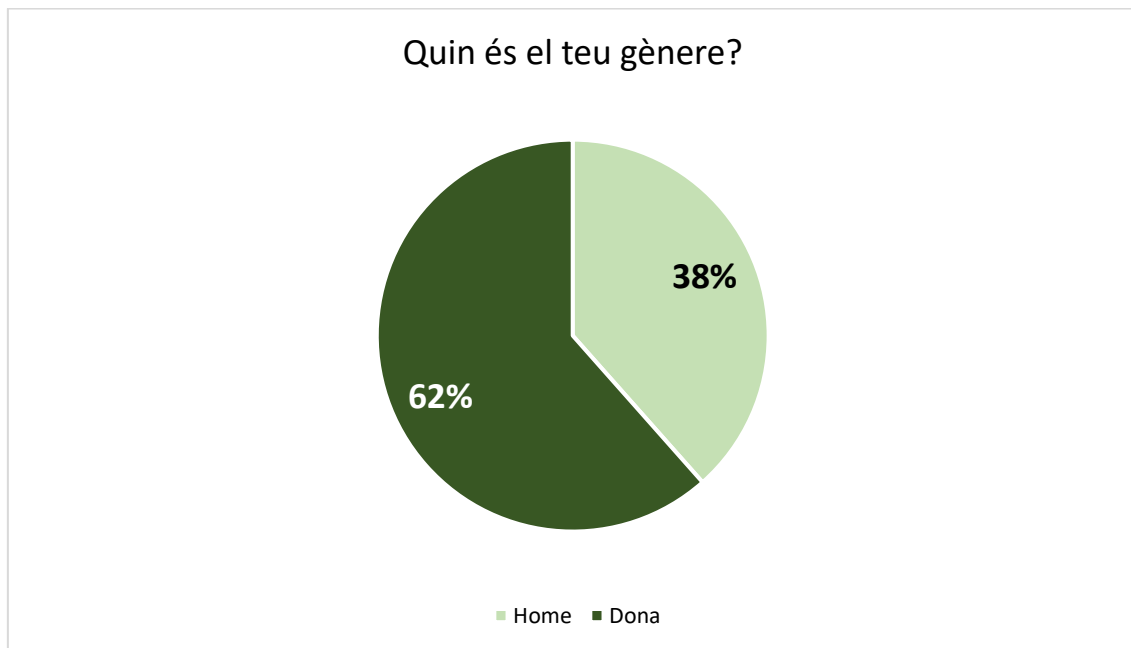
ANÀLISI QUALITATIVA



La investigació qualitativa és una part fonamental de l'anàlisi per a poder completar tot l'espectre d'informació que s'escapa del quantificable. Per això, ha sigut imprescindible elaborar una sèrie de qüestionaris i d'entrevistes grupals per a tindre una anàlisi completa de la plantilla de l'Ajuntament de Serra.

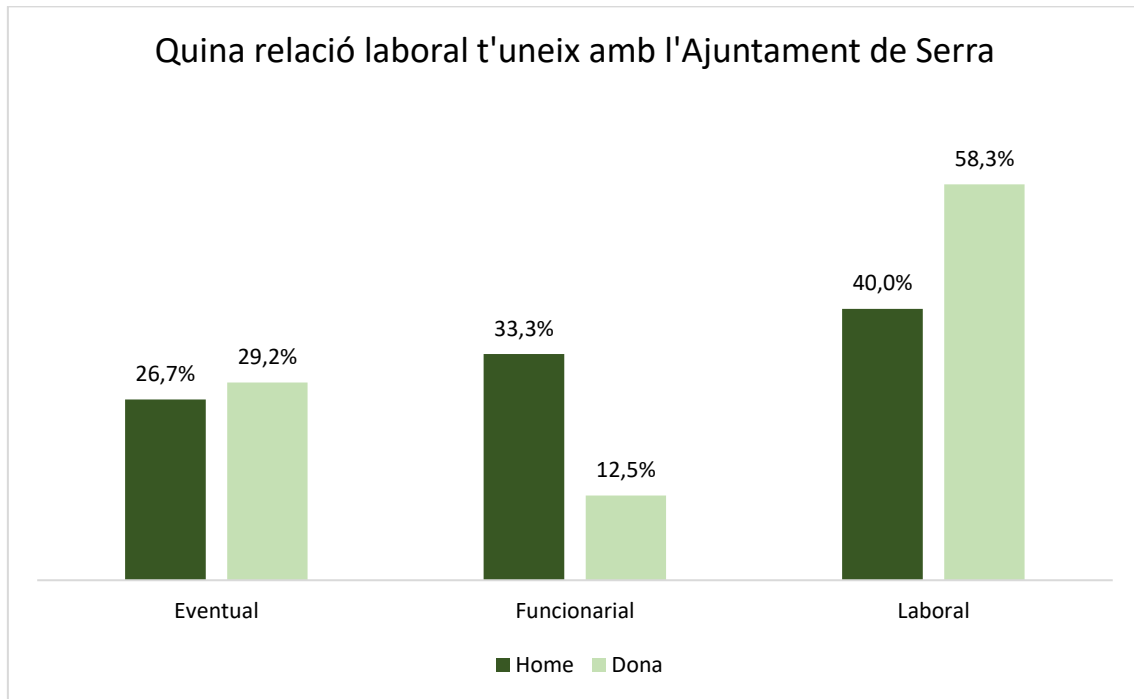
Qüestionari online

Per complementar les dades de l'auditoria, el qüestionari online ens permet una aproximació a les percepcions i opinions de la pròpia plantilla de l'Ajuntament de Serra. Per això, s'ha desenvolupat un sèrie de preguntes amb temàtiques d'igualtat, formació i conciliació; que han sigut respostes per un total de 39 persones. La composició de gràfiques es determina mitjançant les respostes més significatives i resolutives sobre les qüestions.

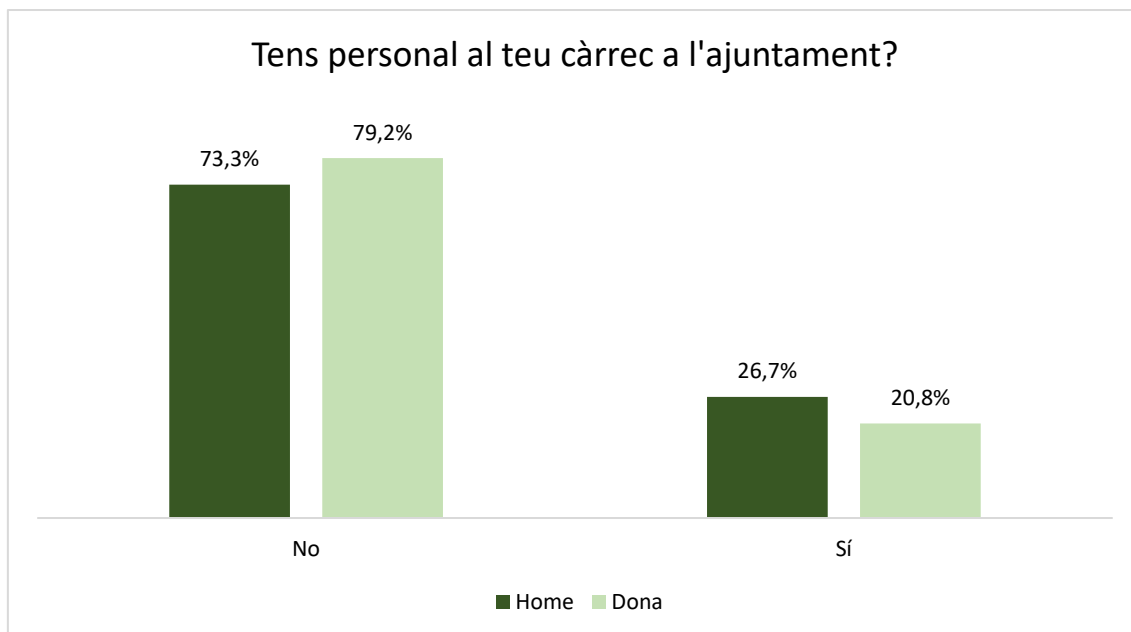


En la distribució de la participació per sexes, un 62% correspon a les dones, enfront d'un 38% d'homes. Seguidament, a nivell d'edats es concentra en (12,8%) 22 i 27 anys; (2,6%) 28 i 34 anys; (17,9%) 35 i 40 anys; (30,8%) 50 i 64 anys; (5,1%) 65 any o més.

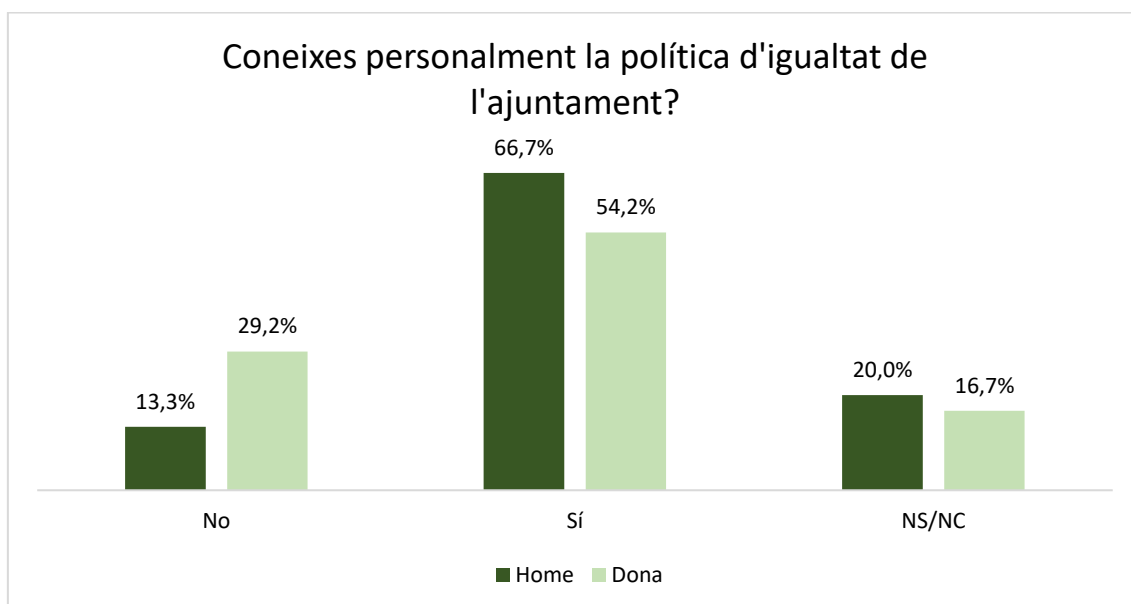
En els nivells d'estudis, s'observa major presència d'homes amb estudis primaris (33,3%), que de dones amb la mateixa situació acadèmica (12,5%). En els estudis secundaris, la presència és més equitativa en homes i dones (40; 37,5%), però en el progrés dels estudis universitaris (26,7; 37,5%) i postgrau (0; 12,5%), les dones estan més representades.



La relació laboral de la plantilla que ha realitzat el qüestionari té certes diferències per sexes amb una important presència de respostes de dones en situació d'eventual (29,2%) i laboral (58,3%). Pel contrari, les respostes dels homes destaquen més en l'àmbit de la posició del funcionariat (33,3%), amb una menor proporció en la situació eventual i laboral.

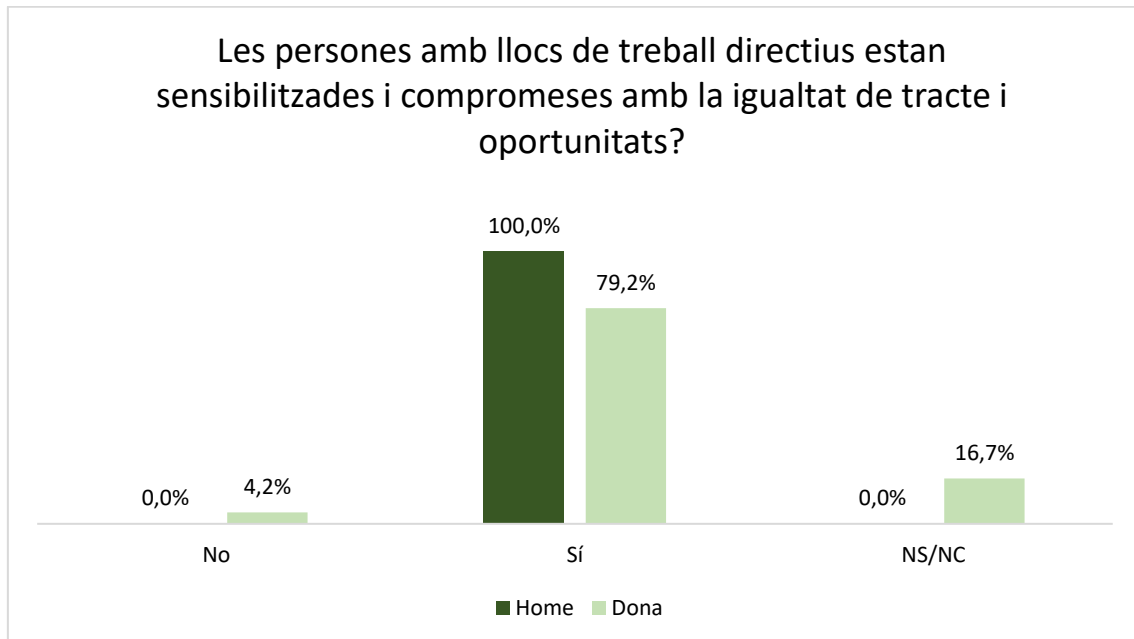


En el context de la responsabilitat laboral, més del 73% d'homes i dones declaren no tindre cap persona a càrrec, tanmateix, en els percentatges de tindre persones a càrrec els homes (26,7%) destaquen lleument sobre les dones (20,8%) en la mateixa situació laboral. Es destaca una percepció general d'equilibri en esta tasca de responsabilitat afegida, amb una proporció de responsabilitat similar.



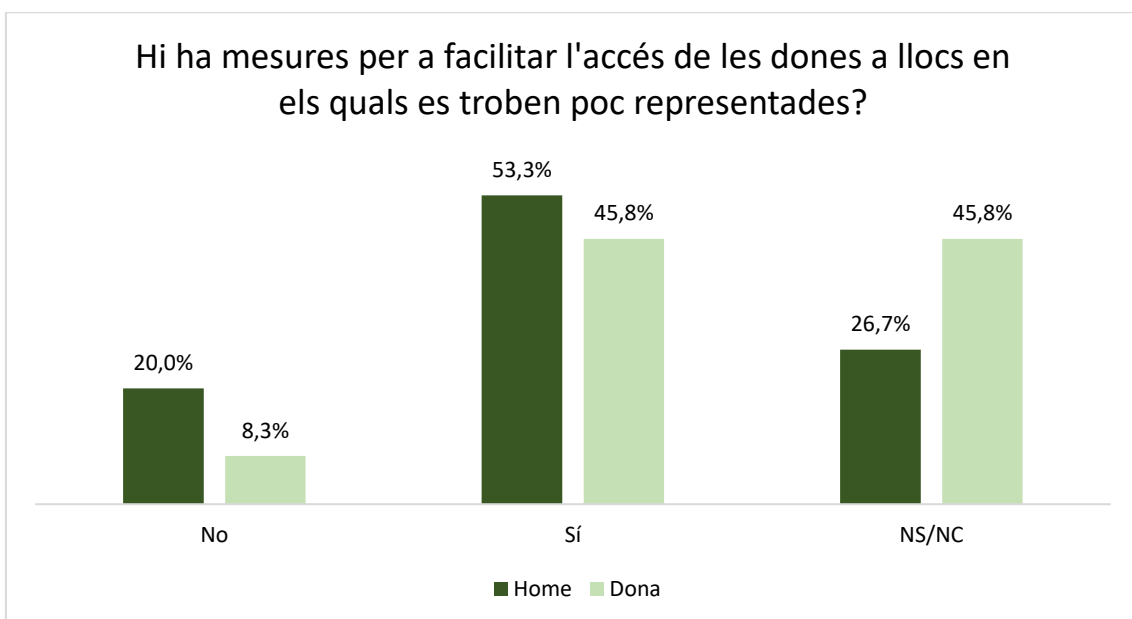
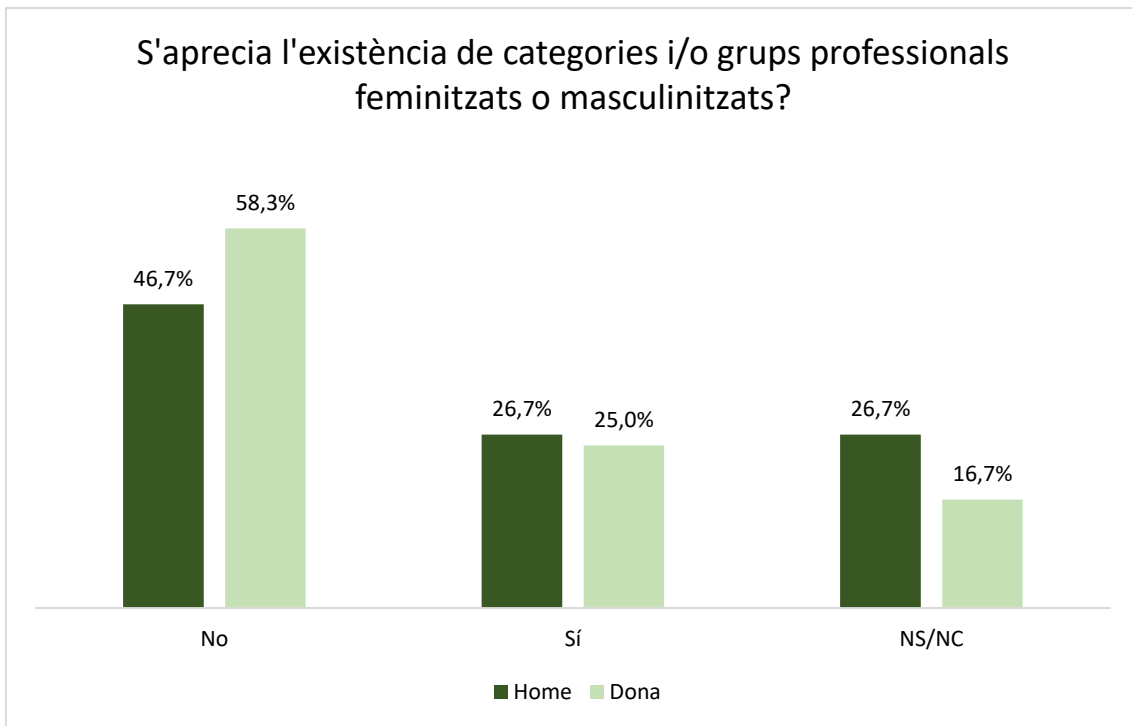
Dins del coneixement de les polítiques d'igualtat tractades per l'ajuntament, en les respostes es determina que els homes són més coneixedors (66,7%) que les dones i tenen menys desconeixement sobre eixa matèria (13,3%). D'altra banda,

esta distribució suposa un major desconeixement de les dones (29,2%) sobre els drets d'igualtat de l'ajuntament i un 12,5% menys de coneixement que els homes.



Progressant en la responsabilitat dels llocs de treball, es manté una percepció positiva general de la presència de dones en càrrecs de responsabilitat amb l'afirmació d'un 100% dels homes i del 91,7% de dones. No obstant això, a nivell del compromís amb el manteniment dels valors d'equitat dels responsables, hi ha menys afirmació per part de les dones amb un 20,9% que no confirma comportament de promoció d'igualtat d'oportunitats.

Això ens indica que no existeix una problemàtica en la percepció de la representació de dones en càrrecs d'importància, però sí que presenta una major diferència en l'opinió sobre la promoció dels valors d'igualtat dins dels càrrecs de responsabilitat per part de les respostes de dones.

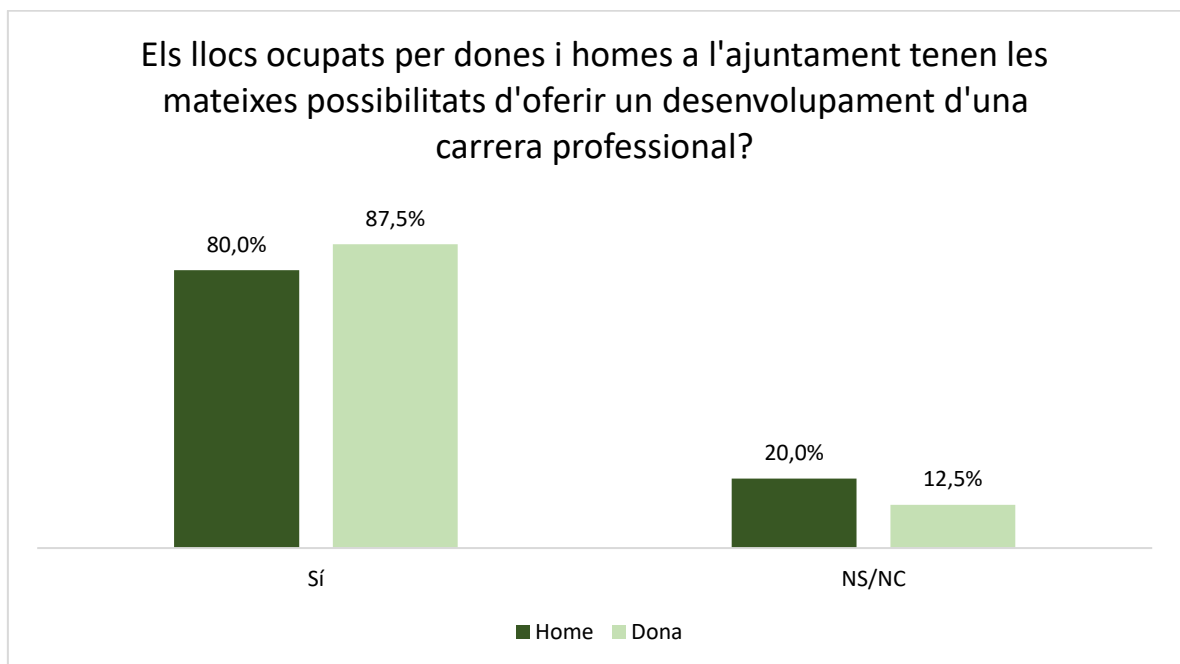


En relació a la segregació de sexes per grups de treball, se certifica una percepció general positiva d'equitat i distribució per part de la plantilla. Tant les percepcions d'homes (46,7%) com dones (58,3%) exposen una no-existència d'esta situació en la realitat laboral de l'Ajuntament de Serra. En el mateix sentit, els percentatges que sí que opinen l'existència de sector feminitzats o masculinitzats es mantenen amb similitud de representació al voltant del 25% en el cas dels dos sexes. Per últim, esdevé important esmentar la gran quantitat d'homes que no tenen

nocions de la situació (26,7%) i en menor nivell, les dones amb el mateix desconeixement (16,7%).

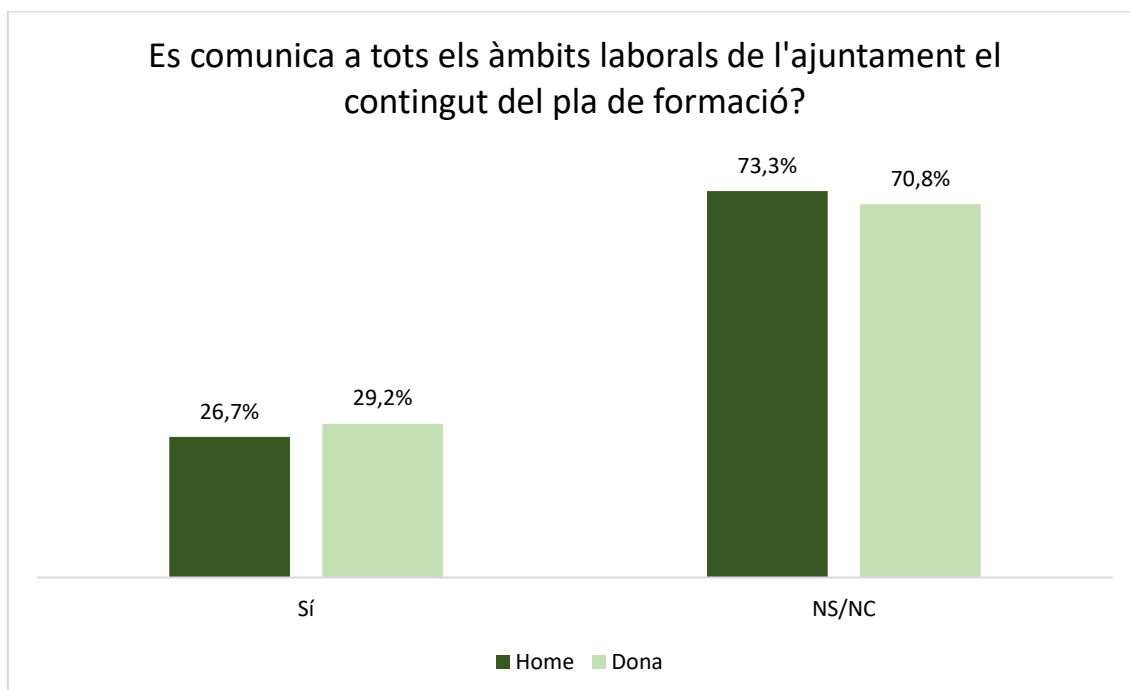
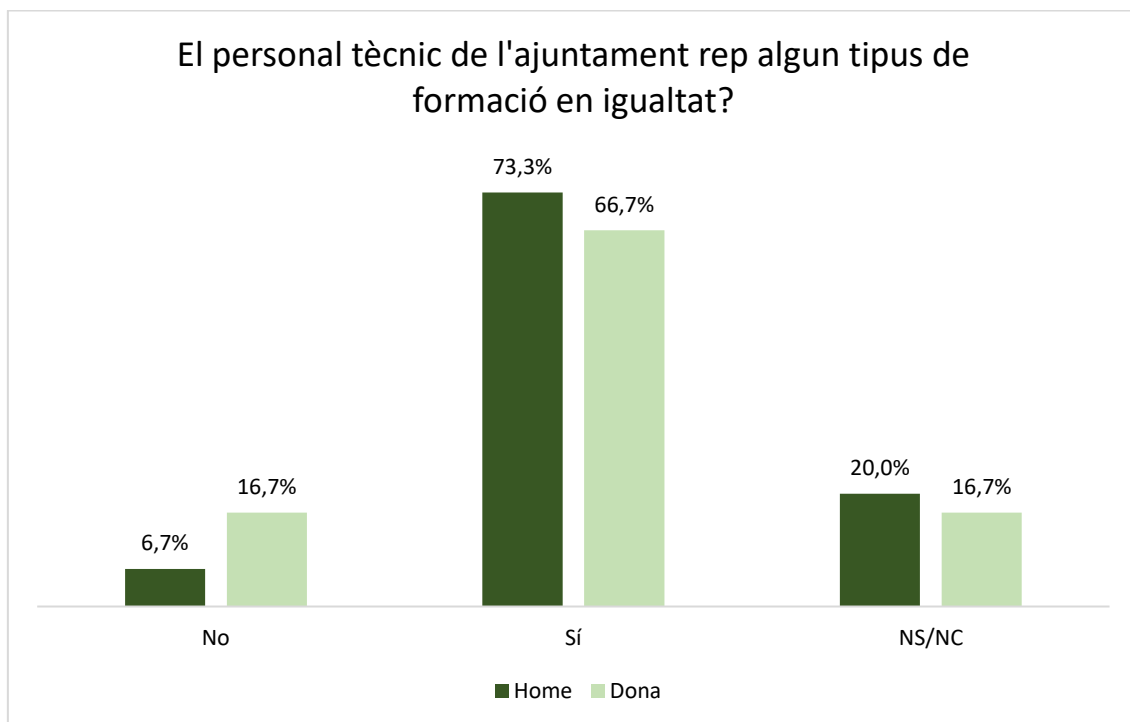
A més, també s'observa una opinió positiva de l'existència de mesures per facilitar l'accés a les dones en àrees de treball poc representades, malgrat que es manté un gran desconeixement d'esta realitat en una gran part de les respostes "NS/NC" de dones (45,8%).

En conseqüència, es completa una perspectiva comuna de distribució per sexes i lloc de treballs en les respostes, sense concentracions nombroses en determinats sectors. Llavors, existeix un clar desconeixement en el sentit de l'existència o no de la problemàtica, que és més intensa en el cas dels homes.



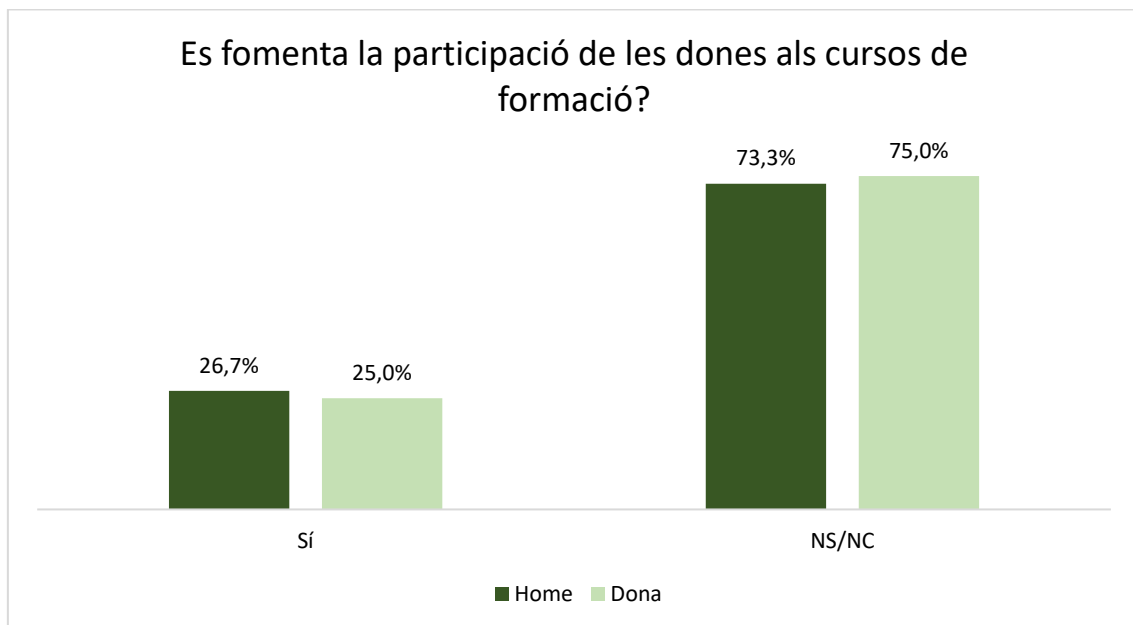
En la promoció i consecució de la trajectòria laboral, de nou s'observa una resposta positiva pels mecanismes d'ascens laboral. A nivell informatiu, un 62,5% de les dones i el 53,3% dels homes determinen que els llocs de treball mantenen una promoció sense discriminació per raó de sexe. Malgrat que de nou existeix un alt percentatge tant d'homes (40%) com dones (33,3%) que tenen un desconeixement sobre esta matèria.

En la sensació de tindre les mateixes possibilitats de promoció, observem una resposta positiva unànime de més del 80% de respostes en els dos sexes. No obstant això, de nou es manté un desconeixement major en el cas dels homes (20%), que de les dones (12,5%).



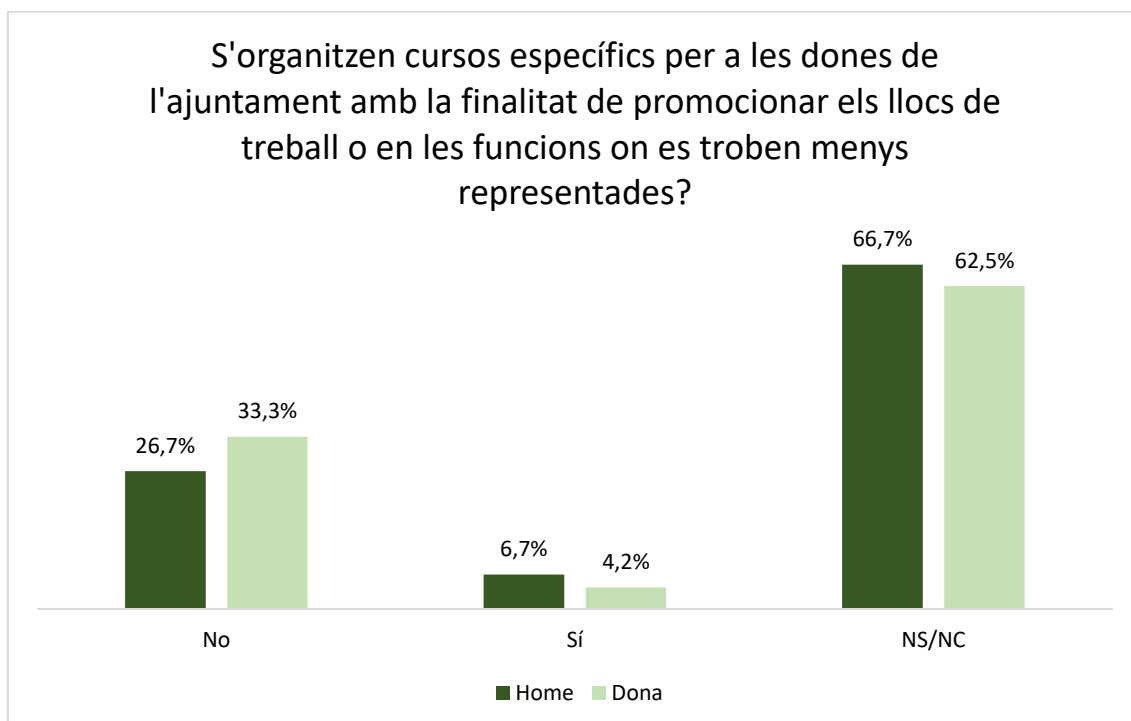
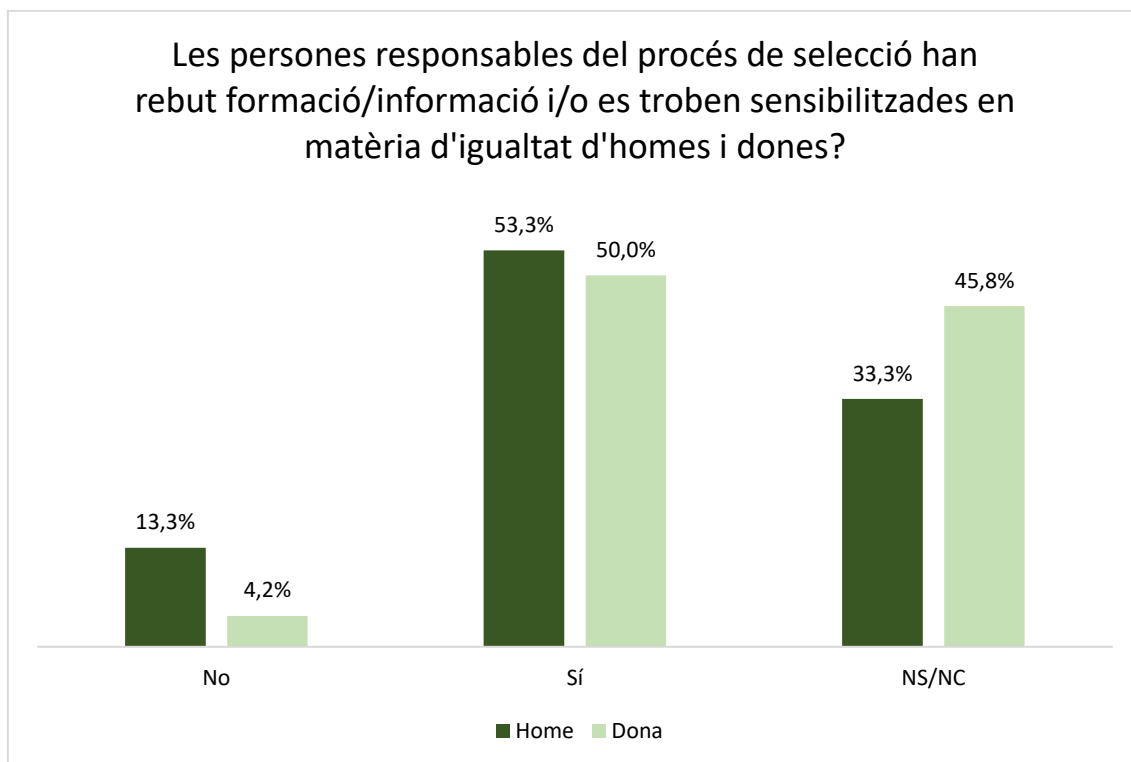
A continuació, en la percepció de formació per part de les respostes obtingudes, trobem de nou la constant positiva en matèria de promoció de la igualtat, amb una afirmació del 66,7% de dones i 73,3% d'homes en la recepció de formació d'equitat en el personal tècnic. No obstant això, la qüestió de la formació específica per a cada àrea de treball està menys considerada i es distribueix en un percentatge de desconeixement superior al 53% tant en homes com en dones. En el mateix camí, la comunicació dels plans de formació no mostren una àmplia informació del procés i contingut, amb una resposta total de "NS/NC" de 71,8%.

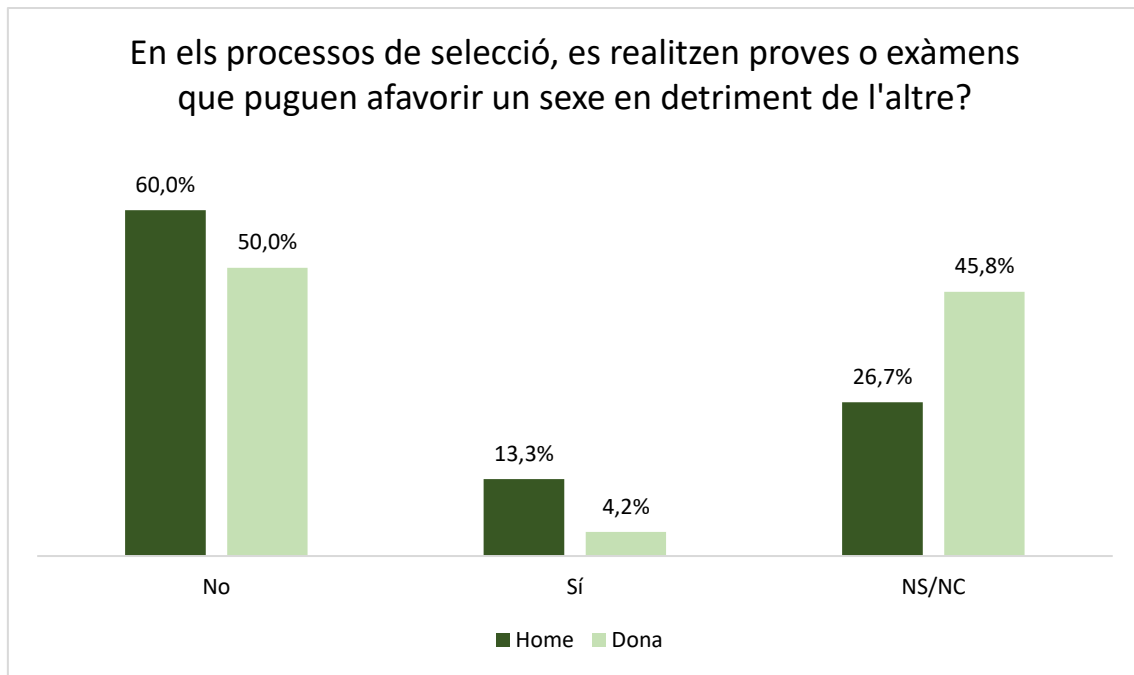
La constant del desconeixement en la formació, continua a nivell específic de treball i personal en altes taxes de "NS/NC", en la qüestió de la possibilitat de formació en horari laboral (74,1%) i les possibilitats de fer formació segons el grup laboral (69,2%).



Dins de la part de presència de dones dins de les formacions, continuem amb un ampli desconeixement amb taxes similars a les anteriors, en la percepció dels homes (73,3%) i de les dones (75%). D'altra banda, una visió més positiva és el foment de la participació de les dones en la promoció laboral, malgrat que

continua la dinàmica de percentatges alts de desconeixement, hi ha una afirmació per part del 40% d'homes i el 45,8% de dones.



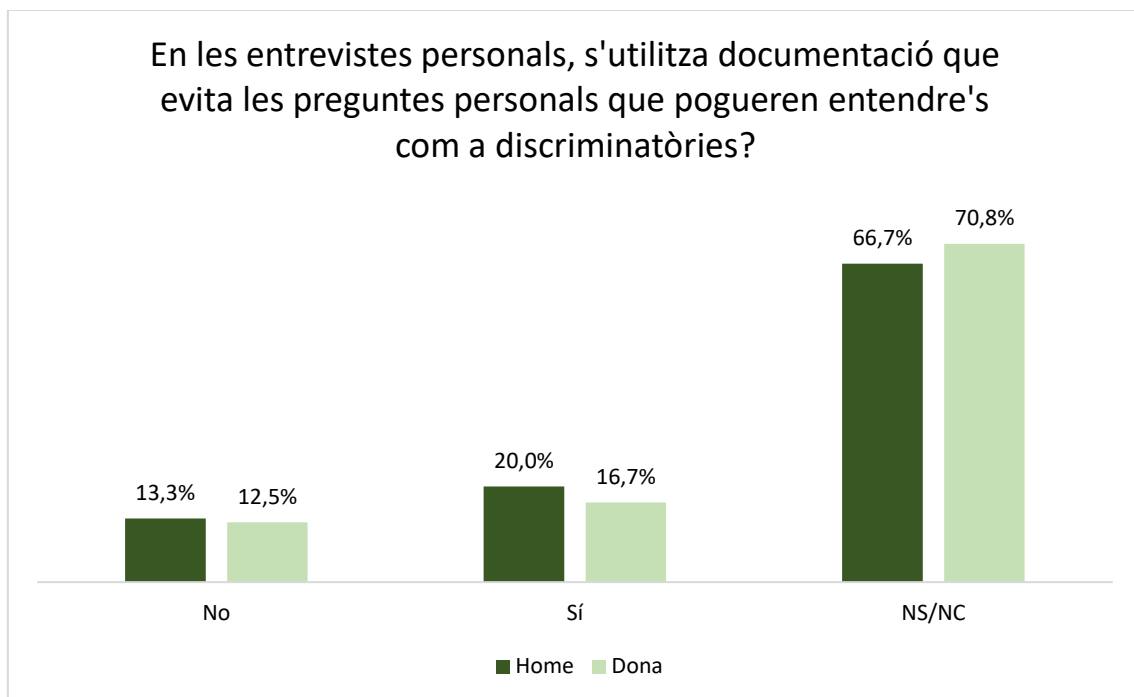


Tanmateix, la impressió de l'organització de cursos per promocionar dones en llocs de treball poc representats és nul·la, amb un residual percentatge de 6,7% en homes i 4,2% en dones de confirmació de la realització, que contrasta amb el conjunt dels sexes en la negativa (30,8%) i els indicadors de desconeixement en els "NS/NC" del 64,1%. Per tant, amb el conjunt de les qüestions de formació i les respostes obtingudes, hem de assenyalar molt positivament la minoria de respostes negatives en la qüestió, però sí que esdevé important esmentar les altes taxes de "NS/NC" amb una extensió contínua en la temàtica, que indica una desinformació generalitzada del mateix procés formatiu.

En matèria de la promoció laboral sense discriminació per raó de sexe, trobem una percepció comuna molt positiva de les dones (83,3%) i també dels homes (73,3%), en menor intensitat, esta tendència s'amplia en la sensibilització i formació de les persones responsables en matèria d'igualtat amb una opinió comuna favorable del 51,3%. De la mateixa manera, hi ha una opinió favorable en el foment de la contractació de dones en llocs de treball poc representats del 50% en les dones i el 46,7% en els homes.

En el sentit de l'ascens laboral, es reconeix en la gran part de les contestacions obtingudes una negativa comuna en la existència d'un privilegi per raó de sexe en els exàmens (53,8%). Seguida del desconeixement característic en les respostes (38,5%) i una residual afirmació de percepció discriminatòria en la consecució de la promoció (7,7%).

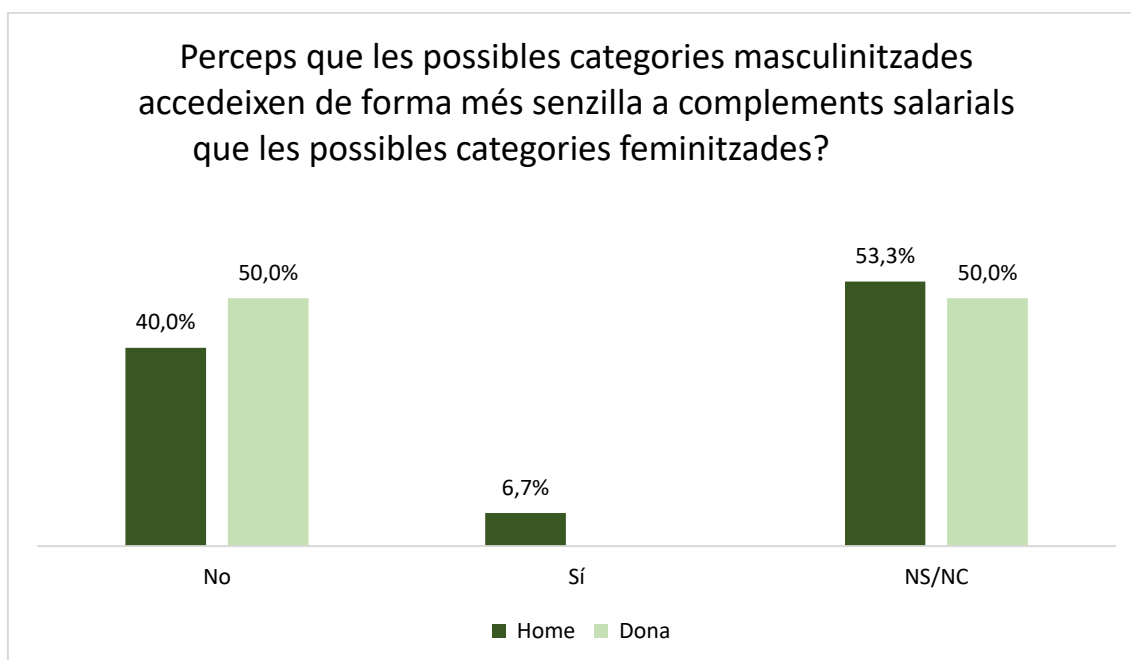
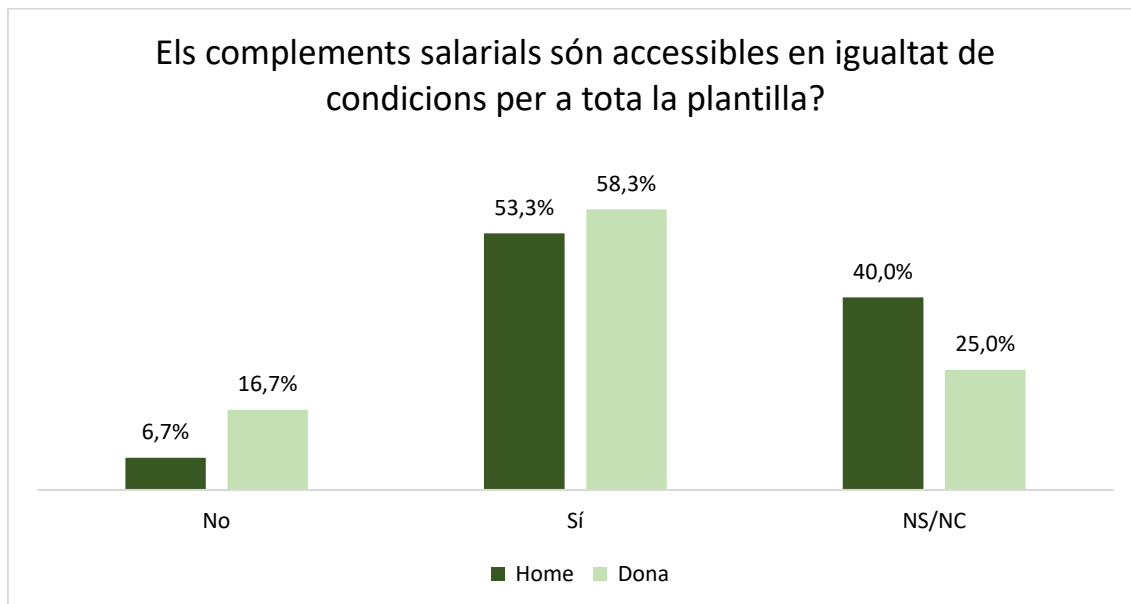
Finalment, el major desconcert en la promoció laboral pareix comprendre la qüestió de si els resultats del procés de selecció laboral es desagreguen per sexes, amb un 77% en el conjunt de "NS/NC".



En la temàtica de la utilització d'un llenguatge neutre o inclusiu, podem constatar un desconcert general en la incorporació d'este tipus de comunicació, "NS/NC" que és extensiu en els dos sexes, en la qüestió de la evitació de preguntes personals discriminatòries (69,2%).

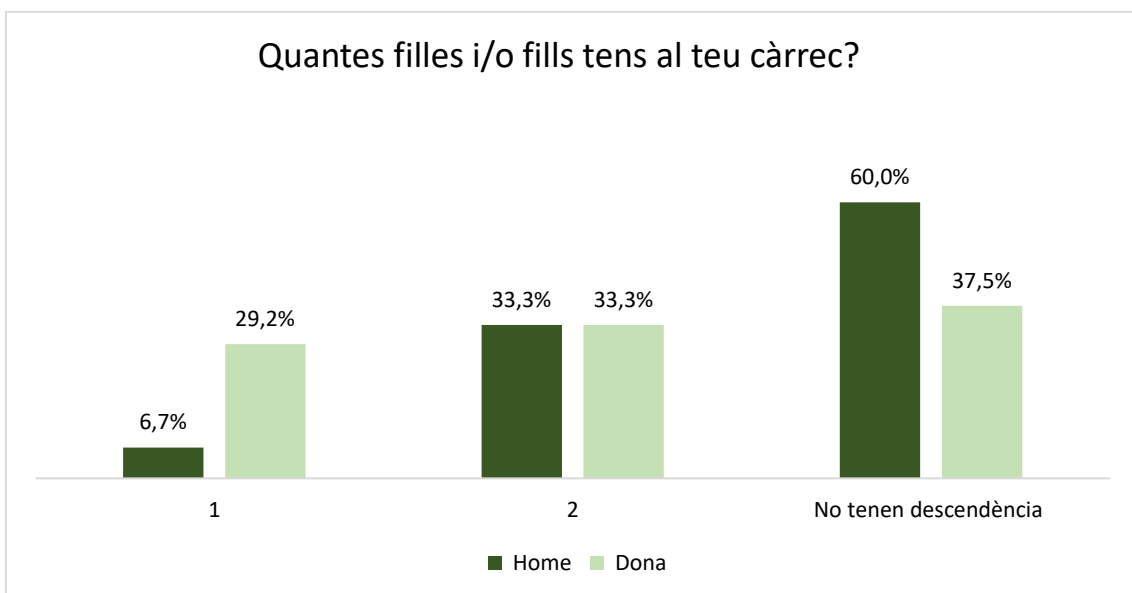
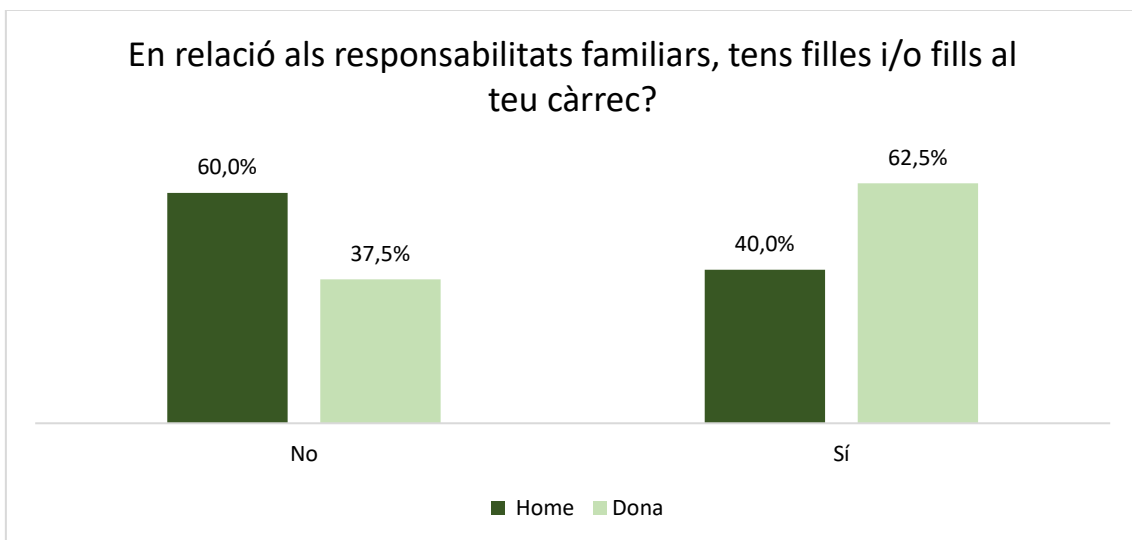
No obstant això, de manera més positiva trobem la creixent visió compartida en els homes (46,7%) i dones (54,2%) en la utilització d'un llenguatge neutre en l'àrea de treball i en la promoció de vacants, malgrat que es manté una considerable taxa de "NS/NC" en el cas de l'àrea (33,3%) i més nombrosa en les vacants (43,6%).

En el seguiment dels resultats, podem comprovar una opinió positiva en la utilització e implementació del llenguatge neutre, però continua la tendència de desinformació sobre la matèria que representa les altes taxes de "NS/NC".



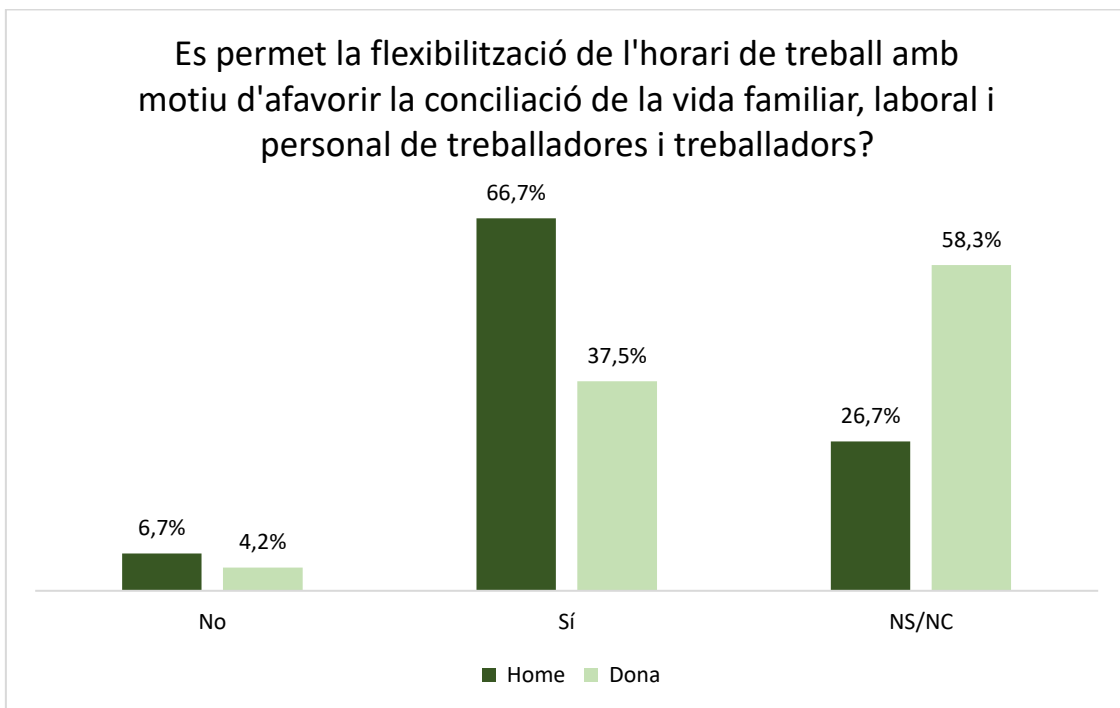
En l'apartat de la qüestió retributiva, s'observa una relativa concordança tant en les respostes dels treballadors (53,3%) com de les treballadores (58,3%) en la percepció que podem accedir als complements salarials amb les mateixes condicions d'equitat.

En relació a la possible diferència de retribució en les categories masculinitzades i feminitzades, hi ha una clara mostra de no percepció en este sentit, amb una contundent visió negativa dels assalariats (40%) i assalariades (50%). Així mateix, destaca de nou la presència d'altres taxes de "NS/NC" en el conjunt de treballadors (51,3%). Per tant, la sensació a nivell salarial de les respostes mostra una positiva percepció d'accés als complements, com en la continuïtat d'una visió de no-existència de grups laborals segregats per sexe amb una diferenciació d'ingressos entre els masculinitzats i feminitzats.



En matèria de conciliació, hi ha en les respostes una clara diferència en la proporció dels treballadors i treballadores en termes de responsabilitat familiar, amb una presència del 62,5% de dones en esta situació, enfront del 40% dels homes. Dins del personal de l'ajuntament amb descendència, el 33,3% tenen dos menors a càrrec en els dos sexes, amb un menor a càrrec en el 6,7% dels homes i el 29,3% de les dones. D'una altra banda, les situacions de dependència per l'ascendència són residuals en les respostes dels treballadors amb un 100% sense responsabilitats d'este tipus. De nou, és en les dones on s'aprecia el context de responsabilitat familiar amb un 25% que s'identifica en esta situació.

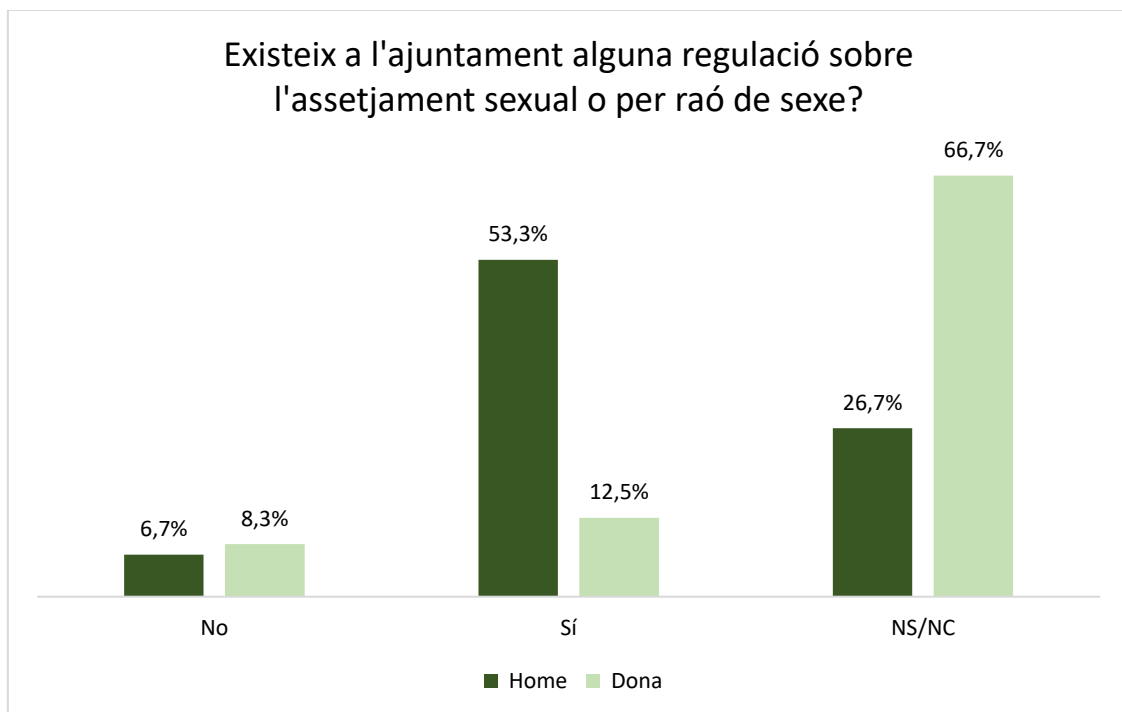
Això mostra que en les respostes del qüestionari existeix una major responsabilitat familiar en el cas de les treballadores, amb més dones en situació de necessària conciliació.



Seguidament, amb continuïtat amb l'expressió de desinformació habitual en les qüestions plantejades, un important percentatge de persones (43,6%) desconeixen el procés d'informar els drets laborals que poden exercir, en una posició convergent tant en els treballadors com en les treballadores. Cal destacar

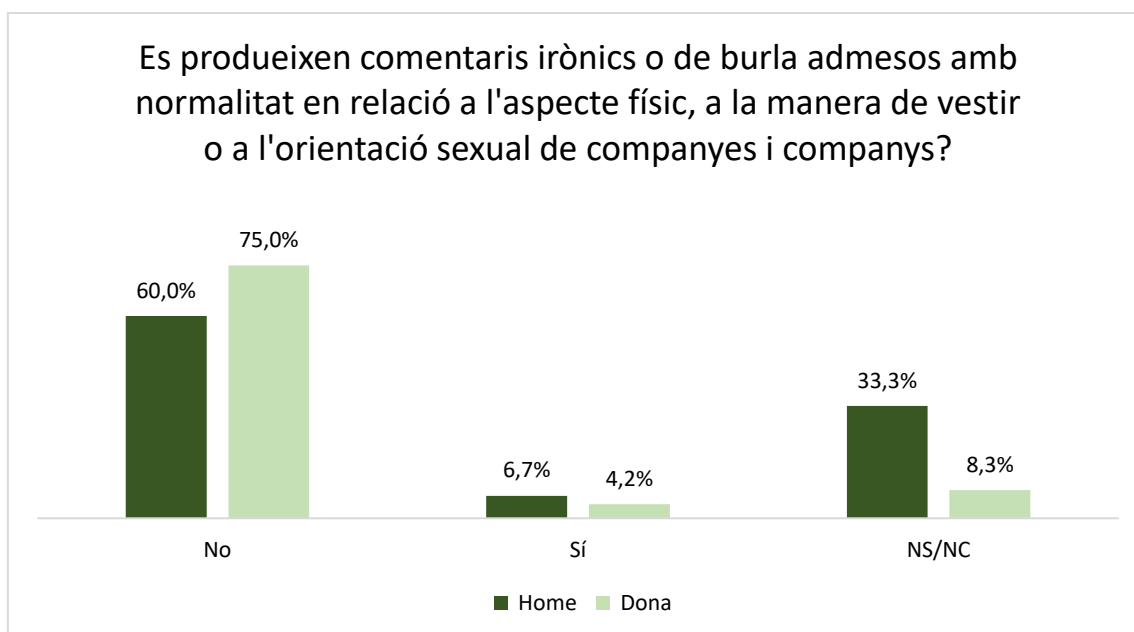
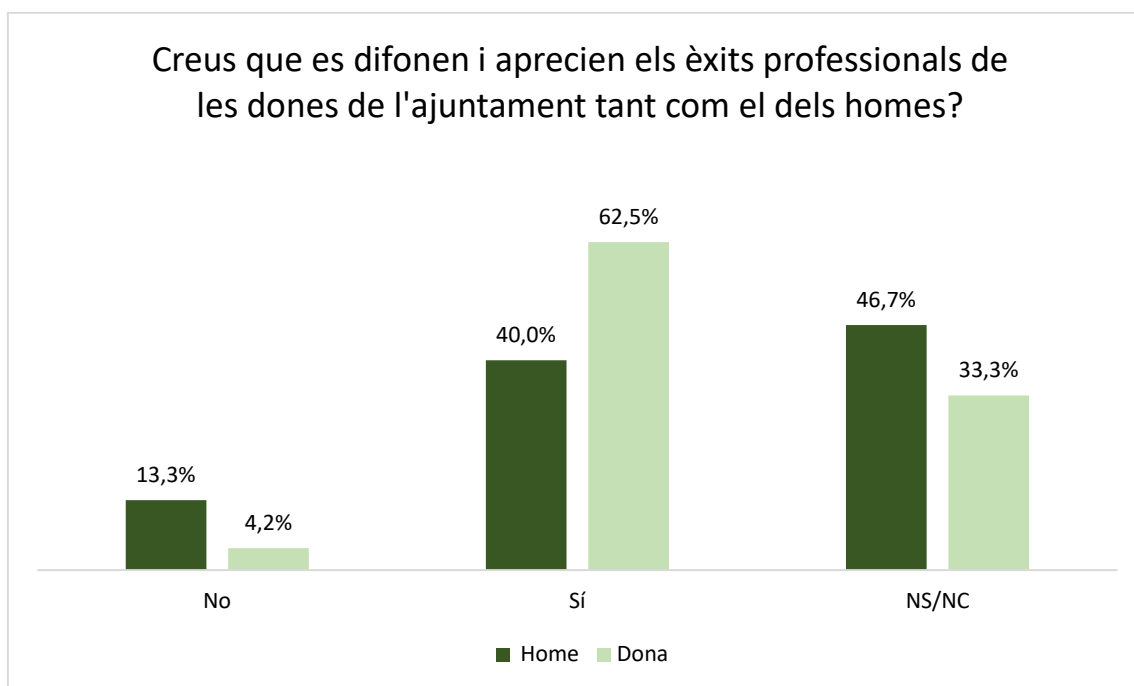
també una relativa percepció que sí que existeix este procés d'informar, amb major presència en els homes (40%) que en les dones (37,5%).

De manera més positiva en el cas dels assalariats (66,7%), s'expressa l'existència de mecanismes de flexibilització laboral dins dels grups laborals de l'ajuntament, per potenciar la conciliació de l'esfera laboral i familiar. Malgrat que en el cas de les assalariades, esta confirmació està menys compartida (37,5%) i presenta més desconeixement en l'existència dels mecanismes com mostren les percepcions "NS/NC" (58,3%).



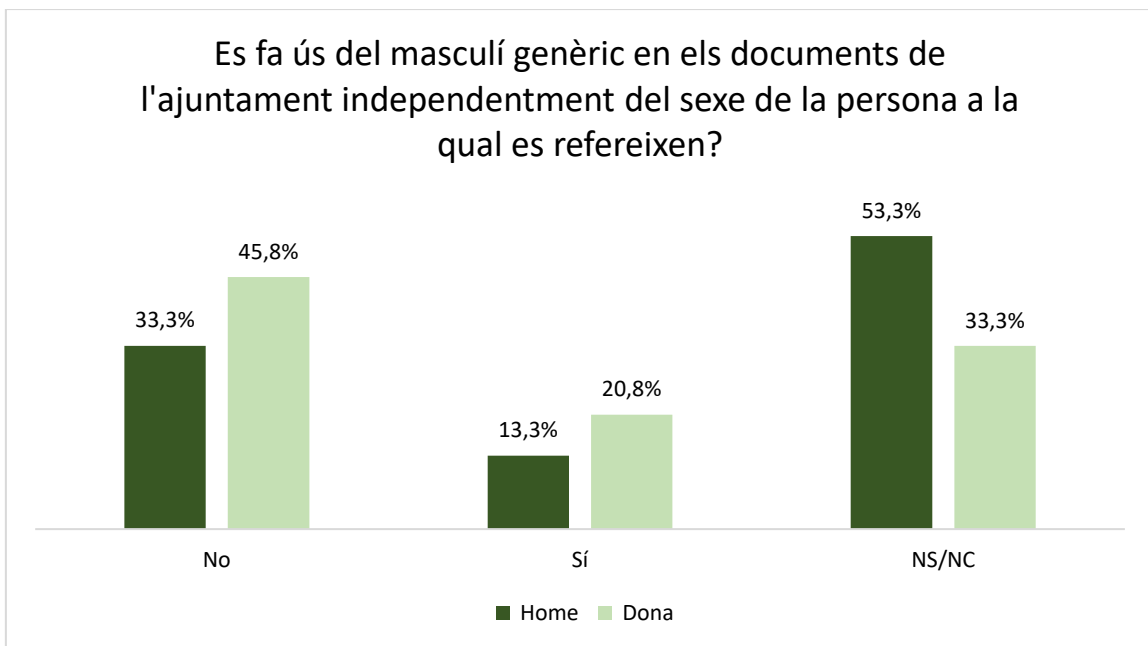
En termes de regulacions amb protocols d'assetjament sexual, trobem les mateixes tendències que en la percepció de regulació de la conciliació. De nou, els treballadors (53,3%) comparteixen una resposta comuna en l'existència d'esta regulació, però les treballadores tornen a desmarcar-se d'esta visió amb un baix 12,5%. A més, s'observa un major desconeixement d'esta realitat en el cas de les dones en "NS/NC" (66,7%), que dels homes (26,7%). Respecte al coneixement de cas d'assetjament sexual, s'assenyala una àmplia negativa i desconeixement d'este fet dins de l'Ajuntament de Serra, amb un residual 6,7% que assenyala

conèixer situacions d'este tipus, asseverant en un 100% que la víctima va tindre suport per denunciar el fet.



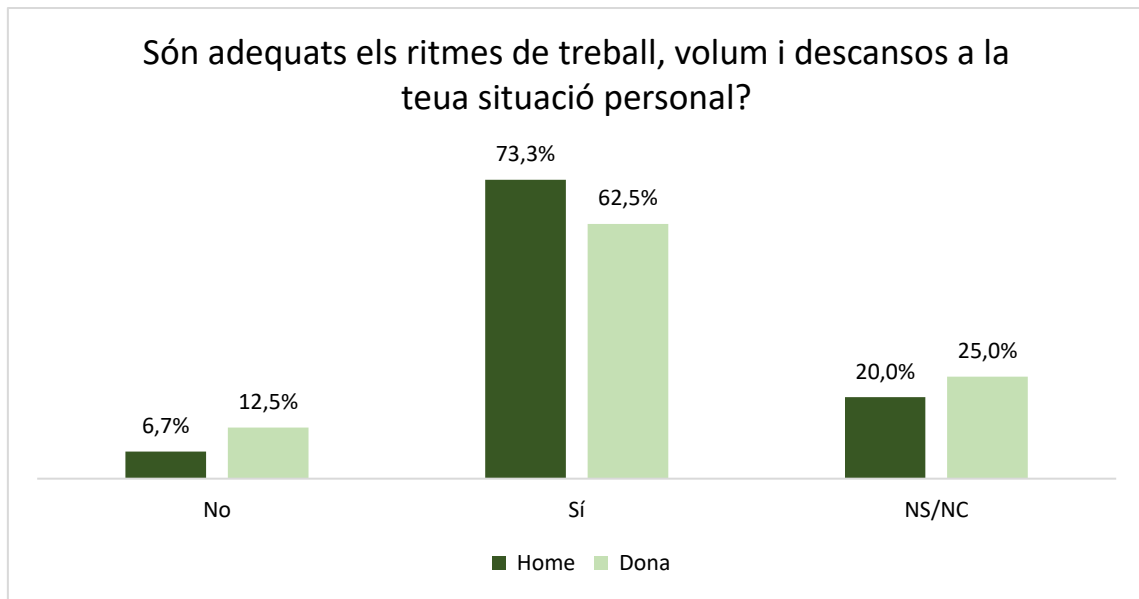
En la representació equitativa dels professionals, el reconeixement als èxits s'aprecia una visió positiva de les treballadores (62,5%), seguida per un recolzament positiu en el cas dels homes (40%). A més, el conjunt de les respostes per part de la plantilla confirma una representació equitativa d'assalariats (66,7%) i assalariades (58,3%) en les fotografies i publicitats que promoua l'ajuntament.

De la mateixa forma, s'exposa que els anuncis de l'administració local tenen un tracte respectuós i no discriminatori amb el sexe femení, amb una resposta unànime del 82,1%. La resta de respostes es mantenen en les "NS/NC", en taxes de 26,7% en els treballadors i 12,5% en les treballadores. En esta matèria de respecte i tracte no discriminatori, l'ambient laboral de l'Ajuntament de Serra mitjançant les respostes sembla respectuós i cordial en les interaccions de la plantilla, ja que un 69,2% confirma esta tendència.



Les persones ocupades aprecien que a l'ajuntament es fa majoritàriament ús del masculí genèric. No obstant això, és necessari assenyalar que les dades indiquen que les persones enquestades no estan sensibilitzades sobre la importància de fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.

L'elevada distribució de la no-existència, tant de dones (45,8%) com homes (33,3%) porta a inferir que no es para atenció sobre la necessitat de fer ús en les comunicacions d'un llenguatge neutre i inclusiu.



En relació amb la salut laboral, s'observa que les persones enquestades valoren de manera positiva els temps i ritmes laborals en els diversos departaments i àrees de treball. No obstant això, és cert que el 19,2% contempla la necessitat d'adequar este procés productiu als seus temps i ritmes personals.

Finalment, respecte a l'adaptació del mobiliari a les característiques i pretensions de treball en homes i dones, s'observa un resposta comuna en el compliment de les comoditats en l'espai de treball més en els assalariats (73,3%), que en les assalariades (54,2%) de les quals un 8,3% demanden una millor adaptació de les condicions de treball.

Finalment, les respostes del qüestionari ens mostren alguns punts clau:

- a) La visió del conjunt de la plantilla és molt positiva en termes d'igualtat, amb una confirmació del tracte no discriminatori, equitat a nivell salarial i en la representació de dones en llocs de treball de responsabilitat.
- b) Les dones tenen més familiars a càrrec que els homes, per la qual cosa les treballadores tenen una percepció de flexibilització i conciliació més crítica.

- c) Existeix un desconeixement global per part del conjunt de la plantilla, en les mesures adoptades d'igualtat dins de l'ajuntament, com demostra les altes taxes de "NS/NC" en estes qüestions.

Les pròpies conclusions ens indiquen el següent:

1. Cal millorar els canals d'informació intern per aconseguir que el conjunt de la plantilla tinga informació tant del context, com de les mesures adoptades en termes d'igualtat.
2. És important impulsar i promocionar el llenguatge inclusiu dins de l'expressió escrita i oral de l'ajuntament.
3. Convé potenciar la realització de formació laboral específica en cada àrea de treball, per cobrir les necessitats individuals de la plantilla.
4. Sembla rellevant plantejar la conciliació des d'una perspectiva de gènere, emfatitzant que les treballadores de l'ajuntament podrien ser el perfil majoritari en esta situació de responsabilitat afegida.

Reunions qualitatives

La inclusió d'entrevistes grupals en el diagnòstic constitueix una eina molt important per conèixer la situació i la percepció de la plantilla en termes de la desigualtat en el lloc de treball. En este cas, es va potenciar la creació d'espais on una part representativa de l'equip de treball de l'ajuntament poguera donar la seua opinió i visió amb la consolidació de tres grups d'entrevistes i la participació d'un total de 16 persones.

Tota esta informació ha sigut ordenada i classificada segons els discursos generats en les entrevistes, mitjançant sis preguntes (ANNEX III) que compreguen informació rellevant sobre la desigualtat dins del lloc de treball: la situació de les treballadores i treballadors, percepcions de desigualtat laboral en les dones i quines mesures es podrien aplicar per a pal·liar algunes problemàtiques. Per tant, el tractament d'estos temes i la seua anàlisi contribueix a conèixer les impressions de la plantilla i poder incloure les seues demandes dins del Pla Intern d'Igualtat per a solucionar-les.

A continuació, exposem algunes de les conclusions i punts en comú trobats:

- a) Gran part de la plantilla afirma conèixer la política d'igualtat de l'ajuntament, però assenyalen un menor coneixement sobre els elements que configuren un Pla Intern d'Igualtat.
- b) Confirmen l'existència de grups de treballs feminitzats i masculinitzats, amb una concentració de treballadores en llocs de treball relacionats amb tasques de cura i de treballadors en la part del manteniment. Fan referència a una diferència fonamentada estructuralment per la societat, que es reproduïx en l'àmbit laboral.
- c) En relació a la situació de promoció i al sostre de vidre (menors càrrecs de responsabilitat en el cas de les treballadores), es comenta que no existeix esta problemàtica gràcies a la configuració meritocràtica de l'àmbit públic

i assenyalen que este tret en l'empresa privada és més intens. No obstant això, es remarca una diferència en els salaris pels complements i la doble conciliació de l'esfera laboral i reproductiva que recau en les dones.

- d) Sobre el grau de coneixement dels drets de conciliació laborals, es constitueix un discurs quasi general de falta de temps, d'informació i de formació sobre els procediments per concordar l'esfera productiva amb la reproductiva.
- e) Es demanda la creació de figures específiques per informar i coordinar la plantilla sobre els drets laborals i es proposa la creació d'una comissió per donar-li suport en termes de conciliació i desigualtat.
- f) En general i de forma espontània, s'expressa l'absència d'un protocol d'assetjaments interns que puguin donar eines per optimitzar el procés i la coordinació en la actuació.
- g) Algunes de les accions proposades per abordar la problemàtica de la desigualtat han sigut:
 - 1. Millorar en la coordinació i formació de la plantilla en termes d'igualtat i drets laborals, amb la dotació de cursos d'informació que es puguin conciliar amb les responsabilitats de treball.
 - 2. La creació d'una comissió d'organització tècnica amb les eines necessàries per controlar i treballar les qüestions de desigualtat que puguin sorgir dins de l'estructura laboral.
 - 3. Establir un protocol d'assetjament intern, amb la funció necessària de crear un procediment que optimitze tant el paper de les autoritats de coordinació pertinents com els mecanismes, per trobar solucions a afavorir la víctima.

• • • • •

PLA D'ACCIÓ



Àrea 1. Procés de selecció i contractació

Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i accés a l'ocupació

Objectiu específic: Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases dels processos de selecció i accés a l'ocupació

- 1) Establir la perspectiva de gènere en totes les fases dels procediments de selecció i accés a l'ocupació: convocatòries, publicitat, requisits, proves selectives i òrgans tècnics de selecció.
- 2) Realitzar informes d'impacte de gènere dels diferents processos de selecció

Objectiu específic: Potenciar la formació en igualtat de gènere en els processos de selecció i d'accés a l'ocupació

- 3) Incloure en els processos selectius temari sobre la legislació actual en igualtat en els diferents nivells administratius i coneixements bàsics en igualtat de gènere
- 4) Valorar com a formació complementària la formació específica en igualtat de gènere

Objectiu específic: Potenciar la presència equilibrada de dones i homes en les diferents departaments i àrees de treball

- 5) Establir accions positives de tracte per a beneficiar al sexe infrarrepresentat en els processos selectius d'accés a l'ocupació. En igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments selectius s'incorporarà la persona del sexe infrarrepresentat en aqueix departament o àrea de treball. Segons els resultats obtinguts del diagnòstic de necessitats en la plantilla de l'ajuntament, serà necessari atendre les àrees

de Brigada i l'escoleta municipal com les àrees més masculinitzades i feminitzades respectivament de l'ajuntament.

- 6) Realitzar campanyes de sensibilització per a potenciar l'accés de les dones en àmbits de treball masculinitzats, com per exemple a través de campanyes de formació a la plantilla o campanyes formatives quan es presenten processos de promoció.

Objectiu específic: Procurar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans tècnics de selecció dels processos selectius

- 7) Garantir la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals dels procediments selectius

Objectiu específic: Fomentar la sensibilització i formació en igualtat de gènere de les persones que componen els tribunals dels procediments selectius

- 8) Valorar que les persones que componen els tribunals de selecció i valoració estiguen formades en igualtat de gènere.

Àrea 2. Classificació professional

Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el sistema de classificació professional

- 9) Incorporar la perspectiva de gènere en la relació de llocs de treball i realitzar les modificacions que siguin necessàries en la nomenclatura dels llocs de treball, en l'assignació de les funcions i en la definició de les retribucions, especificant el sexe de la persona que ocupa cada càrrec.

Àrea 3. Promoció i carrera professional

Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de promoció interna i desenvolupament de la carrera professional

Objectiu específic: Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases dels procediments selectius de promoció interna i desenvolupament de la carrera professional

- 10) Establir la perspectiva de gènere en els criteris per a la promoció interna i el desenvolupament de la carrera professional
- 11) Desenvolupar un canal intern estandarditzat de comunicació (a través de la Intranet) per a assegurar que la plantilla coneix els procediments de promoció interna i desenvolupament de la carrera professional.

Objectiu específic: Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els processos de promoció interna

- 12) Establir accions positives de tracte preferent per a beneficiar el sexe infrarrepresentat en els processos selectius de promoció interna. En igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments de promoció interna s'incorporarà la persona del sexe infrarrepresentat en aqueix lloc de treball
- 13) Recollir en les bases dels processos de promoció interna les accions positives de tracte preferent, perquè quede recollit que es beneficiarà al sexe infrarepresentat en casos de igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments de promoció interna.

Objectiu específic: Promoure la realització d'accions formatives en matèria d'igualtat de gènere en la participació en els processos de promoció interna i desenvolupament de la carrera professional

- 14) Valorar la incorporació de cursos formatius en matèria d'igualtat de gènere en els procediments de promoció interna i desenvolupament de la carrera professional

Àrea 4. Infrarrepresentació femenina

Objectiu: Facilitar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits i llocs de treball

Objectiu específic: Potenciar la presència paritària de dones i homes en els diferents departaments i àrees de treball

- 15) Establir mesures per a fomentar la presència de dones en àmbits de treball masculinitzats i d'homes en àmbits de treball feminitzats
- 16) Realitzar cursos de formació sobre estereotips i rols de gènere per a fer front als prejudicis existents sobre les capacitats de dones i homes

Objectiu específic: Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de treball de poder i responsabilitat

- 17) Establir mesures per a promocionar la presència paritària de dones i homes en els llocs de treball de major responsabilitat i presa de decisions
- 18) Realitzar campanyes de sensibilització sobre lideratge femení per a combatre els estereotips sexistes en les habilitats directives

Objectiu específic: Impulsar la presència paritària de dones i homes en les organitzacions sindicals

- 19) Promocionar en les organitzacions sindicals el principi de presència equilibrada de dones i homes en les taules de negociació, comissions tècniques i consells municipals

Àrea 5. Retribucions

Objectiu: Garantir la igualtat retributiva de dones i homes

Objectiu específic: Complir amb el principi d'igualtat retributiva per treballs d'igual valor

- 20) Realitzar un estudi anual de la situació retributiva de la plantilla. En este diagnòstic s'analitzaran detalladament les retribucions de les treballadores i treballadors en funció de diferents variables com per exemple les classes de personal, la tipologia de jornada, els llocs de treball, etc. D'esta manera, es valoraran els diversos factors que poden desencadenar la bretxa salarial de gènere: segregació horitzontal, segregació vertical, antiguitat, divisió sexual del treball, etc.
- 21) Efectuar una valoració dels llocs de treball incorporant la perspectiva de gènere per a eliminar qualsevol discriminació de gènere en les retribucions

Àrea 6. Formació

Objectiu: Facilitar la formació en matèria d'igualtat de gènere

Objectiu específic 1: Proporcionar formació en igualtat de gènere a tota la plantilla

- 22) Incorporar en els pressupostos externalitzats amb relació en matèria d'igualtat de gènere, la inclusió d'accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

Objectiu específic 2: Fomentar la sensibilització i formació en igualtat de gènere de tot el personal

- 23) Oferir la realització d'un curs bàsic d'igualtat de gènere en tota la plantilla
- 24) Potenciar el desenvolupament d'una acció de formació bàsica en igualtat de gènere per a les persones amb càrrecs de responsabilitat, el personal de RRHH i la representació política

Objectiu específic 3: Assegurar l'igual accés de dones i homes a les accions formatives

- 25) Promocionar que les accions formatives es desenvolupen fonamentalment en horari laboral i en el lloc de treball per a facilitar la conciliació i corresponsabilitat de la plantilla
- 26) Impulsar la modalitat formativa en línia per a facilitar la participació de les persones amb necessitats de conciliació i corresponsabilitat
- 27) Prioritzar la selecció dels cursos de formació d'aquelles persones que es troben acollides a mesures de conciliació
- 28) Establir criteris de presència equilibrada de dones i homes en la participació de les accions formatives

Àrea 7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat

Objectiu: Facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i promoure la corresponsabilitat entre la plantilla

Objectiu específic: Fomentar i promoure els drets i permisos de conciliació en dones i homes

- 29) Realitzar campanyes de sensibilització per a promoure la corresponsabilitat en el treball de cures

Objectiu específic: Donar a conèixer a la plantilla els drets en matèria de conciliació

- 30) Elaborar i difondre un manual que reculli totes les mesures legislatives disponibles en matèria de conciliació.
- 31) Realitzar accions formatives sobre els drets de conciliació

Objectiu específic: Promocionar i fomentar l'igual accés de dones i homes a les mesures de conciliació

- 32) Promoure que dones i homes en funció de les seues responsabilitats familiars facen ús de les mesures de conciliació

Objectiu específic: Millorar els drets de conciliació de la plantilla i promoure l'aplicació

- 33) Realitzar un estudi de les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació amb la finalitat d'establir propostes de millora per a compatibilitzar la vida laboral, familiar i personal

Àrea 8. Seguretat, salut laboral i equipaments

Objectiu: Promocionar la salut laboral des de la perspectiva de gènere

Objectiu específic: Incorporar la perspectiva de gènere en la en la prevenció de riscos laborals i en la salut laboral

- 34) Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos i identificar les diferències de dones i homes en l'exposició i en els efectes dels riscos laborals
- 35) Analitzar l'avaluació de riscos per a incloure l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere.

Objectiu específic: Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de la plantilla, ateses les necessitats específiques de cada sexe

- 36) Habilitar en les instal·lacions municipals espais adaptats a les necessitats de la plantilla (necessitats de mobilitat reduïda, banys adaptats, sales de lactància, zones per al descans de les dones embarassades, etc.)

Àrea 9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

Objectiu: Previndre i eliminar les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Objectiu específic: Establir procediments i mecanismes adequats per a la prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

- 37) Elaborar i difondre de manera prioritària un protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

- 38) Crear una figura mediadora per als casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Objectiu específic: Potenciar i fomentar la sensibilització i formació en matèria de violències masclistes en l'àmbit laboral

- 39) Incorporar un curs de formació sobre el protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- 40) Elaborar i difondre entre la plantilla una guia sobre violències masclistes en l'àmbit laboral
- 41) Realitzar campanyes de sensibilització contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Àrea 10. Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere

Objectiu: Desenvolupar una cultura municipal compromesa amb la lluita contra la violència de gènere

Objectiu específic: Promoure i fomentar la sensibilització i formació de la plantilla en matèria de violència de gènere

- 42) Realitzar campanyes de sensibilització i difusió contra la violència de gènere
- 43) Promocionar la realització d'un curs bàsic sobre la violència de gènere entre tot el personal
- 44) Realitzar cursos de formació en matèria de detecció, orientació i actuació en casos de violència de gènere per a la Policia Local.

Objectiu específic: Garantir els drets de les dones víctimes de violència de gènere i assegurar la seua protecció integral

- 45) Elaborar una guia informativa sobre recursos específics per a l'atenció de dones víctimes de violència de gènere

- 46) Elaborar un manual informatiu sobre els drets laborals i de seguretat social de les víctimes de violència de gènere

Àrea 11. Comunicació inclusiva i no sexista

Objectiu: Garantir una comunicació inclusiva i no sexista

Objectiu específic: Consolidar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en tots els nivells

- 47) Comunicar a la plantilla la necessitat de fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions internes i externes

- 48) Adaptar tots els continguts fent ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista

Objectiu específic: Fomentar i promoure la sensibilització i formació de la plantilla en la importància de fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista

- 49) Oferir al personal la realització d'un curs bàsic de formació en matèria d'ús inclusiu i no sexista del llenguatge

- 50) Realitzar accions formatives en matèria de comunicació, publicitat i llenguatge inclusiu i no sexista per a les persones responsables de la comunicació interna i externa

- 51) Elaborar i difondre una guia sobre l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge

Àrea 12. Transversalitat

Objectiu: Instaurar la transversalitat de gènere i la igualtat d'oportunitats de dones i homes

- 52) Crear una Comissió per a implantar la transversalitat de gènere en l'Ajuntament
- 53) Establir sistemes de recollida de dades desagregades per sexe
- 54) Incorporar clàusules de gènere en els contractes, subvencions i convenis públics
- 55) Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals
- 56) Crear una bústia de suggeriments per a acollir totes les qüestions en matèria d'igualtat de gènere de la plantilla



CRONOGRAMA



		2023	2024	2025	2026
Àrea 1. Procés de selecció i contractació					
Acció 1.	Establir la perspectiva de gènere en totes les fases dels procediments de selecció i accés a l'ocupació: convocatòries, publicitat, requisits, proves selectives i òrgans tècnics de selecció				
Acció 2.	Realitzar informes d'impacte de gènere dels diferents processos de selecció				
Acció 3.	Incorporar en els processos selectius temari sobre la legislació actual en igualtat en els diferents nivells administratius i coneixements bàsics en igualtat de gènere				
Acció 4.	Valorar com a formació complementària la formació específica en igualtat de gènere				
Acció 5.	Establir accions positives de tracte preferent per a beneficiar el sexe infrarrepresentat en els processos selectius d'accés a l'ocupació. En igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments selectius s'incorporarà la persona del sexe infrarrepresentat en aqueix departament o àrea de treball. Segons els resultats obtinguts del diagnòstic de necessitats en la plantilla de l'ajuntament, serà necessari atendre les àrees de Brigada i l'escoleta municipal com les àrees més masculinitzades i feminitzades respectivament de l'ajuntament.				
Acció 6.	Realitzar campanyes de sensibilització per a potenciar l'accés de les dones en àmbits de treball masculinitzats, com per exemple a través de campanyes de formació a la plantilla o campanyes formatives quan es presenten processos de promoció.				
Acció 7.	Garantir la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals dels procediments selectius				
Acció 8.	Valorar que les persones que componguen els tribunals de selecció i valoració estiguen formades en igualtat de gènere.				
Àrea 2. Classificació professional					
	Incorporar la perspectiva de gènere en la relació de llocs de treball realitzant les modificacions que siguin necessàries en la nomenclatura dels				

Acció 9.	llocs de treball, en l'assignació de les funcions i en la definició de les retribucions, especificant el sexe de la persona que ocupa cada càrrec.				
Àrea 3. Promoció i carrera professional					
Acció 10.	Establir la perspectiva de gènere en els criteris per a la promoció interna i el desenvolupament de la carrera professional				
Acció 11.	Desenvolupar un canal intern estandarditzat de comunicació (a través de la Intranet) per a assegurar que la plantilla coneix els procediments de promoció interna i desenvolupament de la carrera professional.				
Acció 12.	Establir accions positives de tracte preferent per a beneficiar el sexe infrarrepresentat en els processos selectius de promoció interna. En igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments de promoció interna s'incorporarà la persona del sexe infrarrepresentat en aqueix lloc de treball				
Acció 13.	Recollir en les bases dels processos de promoció interna les accions positives de tracte preferent, perquè quede recollit que es beneficiarà al sexe infrarepresentat en casos de igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments de promoció interna				
Acció 14.	Valorar la incorporació de cursos formatius en matèria d'igualtat de gènere en els procediments de promoció interna i desenvolupament de la carrera professional				
Àrea 4. Infrarrepresentació femenina					
Acció 15.	Establir mesures per a fomentar la presència de dones en àmbits de treball masculinitzats i d'homes en àmbits de treball feminitzats				
Acció 16.	Realitzar cursos de formació sobre estereotips i rols de gènere per a fer front als prejudicis existents sobre les capacitats de dones i homes				
Acció 17.	Establir mesures per a promocionar la presència paritària de dones i homes en els llocs de treball de major responsabilitat i presa de decisions				
Acció 18.	Realitzar campanyes de sensibilització sobre lideratge femení per a combatre els estereotips sexistes en les habilitats directives				

Acció 19.	Promocionar en les organitzacions sindicals el principi de presència equilibrada de dones i homes en les taules de negociació, comissions tècniques i consells municipals				
Àrea 5. Retribucions					
Acció 20.	Realitzar un estudi anual de la situació retributiva de la plantilla. En este diagnòstic s'analitzaran detalladament les retribucions de les treballadores i treballadors en funció de diferents variables com per exemple les classes de personal, la tipologia de jornada, els llocs de treball, etc. D'esta manera, es valoraran els diversos factors que poden desencadenar la bretxa salarial de gènere: segregació horitzontal, segregació vertical, antiguitat, divisió sexual del treball, etc.				
Acció 21.	Efectuar una valoració dels llocs de treball incorporant la perspectiva de gènere per a eliminar qualsevol discriminació de gènere en les retribucions (proposta en l'acció 9)				
Àrea 6. Formació					
Acció 22.	Incorporar en els pressupostos externalitzats amb relació en matèria d'igualtat de gènere, la inclusió d'accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere				
Acció 23.	Oferir la realització d'un curs bàsic d'igualtat de gènere en tota la plantilla				
Acció 24.	Potenciar el desenvolupament d'una acció de formació bàsica en igualtat de gènere per a les persones amb càrrecs de responsabilitat, el personal de RRHH i la representació política				
Acció 25.	Promocionar que les accions formatives es desenvolupen fonamentalment en horari laboral i en el lloc de treball per a facilitar la conciliació i corresponsabilitat de la plantilla				
Acció 26.	Impulsar la modalitat formativa en línia per a facilitar la participació de les persones amb necessitats de conciliació i corresponsabilitat				
Acció 27.	Prioritzar la selecció dels cursos de formació d'aquelles persones que es troben acollides a mesures de conciliació				

Acció 28.	Establir criteris de presència equilibrada de dones i homes en la participació de les accions formatives				
Àrea 7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat					
Acció 29.	Realitzar campanyes de sensibilització per a promoure la corresponsabilitat en el treball de cures				
Acció 30.	Elaborar i difondre un manual que reculla totes les mesures legislatives disponibles en matèria de conciliació.				
Acció 31.	Realitzar accions formatives sobre els drets de conciliació				
Acció 32.	Promoure que dones i homes en funció de les seues responsabilitats familiars facen ús de les mesures de conciliació				
Acció 33.	Realitzar un estudi de les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació amb la finalitat d'establir propostes de millora per a compatibilitzar la vida laboral, familiar i personal				
Àrea 8. Seguretat, salut laboral i equipaments					
Acció 34.	Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos i identificar les diferències de dones i homes en l'exposició i en els efectes dels riscos laborals				
Acció 35.	Analitzar l'avaluació de riscos per a incloure l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere.				
Acció 36.	Habilitar en les instal·lacions municipals espais adaptats a les necessitats de la plantilla (necessitats de mobilitat reduïda, banys adaptats, sales de lactància, zones per al descans de les dones embarassades, etc.)				
Àrea 9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe					
Acció 37.	Elaborar i difondre de manera prioritària un protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe				
Acció 38.	Crear una figura medidora per als casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe				

Acció 39.	Incorporar un curs de formació sobre el protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe				
Acció 40.	Elaborar i difondre entre la plantilla una guia sobre violències masclistes en l'àmbit laboral				
Acció 41.	Realitzar campanyes de sensibilització contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe				
Àrea 10. Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere					
Acció 42.	Realitzar campanyes de sensibilització i difusió contra les violència de gènere				
Acció 43.	Promocionar la realització d'un curs bàsic sobre la violència de gènere entre tot el personal				
Acció 44.	Realitzar cursos de formació en matèria de detecció, orientació i actuació en casos de violència de gènere per a la Policia Local				
Acció 45.	Elaborar una guia informativa sobre recursos específics per a l'atenció de dones víctimes de violència de gènere				
Acció 46.	Elaborar un manual informatiu sobre els drets laborals i de seguretat social de les víctimes de violència de gènere				
Àrea 11. Comunicació inclusiva i no sexista					
Acció 47.	Comunicar a la plantilla la necessitat de fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions internes i externes				
Acció 48.	Adaptar tots els continguts fent ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista				
Acció 49.	Oferir al personal la realització d'un curs bàsic de formació en matèria d'ús inclusiu i no sexista del llenguatge				
Acció 50.	Realitzar accions formatives en matèria de comunicació, publicitat i llenguatge inclusiu i no sexista per a les persones responsables de la comunicació interna i externa				
Acció 51.	Elaborar i difondre una guia sobre l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge				
Àrea 12. Transversalitat					
Acció 52.	Crear una Comissió per a implantar la transversalitat de gènere en l'Ajuntament				

Acció 53.	Establir sistemes de recollida de dades desagregades per sexe				
Acció 54.	Incorporar clàusules de gènere en els contractes, subvencions i convenis públics				
Acció 55.	Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals				
Acció 56.	Crear una bústia de suggeriments per a acollir totes les qüestions en matèria d'igualtat de gènere de la plantilla				

• • • • •

SEGUIMENT I AVALUACIÓ



tenint en consideració que estos elements poden ser canviants i depenen de diversos factors als quals es pot enfrontar un Ajuntament.

L'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat és un procediment fonamental, ja que permet conèixer el grau de compliment dels objectius plantejats per a aconseguir la igualtat de dones i homes, i analitzar l'impacte que les accions implementades han tingut en l'organització municipal.

A més, no sols aporta una visió sobre el grau d'execució dels objectius, sinó que proporciona informació sobre les dificultats i les oportunitats trobades en el desenvolupament del pla, i sobre l'impacte que les diverses mesures han tingut quant al desenvolupa laboral i personal de la plantilla.

Així mateix, mitjançant el seguiment i l'avaluació es possibilita l'establiment de noves accions a adoptar, bé per a eliminar noves desigualtats que hagen sorgit, o bé per a aconseguir de manera més adequada els objectius previstos.

Per a desenvolupar el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat és necessari respondre a les següents qüestions:

- Què s'ha fet? Permet avaluar el resultat.
- Com s'ha fet? Permet avaluar el procés.
- Què s'ha aconseguit? Permet avaluar l'impacte.

Cadascuna d'estes qüestions proporciona informació específica, de manera que es constitueixen tres eixos d'avaluació concrets, però interrelacionats.

Agents que participen en l'avaluació

Alcaldia

El personal polític responsable de l'impuls de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament exercirà funcions de control i direcció en cas d'obstaculitzar-se qualsevol procediment d'avaluació.

Regidoria d'Igualtat

Com a part implicada en l'impuls de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament, la Regidoria d'Igualtat participarà en el procés d'avaluació i seguiment, establint els recursos i mitjans necessaris per a l'adequada implementació del Pla d'Igualtat.

Comissió Permanent d'Igualtat

La Comissió permanent d'Igualtat serà l'òrgan responsable de controlar el procediment de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, rebent i analitzant la informació relativa a la implementació de les accions, els informes d'avaluació i seguiment i les consultes relatives al desenvolupat del pla al llarg de tot el període de la seua vigència

Plantilla

La plantilla hi col·laborarà aportant la informació que siga necessària per a realitzar els diversos informes d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat

Informe d'avaluació anual

Al llarg de cadascun dels anys de vigència del Pla d'Igualtat, es realitzaran informes de caràcter anual, que permetran conèixer els resultats de la implementació i reajustar aquells aspectes que no s'estiguen desenvolupant de manera adequada. D'igual manera, una vegada aconseguida la vigència del Pla d'Igualtat, es realitzarà l'avaluació final, la qual recollirà els resultats més rellevants i els avanços aconseguits amb la implementació d'este, prenent com a referència el punt de partida obtingut mitjançant el diagnòstic de la situació elaborat en les fases inicials del procés. Esta anàlisi establirà un nou diagnòstic de la situació, que servirà d'inici per a l'elaboració i implementació del posterior Pla d'Igualtat.

L'òrgan encarregat de l'elaboració dels informes de seguiment i avaluació, serà la Comissió Permanent d'Igualtat i estos documents s'articularen en funció de tres eixos d'anàlisi que garantiran l'adequat desenvolupament de tot el procés.

Els tres eixos seran els següents:

- Avaluació dels resultats: Analitza el nivell d'execució i el nombre de persones beneficiades amb la implementació de les accions.
- Avaluació del procés: Examina la idoneïtat dels recursos assignats, les dificultats trobades i les solucions adoptades en el desenvolupament de les accions.
- Avaluació de l'impacte: Valora els efectes en matèria d'igualtat de gènere que s'han produït com a resultat de la implementació de les accions.

Per a concloure, s'ha dissenyat una fitxa de seguiment (Annex?) perquè pugui ser utilitzada al llarg de tot el procediment.



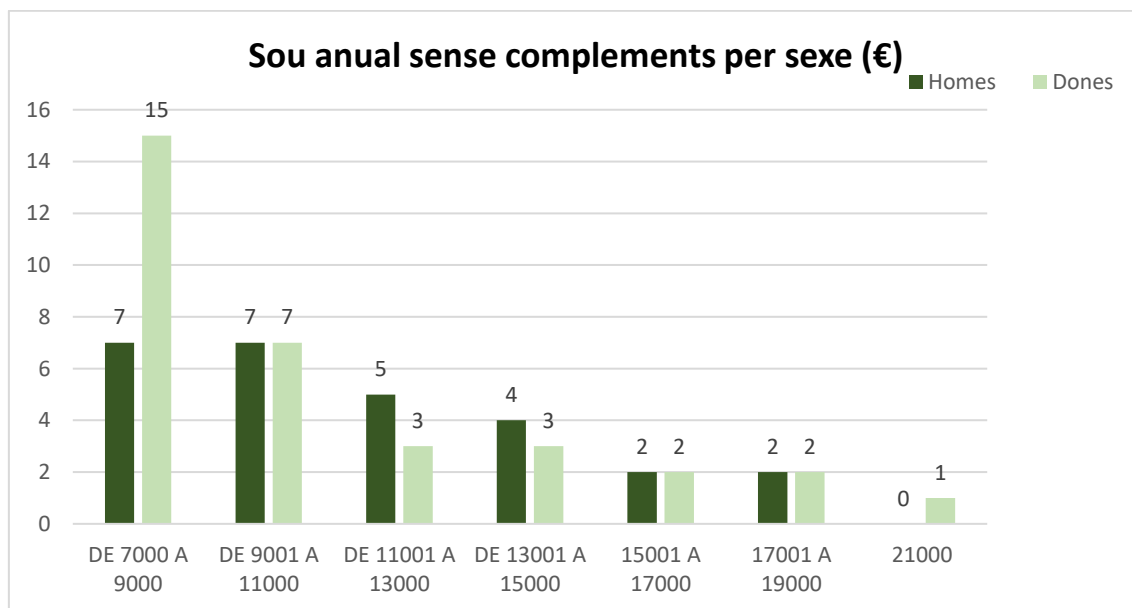
ANNEXOS



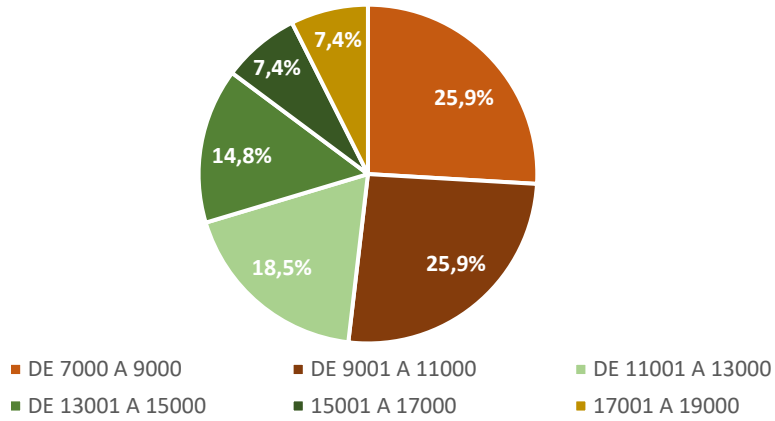
Annex I

Estadístiques taules salarials

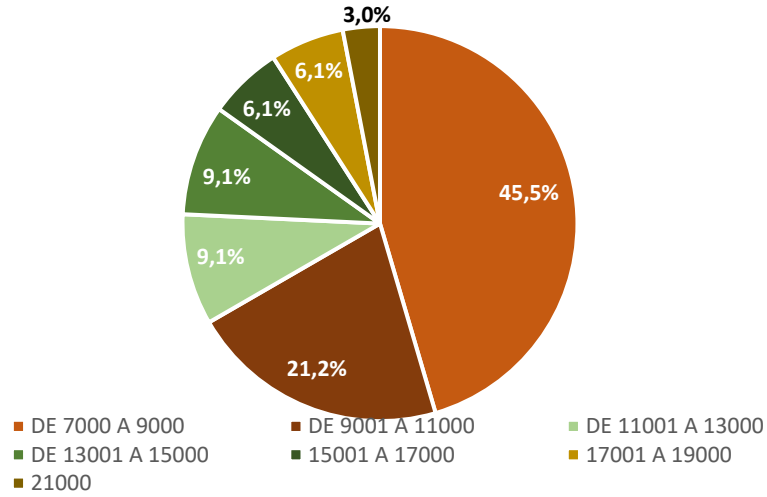
SEXE	GRUP	MITJANA SENSE COMPLEMENTS (€)	MEDIANA SENSE COMPLEMENTS (€)	MITJANA AMB COMPLEMENTS (€)	MEDIANA AMB COMPLEMENTS (€)
H	A1	13436,38	13436,38	38142,97	38142,97
D	A1	14175,57	14175,57	24322,61	24322,61
H	A2	16.506,41	16.506,41	31.751,47	31.751,47
D	A2	16.486,10	16.970,07	29.924,47	31.786,75
H	B	17675,59	17675,59	41367,03	41367,03
D	B	13.322,81	13.322,81	21.612,41	21.612,41
H	C1	13068,94	13132,44	33823,59714	33634,83
D	C1	12.614,544	11.426,80	27.419,95	29.956,89
H	C2	9990,75	9613,86	19700,79	19707,26
D	C2	9.177,28	9.013,27	15.183,35	15.928,50
H	AAPP	8219,27	8223,67	15843,41	15860,13
D	AAPP	8.305,17	8.334,55	15.692,505	15.771,045



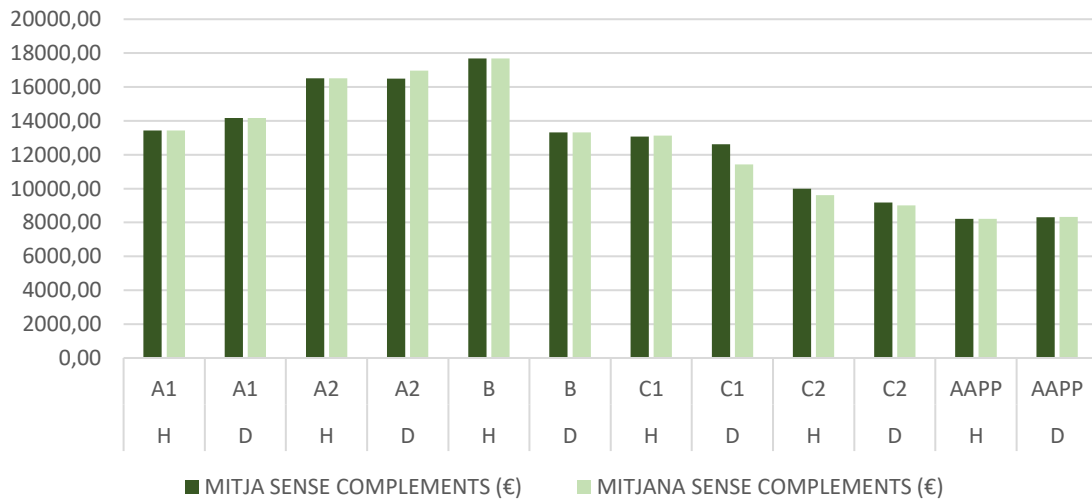
Sou anual sense complements d'homes (€)



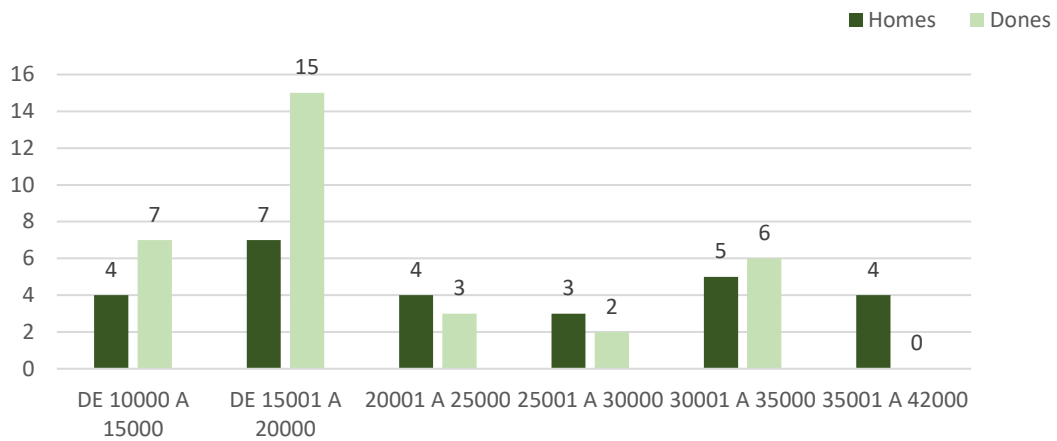
Sou anual sense complements de dones (€)



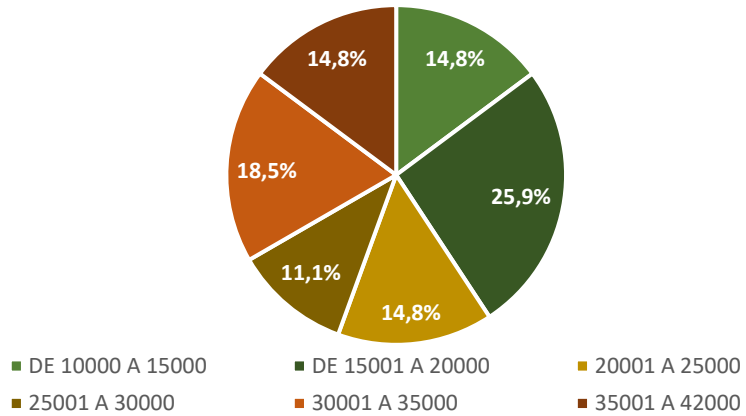
MIJTANA I MEDIANA SENSE COMPLEMENTS



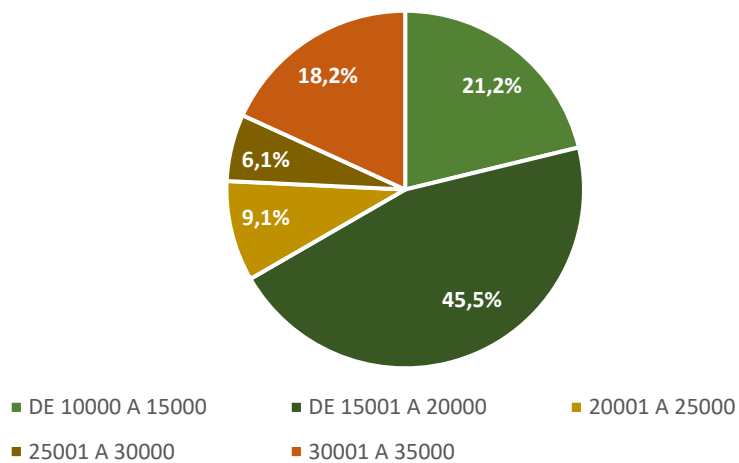
Sou anual amb complements per sexe (€)



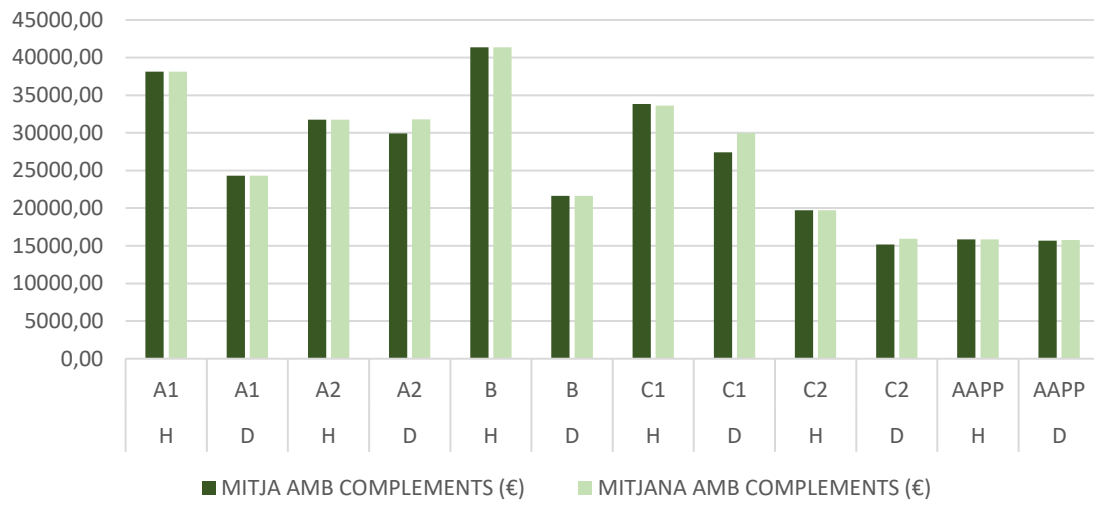
Sou anual amb complements d'homes (€)



Sou anual amb complements de dones (€)



MITJANA I MEDIANA AMB COMPLEMENTS



Annex II

Model de fitxa de seguiment.

Àrea		
N. acció		
Contingut		
Objectiu		
Accions realitzades		
Recursos assignats		
Nocturnitat		
Cost	Estimat	Final
Responsable		
Observacions	Dificultats trobades	Solucions

Annex III

Preguntes entrevistes qualitatives en grup.

1. Com valoreu la situació actual de les dones i homes de la plantilla de l'ajuntament?
2. Existeixen a l'ajuntament àrees feminitzades i masculinitzades? A què es deu?
3. Observes alguna diferència en el teu departament sobre la possibilitat de promocionar?
4. Considereu que existeix algun tipus d'obstacle que dificulti la trajectòria professional de les dones en comparació a la dels homes?
5. Seria necessari millorar el grau de coneixement dels drets de conciliació per part de la plantilla?
6. Quina acció o mesura seria positiva aplicar per a millorar la situació de les dones en la plantilla de l'ajuntament, i què s'hauria d'incloure en el pla?