

II PLA IGUALTAT AJUNTAMENT DE CASTELLFORT 2025 - 2028



CONTINGUT

1. PRESENTACIÓ	3
2. MARC NORMATIU	4
3. PROCÉS DE REALITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	7
3.1. Compromís	7
3.2. Àmbit d' aplicació	7
3.3. Àmbit temporal	7
3.4. Mitjans per a la posada en marxa.	7
3.5. Agents implicats	8
4. EL DIAGNÒSTIC COM A PUNT DE PARTIDA.	9
4.1. Procés de diagnòstic.	9
4.2. Anàlisi DAFO - Debilitats i Fortaleses	10
4.3. Objectius.	11
4.4. Metodologia.	12
5. ÀMBITS D'INTERVENCIÓ I LÍNIES D'ACTUACIÓ.	14
6. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	18
7. RUTA D'IMPLEMENTACIÓ, CALENDARITZACIÓ.	19
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	20
ANNEXE I: DIAGNÒSTIC.	22
1. COMPOSICIÓ LABORAL DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT.	25
1.1- Composició de la plantilla	25
1.2- Distribució de la plantilla per departaments	25
1.3- Accés a l'administració	25
2. JORNADA LABORAL DE LA PLANTILLA.	26
3. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT.	27
4. RETRIBUCIONS.	27
5. CONCILIACIÓ, CORRESPONSABILITAT, TEMPS DE TREBALL, SORTIDA DE L'ORGANITZACIÓ PRODUCTIVA I ACTUACIONS EN MATÈRIA D'ACCIÓ SOCIAL	27
6. PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.	28
7. FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	29
8. SALUT LABORAL, PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.	29
9. COMUNICACIÓ NO SEXISTA.	30
10. CONTRACTACIÓ PÚBLICA I ACCÉS A BÉNS I SERVEIS	30
11. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL	31
ANNEXE I: FITXA DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT	32
ANNEXE II: FITXES DE SEGUIMENT.	33
ANNEXE III: TERMINOLOGIA.	33

1. PRESENTACIÓ

L'actual context d'avanç de les polítiques socials en el nostre territori, també s'ha estès en les polítiques públiques de gènere, com a procés polític de transformació que forma part de l'agenda política i pública del municipi de **Castellfort**.

Partint del reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes com a informador de tot l'ordenament jurídic internacional, europeu, estatal i autonòmic; i havent-se constatat no obstant l'existència d'una desigualtat estructural entre homes i dones palpable transversalment en tots els àmbits de la vida de les persones, des **de l'Ajuntament de Castellfort** s'assumeix l'obligació legal i moral de treballar en favor de la igualtat real i efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral, i de manera transversal en les seves polítiques públiques.

Per tant, el **II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Castellfort** és reflex de la voluntat i compromís de la present institució i de la seva governança local per integrar la igualtat efectiva de dones i homes per tal de corregir desigualtats i evitar discriminacions. Pretenem exercir accions valentes i transformadores per aconseguir canviar la realitat aconseguint nous espais de progrés i majors cotes de llibertat i drets.

A l'**Ajuntament de La Pobla apostem per l'impuls d'iniciatives** que promoguen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que ens ajudin a posicionar el nostre poble en un municipi més igualitari i lliure de violència de gènere.

Per això i amb l'objectiu d'implementar transversalment el principi d'igualtat en l'àmbit organitzatiu i de funcionament intern del present consistori, es presenta el **II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Castellfort 2024-2028**, on es recullen mesures en els àmbits dels recursos humans, conciliació de la vida personal, laboral i familiar, comunicació inclusiva, prevenció i detecció de l'assetjament per raó de sexe o sexual, entre d'altres.

Els propers quatre anys l'Ajuntament de Castellfort assumeix el compromís de dur a terme i aplicar el resultat del present treball, el qual aglutina 17 mesures que aniran en benefici del personal de l'Ajuntament i el personal electe, així com del conjunt de la societat.

Juan Manuel Segura Prades

Alcalde de Castellfort

2. MARC NORMATIU

ÀMBIT INTERNACIONAL

- ✓ Carta de les Nacions Unides (1945).
- ✓ Declaració Universal de Drets Humans (1948)
- ✓ Conveni sobre els drets polítics de la dona (1952), al qual es va adherir Espanya el 1973.
- ✓ Pactes Internacionals de Drets Civils i Polítics i de Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966), ratificats per Espanya el 1977.
- ✓ Convenció de Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació directa contra la dona (1979), a la qual es va adherir Espanya el 1983.
- ✓ Declaració i Programa d'Acció de Viena (Nacions Unides, 1993).
- ✓ Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (2000).
- ✓ Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (2002).
- ✓ IV Conferència Mundial sobre la Dona de Beijing (1995) i les seves posteriors revisions, l'última l'any 2015 (Beijing +20)

ÀMBIT EUROPEU

- ✓ Convenció Europea per a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals (1950), ratificada per Espanya el 1979.
- ✓ Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
- ✓ Tractat de la Unió Europea (1992) i Tractat de Funcionament de la Unió Europea (1957).
- ✓ Tractat d'Amsterdam (1997), ratificat per Espanya el 1998.
- ✓ Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.
- ✓ Reglament (CE) N° 1922/2006 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de desembre de 2006, pel qual es crea un Institut Europeu de la Igualtat de Gènere.
- ✓ Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000/C 364/01), ratificada per Espanya el 2007.

- ✓ Reglament (CE) Nº 168/2007 del Consell de 15 de febrer de 2007, pel qual es crea una Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.
- ✓ Conveni del Consell d' Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i violència domèstica. Istanbul 11 de maig de 2011, ratificat per Espanya el 2014.

ÀMBIT ESTATAL

- ✓ Constitució Espanyola 1978: art. 14 i 9.2.
- ✓ Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- ✓ Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LOI).
- ✓ Llei 30/2003, del 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de les disposicions normatives que elabori el Govern.
- ✓ Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere (LOVG).
- ✓ Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'administració local.
- ✓ Pacte d' Estat contra la violència de gènere. 2017.
- ✓ Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- ✓ Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes
- ✓ Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

ÀMBIT AUTONÒMIC

- ✓ Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana: art. 10 i 11.
- ✓ Llei 9/2003, de 2 d'abril de la Generalitat per a la igualtat entre dones i homes.

- ✓ Llei 8/2010, de 23 de juny de la Generalitat, de Règim Local de la Comunitat Valenciana: (art 33.3k).
- ✓ Llei 4/2012, de 15 d'octubre, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la intimitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
- ✓ Llei 7/2012, de 23 de novembre, contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.
- ✓ Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
- ✓ Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista de la Generalitat. 2017.

Per tant, existeix l'obligació legal perquè totes les Administracions impulsen i es doten d'un Pla d'Igualtat. **L'Ajuntament de Castellfort**, com a administració local més propera a les veïnes i els veïns assumeix el repte i es dota del II Pla d'Igualtat intern.

3. PROCÉS DE REALITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

L'**Ajuntament de Castellfort** ha dissenyat el II Pla d'Igualtat Intern 2025-2028 com una eina col·laborativa, participativa i d'aprenentatge col·lectiu que facilite la integració transversal del principi d'igualtat de dones i homes en les polítiques i accions internes de la institució.

Prèviament al disseny del Pla s'ha realitzat una anàlisi i avaluació del Pla anterior i un informe de seguiment. D'aquest s'ha extret un *Diagnòstic de situació de l'Ajuntament*, que ha consistit en una revisió quantitativa i qualitativa, a través de la qual es recullen dades desagregades per sexe de la situació actual interna del consistori i de les polítiques internes municipals en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.

3.1. Compromís

L'**Ajuntament de Castellfort**, a través de compromís institucional entre l'Alcalde i Agent d'Igualtat va acordar la redacció d'un Pla d'Igualtat que es renovarà cada 4 anys o fins finalitzar la vigència del pla anterior, i que afectarà tota la plantilla del consistori. El present Pla és redactat per l'Agent d'Igualtat de la Xarxa Valenciana d'Agents d'Igualtat de la Mancomunitat Comarcal Els Ports i serà avaluat de forma anual pels treballadors i les treballadores i qui forme part de la Comissió d'Igualtat.

3.2. Àmbit d' aplicació

Els acords continguts en el present Pla d'Igualtat seran d'aplicació directa a tot el personal funcionari i laboral de l'**Ajuntament de Castellfort**, així com al personal dels organismes autònoms municipals.

3.3. Àmbit temporal

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats té una vigència de quatre anys des de la seva aprovació, o fins la renovació del Pla d'Igualtat vigent. Aquesta comença el mes de desembre de 2024 fins al mes de desembre de 2028, sense perjudici que romanga en vigor fins que s'aprove un nou Pla.

3.4. Mitjans per a la posada en marxa.

Per al desenvolupament i la posada en marxa de les accions acordades en el present Pla d'Igualtat, l'**Ajuntament de Castellfort** utilitzarà el personal i els mitjans propis disponibles, així

com els de la Mancomunitat Comarcal Els Ports, per tal que no es genere cap cost i no comprometre l'equilibri en la despesa.

La major part de les mesures a implementar només impliquen dur a terme una reestructuració de recursos o assegurar la continuïtat de determinades pràctiques o activitats que ja es venien desenvolupant, mantenint-les o, en el seu cas, adaptant-les a la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes.

Per aquests motius, el pressupost global del Pla d'Igualtat no pot ser estimat amb caràcter previ, sinó només després de fer el seguiment periòdic (anual), l'avaluació intermèdia (als dos anys) i l'avaluació final (als quatre anys).

Així mateix, és possible comptar amb els Fons del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere del Ministeri d'Igualtat i subvencions tant de la Diputació de Castelló com de la Conselleria d'Igualtat de la Generalitat Valenciana.

3.5. Agents implicats.

REPRESENTACIÓ LEGAL DE TREBALLADORS I TREBALLADORES.	Han de ser protagonistes actius durant tot el procés, la COMISSIÓ D'IGUALTAT s'ha de constituir amb la participació de diversos càrrecs i persones de l'Administració Municipal i representants de tots els Sindicats amb presència a l'Ajuntament en representació de la part social. En el cas que no existeixque representació legal del personal laboral, essent un dels motius l'existència de plantilla reduïda, entenem que és positiu que la totalitat de la mateixa forme part de la Comissió d'Igualtat o que almenys una persona de cada departament la conforme.
COMISSIÓ D'IGUALTAT.	Espai de diàleg i comunicació fluida per dur a terme el programa amb el consens d'ambdues parts: administració i representació legal de la plantilla.
PLANTILLA.	Principal agent implicat en el programa ja que és el col·lectiu destinatari. No és un grup homogeni perquè el que interessa analitzar és la situació dels homes i de les dones de la forma més personalitzada possible. Aportaran propostes i participaran en el procés d'elaboració de Pla .
AGENT D'IGUALTAT.	Els seus objectius principals són aportar propostes, impuls, assessorament, suport, acompanyament, formació, difusió, sensibilització i seguiment del Pla.

4. EL DIAGNÒSTIC COM A PUNT DE PARTIDA.

4.1. Procés de diagnòstic.

Per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat, resulta imprescindible conèixer la situació en la qual es troba l'Ajuntament en matèria d'igualtat. S'ha dut a terme una anàlisi diagnòstica que ens ha permès extreure la realitat de la situació sobre igualtat-desigualtat existent, per això, es realitza un exhaustiu estudi i valoració de la situació per conèixer la presència i posició de les dones i els homes en l'organització, el grau d'incorporació i compliment del principi d'igualtat de gènere, i els possibles desequilibris, desigualtats o discriminacions sexuals i per raó de sexe, així com les seves causes, per adoptar mesures que facilitin equilibrar i corregir la situació en la institució.

L'eina per a això és el Diagnòstic de Situació que, d'acord amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'institueix com un pas previ i obligatori, el qual, ens permet establir el punt inicial per avançar fins a aconseguir l'objectiu últim: la igualtat efectiva de dones i homes a l'Ajuntament i al Municipi.

Per tant, d'una banda, s'escomet l'estudi detallat de la composició de la plantilla, la participació de les dones i els homes en els processos clau, i la incidència que la gestió dels recursos humans té en l'existència de possibles desequilibris o desigualtats. I, d'altra banda, s'aprofundeix en l'anàlisi de com es transversalitza el principi d'igualtat de gènere en el disseny i execució dels processos, polítiques i totes les activitats que realitza l'Ajuntament.

En el desenvolupament del procediment del diagnòstic s'han utilitzat diferents tècniques i eines per a la recopilació de dades i anàlisi amb la finalitat d'aconseguir una imatge real de la institució.

D'una banda, des de l'Ajuntament s'ha aportat informació i documentació necessària per a l'anàlisi i per adequar la metodologia del treball a les peculiaritats de l'organització; sol·licitant en aquest sentit tota la informació disponible sobre la plantilla per a l'any 2024. I a més s'han realitzat reunions-entrevistes amb el personal laboral per obtenir informació qualitativa referent a alguns àmbits d'estudi del diagnòstic en els quals s'ha considerat oportú aprofundir. Aquesta recerca documental ha permès la detecció i fixació de prioritats a l'hora de recopilar informació, facilitant l'elaboració d'un sistema d'indicadors d'anàlisi i avaluació.

D'altra banda, s'ha dut a terme una enquesta a tot el personal de l'Ajuntament per recaptar informació quantitativa sobre els indicadors d'igualtat en la institució i la plantilla, així com

informació qualitativa sobre la percepció i coneixement en igualtat d' oportunitats entre dones i homes, per detectar elements que afavoreixin l'avanç d'una organització i societat més justa i equilibrada.

Finalment s'ha revisat el I Pla d'Igualtat 2020-2024, realitzant l'informe de seguiment final del pla i analitzant el compliment de les accions i objectius marcats per a aquests quatre anys, per donar finalitat a aquelles que s'han dut a terme i donar continuïtat a les que puguin seguir fomentant. I així donar compliment de la igualtat efectiva entre homes i dones de la plantilla de l'Ajuntament de Castellfort.

4.2. Anàlisi DAFO - Debilitats i Fortaleses

L'anàlisi interna se centra en la pròpia estructura tècnica, operativa, organitzativa i humana de l'Ajuntament, destacant les debilitats i fortaleses existents per a la consecució dels objectius a aconseguir en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, per extreure conclusions que defineixquen la situació interna, atenent 6 àrees.

Realitzar una anàlisi DAFO ens permet conèixer el context de la institució tant a nivell intern com a nivell extern. Aquestes sigles fan referència a les Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats.

Les Debilitats i les Fortaleses se circumscriuen a l'àmbit intern del Municipi i es tenen en compte per articular les mesures i les accions internes, mentre que les Amenaces i Oportunitats pertanyen a l'entorn, a l'àmbit extern; i són també un factor important per tenir en compte. En una segona fase, s'ha dut a terme una enquesta a tot el personal de l'Ajuntament per a recaptar informació quantitativa sobre els indicadors d'igualtat en la institució i la plantilla, així com informació qualitativa sobre la percepció i coneixement en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per a detectar elements que beneficien a l'avanç d'una organització i societat més justa i equilibrada.

Realitzar una anàlisi DAFO ens permet conèixer el context de la institució tant a nivell intern com a nivell extern, Aquestes sigles fan referència a les Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats. Les Debilitats i les Fortaleses se circumscriuen a l'àmbit del Municipi i es tenen en compte per articular les mesures i les accions internes, mentre que les Amenaces i Oportunitats pertanyen a l'entorn, a l'àmbit extern; i són també un factor important per tenir en compte.

Debilitats	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta puntual de sensibilització en matèria d' igualtat efectiva de dones i homes. ✓ Manca de comunicació i difusió de les mesures del I Pla d'Igualtat. ✓ Plantilla laboral inestable que modifica contínuament el diagnòstic de situació.
Fortaleses	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existència d'un compromís polític amb la igualtat entre dones i homes. ✓ Actitud i desig de canvi i millora en les àrees municipals. ✓ Comunicació fluida entre totes les àrees de l'ajuntament.
Amenaces	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manca de recursos econòmics que permeti la contractació de recursos humans per fer un seguiment de les polítiques d' igualtat.
Oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instaurar de manera transversal les polítiques d'igualtat en tots els aspectes institucionals. ✓ Personal laboral i ciutadania participativa. ✓ Obtenció de recursos econòmics a través del finançament del Ministeri d'Igualtat, la Conselleria de serveis socials, igualtat i habitatge i de la Diputació de Castelló.

4.3. Objectius.

- a. Realitzar processos de selecció no discriminatoris, eliminant trets de gènere en la selecció.
- b. Garantir l'equilibri retributiu i la igualtat de classes en l'àmbit laboral davant de situacions iguals i amb treballs d' igual valor.
- c. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
- d. Dissenyar un programa formatiu en igualtat d'oportunitats.
- e. Fomentar la utilització del llenguatge no sexista.
- f. Eliminar el llenguatge i les imatges sexistes de les comunicacions internes i externes.
- g. Donar a conèixer a tot el personal de l'organització el II Pla d'Igualtat.
- h. Ser i donar imatge d'institució involucrada amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

- i. Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Protegir les víctimes.
- j. Promoure accions de prevenció i millora de la resposta de l'organització davant la violència de gènere.

4.4. Metodologia.

El II Pla **d'Igualtat de l'Ajuntament de Castellfort** neix amb la finalitat de ser una eina de gestió, aprenentatge i millora continuada a través d'un procés d'integració del principi d'igualtat de dones i homes.

És necessària la utilització d'una metodologia de caràcter col·lectiu integral, ja que el present Pla d'Igualtat pretén incidir positivament no només en la situació de les dones sinó en tota la plantilla municipal.

Les mesures acordades s'hauran d'aplicar de manera transversal, atès que han d'implicar totes les àrees de gestió de l'organització municipal. El Pla d'Igualtat serà dinàmic i de desenvolupament progressiu, podent estar sotmès a canvis constants en funció dels resultats obtinguts i de les necessitats que pogueren presentar-se, per això una altra de les característiques serà la seva flexibilitat, havent d'adaptar-se a les diferents situacions que es produeixen com a resultat de la posada en marxa de les accions acordades.

L'objectiu final, és acabar amb les possibles discriminacions i aconseguir una igualtat real, s'aconseguirà pel compliment d'objectius sistemàtics, desenvolupats temporalment fins a aconseguir la igualtat efectiva entre les empleades i els empleats municipals.

Per tant, per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat, l'Agent d'Igualtat de la Xarxa Valenciana d'Agents d'Igualtat de la Mancomunitat Comarcal Els Ports ha realitzat el *Diagnòstic de situació* en matèria d'igualtat efectiva entre homes i dones; on s'ha valorat la situació per detectar desequilibris, desigualtats o discriminacions que requereixen adoptar mesures per a l'eliminació i correcció, si cal, a nivell intern.

Basant-se en els resultats del diagnòstic, es plantegen objectius i accions de manera que es pugue avançar en l'objectiu general d'aconseguir la igualtat real de dones i homes entre el personal de la plantilla. Les àrees són:

- 1r. Accés a l'ocupació.
- 2n. Equilibri retributiu.
- 3r. Conciliació i corresponsabilitat.
- 4t. Formació en igualtat.
- 5è. Conciliació, sensibilització, participació en igualtat i llenguatge no sexista.
- 6è. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El Pla s'estructura en àrees per facilitar la gestió i seguiment pels departaments i òrgans responsables i l'assoliment dels objectius plantejats. En cada àrea s'estableixen els objectius específics i les mesures a desenvolupar per a la seva consecució. En annexos es detalla les unitats responsables de la seva execució i seguiment, la temporalització, així com els indicadors de seguiment. L'òrgan encarregat del seguiment i avaluació del Pla és la Comissió d'Igualtat.

5. ÀMBITS D'INTERVENCIÓ I LÍNIES D'ACTUACIÓ.

ÀREA 1: ACCÉS A L' OCUPACIÓ

OBJECTIU 1.1: Realitzar processos de selecció no discriminatoris, eliminant trets de gènere en la selecció

* Accions:

1. Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que eviten la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista.
2. Comprovar i promoure que la descripció de les ofertes de treball d'ocupació no contingue cap filtre per raó de sexe.
3. Formar en igualtat d'oportunitats el personal encarregat de realitzar els processos de selecció.

ÀREA 2: EQUILIBRI RETRIBUTIU

OBJECTIU 2.1: Garantir l'equilibri retributiu i la igualtat de tracte en l'àmbit laboral davant situacions iguals i amb treballs d' igual valor

* Accions:

4. Realització d'un estudi biennal de les retribucions que rep la plantilla per assegurar-se que no hi ha cap tipus de discriminació per raó de sexe.

ÀREA 3: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

OBJECTIU 3.1: *Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.*

* Accions:

5. Disseny d'una estratègia de comunicació interna que informe empleats i empleades sobre les polítiques de conciliació i corresponsabilitat que empara la llei.
6. Permetre l'acumulació d'hores de lactància en el supòsit que es done el cas.
7. Evitar en la mesura del possible, les reunions i la formació fora de l'horari laboral.
8. Conèixer les necessitats reals de conciliació i analitzar possibles modificacions en les mesures de conciliació existents.

ÀREA 4: FORMACIÓ EN IGUALTAT

OBJECTIU 4.1: Dissenyar un programa formatiu en igualtat d'oportunitats.

Accions:

9. Realitzar accions formatives de sensibilització sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats a tot el personal tant polític com funcionari/laboral.

ÀREA 5: COMUNICACIÓ, PARTICIPACIÓ, SENSIBILITZACIÓ EN IGUALTAT I LLENGUATGE NO SEXISTA.

OBJECTIU 5.1.:Fomentar la utilització del llenguatge no sexista.

10. Ficar a disposició del personal material descriptiu de la utilització de l'ús del llenguatge inclusiu.

OBJECTIU 5.2:Eliminar el llenguatge i les imatges sexistes de les comunicacions internes i externes.

Accions:

11. Adequació dels documents interns de la Mancomunitat utilitzant llenguatge inclusiu.
12. Incorporar la perspectiva de gènere a la web de la Mancomunitat, al Portal de Transparència, etc.

OBJECTIU 5.3: Donar a conèixer a tot el personal de la organització el II Pla d'Igualtat.

13. Informar a totes les persones de la plantilla i al personal electe de l'existència i contingut del Pla d'Igualtat.

OBJECTIU 5.4: Ser i donar imatge d'institució involucrada amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Accions:

- 14- Difusió de les mesures que es vagen executant pels canals d'informació de la pròpia institució.

ÀREA 6: SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU 6.1: Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Protegir les víctimes.

*Accions:

15. Crear un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
16. Donar a conèixer el protocol entre la plantilla i el personal electe de l'Ajuntament.

OBJECTIU 6.2: Promoure accions de prevenció i millorar la resposta de l'organització enfront de la violència de gènere

*Accions:

17. Informar la plantilla a través dels mitjans de comunicació interna dels drets reconeguts legalment a les dones víctimes de violència de gènere.
18. Millorar el coneixement sobre l'estrès i la seva gestió.

ÀREES, OBJECTIUS I ACCIONS

Accés a l'ocupació.	1.1.	Realitzar processos de selecció no discriminatoris, eliminant trets de gènere a la selecció.
	1.	Promoure processos de selecció i promoció de la igualtat que eviten la segregació vertical i horitzontal així com la utilització del llenguatge sexista.
	2.	Comprovar i promoure que la descripció de totes les ofertes de treball no continguen ningun filtre per raó de sexe.
Equilibri retributiu.	3.	Formar en igualtat d'oportunitats als personal encarregat dels processos de selecció.
	2.1.	Garantir l'equilibri retributiu i la igualtat de classes en l'àmbit laboral davant situacions iguals i amb treballs d'igual valor.
Conciliació i corresponsabilitat.	4.	Realització d'un estudi biennal de les retribucions que rep la plantilla per assegurar-se que no hi ha cap tipus de discriminació per raó de sexe.
	3.1.	Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
	5.	Disseny d'una estratègia de comunicació interna que informe empleats i empleades sobre les polítiques de conciliació i corresponsabilitat que empara la llei.
	6.	Permetre l'acumulació d'hores de lactància en el supòsit que es doni el cas.
	7.	Evitar en la mesura del possible, les reunions i la formació fora de l'horari laboral.
Formació en igualtat.	8.	Conèixer les necessitats reals de conciliació i analitzar possibles modificacions en les mesures de conciliació existents.
	9.	Oferir flexibilitat horària amb previ acord, adequant-se a les condicions de treball.
	4.1.	Dissenyar un programa formatiu en igualtat d'oportunitats.
	10.	Realitzar accions formatives de sensibilització sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats a tot el personal tant polític com funcionari/laboral.
Comunicació, sensibilització, participació en igualtat i llenguatge no sexista.	11.	Facilitar l'opció de formacions i reunions de manera telemàtica sempre que siga possible.
	12.	Compensar amb hores lliures les hores de formació i reunió realitzades fora de l'horari laboral.
	5.1.	Fomentar la utilització del llenguatge no sexista.
	13.	Ficar a disposició del personal material descriptiu de la utilització de l'ús del llenguatge inclusiu.
	5.2.	Eliminar el llenguatge i les imatges sexistes de les comunicacions internes i externes.
	14.	Adequació dels documents interns de l'Ajuntament utilitzant llenguatge inclusiu.
	15.	Incorporar perspectiva de gènere a la web de l'Ajuntament, al Portal de Transparència, etc.
	5.3.	Donar a conèixer a tot el personal de la organització el Pla d'Igualtat.
Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	16.	Informar a totes les persones de la plantilla i al personal electe de l'existència i contingut del Pla d'Igualtat.
	5.4.	Ser i donar imatge d'institució involucrada amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
	17.	Difusió de les mesures que es vagen executant pels canals de difusió de la pròpia institució.
	6.1.	Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Protegir a les víctimes.
	18.	Crear un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
	19.	Donar a conèixer el protocol front a l'assetjament sexual a la plantilla de l'ajuntament.
	6.2.	Promoure accions de prevenció i millora de la resposta de l'organització front a la violència de gènere.
	20.	Informar a la plantilla a través dels mitjans de comunicació interns dels drets reconeguts de dones víctimes de violència de gènere.
	21.	Millorar el coneixement sobre l'estrès i la seva gestió.

1

¹ Se annexa una fitxa per cadascuna de les accions del II Pla d'Igualtat.

6. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan encarregat d'impulsar el seguiment i avaluació del pla. Està composta per:

- Una persona que forme part de la corporació i actuarà en qualitat de presidència.
- Una persona per cada àrea de funcionament en el propi consistori.
- La persona que exerceixi les funcions administratives.
- Agent d'Igualtat de la Xarxa Valenciana d'Agents d'Igualtat a la Comarca dels Ports.

Atès que l'Ajuntament de Castellfort compta amb una plantilla reduïda, entenem que és positiu que la totalitat de la mateixa forme part de la Comissió d'Igualtat. La Comissió d'Igualtat es reunirà, amb caràcter ordinari, almenys una vegada a l'any, per a planificar, organitzar les accions anuals i realitzar el seguiment anual del Pla.

Així mateix es podrà reunir amb caràcter extraordinari tantes vegades com es consideri necessari per a la correcta implementació del Pla, a proposta de qualsevol de les persones integrants de la Comissió d'Igualtat.

7. RUTA D'IMPLEMENTACIÓ, CALENDARITZACIÓ.

ACCIONS		2025	2026	2027	2028
1	Promoure processos de selecció i promoció de la igualtat que eviten la segregació vertical i horitzontal així com la utilització del llenguatge sexista.				
2	Comprovar i promoure que la descripció de totes les ofertes de treball no continguin ningun filtre per raó de sexe.				
3	Formar en igualtat d'oportunitats als personal encarregat dels processos de selecció.				
4	Realització d'un estudi biennal de les retribucions que rep la plantilla per assegurar-se que no hi ha cap tipus de discriminació per raó de sexe.				
5	Disseny d'una estratègia de comunicació interna que informe empleats i empleades sobre les polítiques de conciliació i corresponsabilitat que empara la llei.				
6	Permetre l'acumulació d'hores de lactància en el supòsit que es done el cas.				
7	Evitar en la mesura del possible, les reunions i la formació fora de l'horari laboral.				
8	Conèixer les necessitats reals de conciliació i analitzar possibles modificacions en les mesures de conciliació existents.				
9	Oferir flexibilitat horària amb previ acord, adequant-se a les condicions de treball.				
10	Realitzar accions formatives de sensibilització sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats a tot el personal tant polític com funcionari/laboral.				
11	Facilitar l'opció de formacions i reunions de manera telemàtica sempre que siga possible.				
12	Compensar amb hores lliures les hores de formació i reunió realitzades fora de l'horari laboral.				
13	Ficar a disposició del personal material descriptiu de la utilització de l'ús del llenguatge inclusiu.				
14	Adequació dels documents interns de l'Ajuntament utilitzant llenguatge inclusiu.				
15	Incorporar perspectiva de gènere a la web de l'Ajuntament, al Portal de Transparència, etc.				
16	Informar a totes les persones de la plantilla i al personal electe de l'existència i contingut del Pla d'Igualtat.				
17	Difusió de les mesures que es vagen executant pels canals de difusió de la pròpia institució.				
18	Crear un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.				
19	Donar a conèixer el protocol front a l'assetjament sexual a la plantilla de l'ajuntament.				
20	Informar a la plantilla a través dels mitjans de comunicació interns dels drets reconeguts de dones víctimes de violència de gènere.				
21	Millorar el coneixement sobre l'estrès i la seva gestió.				

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'òrgan responsable del seguiment i avaluació del Pla és la Comissió d'Igualtat. A aquest efecte es reunirà una vegada a l'any durant tota la vigència del Pla: per a planificar i organitzar les accions a desenvolupar durant l'any i analitzar el grau de compliment dels objectius proposats en cadascuna de les accions per a determinar les possibles modificacions en el plantejament de mesures. Per a això s'utilitzarà entre altres els següents indicadors:

a. Avaluació de resultats. Indicadors

- ✓ Nombre total d'accions per àrees implantades
- ✓ Número i sexe de les persones beneficiàries per àrees
- ✓ Grau de desenvolupament de les accions plantejades
- ✓ Anàlisis sobre els efectes no previstos del pla

b. Avaluació de procés

Indicadors d'avaluació del procés:

- ✓ Grau de sistematització dels procediments
- ✓ Grau d'informació i difusió entre la plantilla
- ✓ Núm. de mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa
- ✓ Núm. d'incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions
- ✓ Grau de compliment del pressupost
- ✓ Núm. de consultes realitzades per les persones de l'organització a la comissió d'igualtat.
- ✓ Núm. d'accions de sensibilització i formatives realitzades.

c. Avaluació d'impacte

Mesurament anual, una vegada aprovat el pla

- ✓ Reducció de desigualtats entre dones i homes en la plantilla
- ✓ Augment de coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats
- ✓ Utilització de les mesures de conciliació
- ✓ Documents en els quals s'ha revisat el llenguatge no sexista

-
- ✓ Evolució de la plantilla en els últims tres anys
 - ✓ Incorporacions de l'últim any.
 - ✓ Distribució per grups d'edat.
 - ✓ Nombre de persones (homes/dones formades en l'últim any)

Així mateix, elaborarà un informe de caràcter anual amb els resultats del seguiment i avaluació, així com de les conclusions obtingudes dels mateixos i amb els objectius en matèria d'igualtat d'oportunitats per a l'any següent.

ANNEXE I: DIAGNÒSTIC.

DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLFORT:

ÀMBIT INTERN

Per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat, resulta imprescindible conèixer la situació en la qual es troba l'Ajuntament en matèria d'igualtat, per això s'ha dut a terme una anàlisi que ens ha permès extreure la realitat de la situació sobre igualtat-desigualtat existent. Es realitza un exhaustiu estudi i valoració de la situació per a conèixer la presència i posició de les dones i els homes en l'organització, el grau d'incorporació i compliment del principi d'igualtat de gènere, i els possibles desequilibris, desigualtats o discriminacions sexuals i per raó de sexe, així com les seves causes, per a adoptar mesures que facilitin equilibrar i corregir la situació en la institució. Així es valora també la comparativa amb el diagnòstic de situació realitzat per al Pla anterior per conèixer les millores obtingudes amb l'aplicació de les accions establertes en aquest.

Per tant, d'una banda, s'escomet l'estudi detallat de la composició de la plantilla i l'estructuració política com la participació de les dones i els homes en els processos clau, i la incidència que té la gestió dels recursos humans en l'existència de possibles desequilibris o desigualtats. I, d'altra banda, s'aprofundeix en l'anàlisi de com es transversalitza el principi d'igualtat de gènere en el disseny i execució dels processos, polítiques i totes les activitats que realitza l'organització.

Per a poder conèixer la realitat institucional, l'objectiu general consisteix a establir els àmbits de recerca, els quals són:

- ✓ **Circumstàncies laborals:** distribució de la plantilla en funció del sexe, condicions laborals, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, antiguitat, formació, dedicació, edat, responsabilitats, infrarepresentació femenina i la percepció de les persones que treballen.
- ✓ **Accés a l'administració:** s'inclou o no la igualtat d'oportunitats. Comés el procés de selecció. Evolució de les contractacions. Percepció de les persones que treballen.
- ✓ **Retribució:** polítiques de retribució i bretxa salarial en funció de la categoria professional i el lloc de treball, així com la percepció de les persones treballadores.
- ✓ **Conciliació i corresponsabilitat:** la gestió del temps de treball, les mesures que s'executen i la percepció de les persones que treballen.

- ✓ Salut laboral: estudis de riscos laborals amb perspectiva de gènere amb les respectives mesures preventives o correctors, comunicació dels riscos laborals en funció del sexe, prevenció per a dones embarassades i en període de lactància.
- ✓ Comunicació no sexista: el personal responsable de la comunicació està format en igualtat d'oportunitats, s'usa un llenguatge no sexista, redacció no sexista de les ofertes de treball.
- ✓ Formació: valorar si es contempla la igualtat d'oportunitats, com es gestiona i quina és la participació en la formació en funció del sexe.
- ✓ Prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: disponibilitat i coneixement del protocol d'actuació, formació en prevenció i actuació a tota la plantilla, disponibilitat d'equip especialitzat en la matèria.
- ✓ Política: La participació i estructura de l'administració també forma part d'aquest aspecte. La imatge interna i externa de l'entitat, així com les actituds que puguin succeir contràries a la igualtat formen part també d'aquest punt.

Establerts els àmbits del diagnòstic s'han elaborat dos qüestionaris: un per a recopilar dades qualitatives amb la finalitat de poder conèixer la percepció de la plantilla quant a la realitat institucional en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i un altre per a recollir els quantitius.

Les dades quantitatives s'han obtingut a través del departament de secretària i intervenció de l'Ajuntament i s'han comprovat a data de 5 de novembre de 2024.

Una part del personal que presta els seus serveis a la present institució està composta per persones contractades a través de programes, pel que hem de tenir en compte que es tracta de personal molt canviant que pot fer variar les dades significativament d'un any a l'altre.

Cal destacar que les mesures que s'implanten al Pla d'Igualtat seran aplicables a tot el personal que forme part de l'organització, independentment de la modalitat dels seus contractes de treball i de la temporalitat d'aquests.

Les dades obtingudes s'han plasmat en una taula, elaborant gràfics per tal de traslladar la informació de la manera més clara possible, facilitant l'anàlisi i la comprensió d'aquests.

A continuació, es comenten els diferents resultats obtinguts en l'anàlisi descriptiva tenint en compte les diferents dimensions que formen el qüestionari en si.

Per valorar les accions a implementar en aquest Pla es tenen en compte els informes de seguiment del Pla anterior i atenent els seus resultats es planteja la re-aplicació d'algunes d'elles per a aquest II Pla.

1. COMPOSICIÓ LABORAL DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT.

1.1- Composició de la plantilla

La plantilla de l'Ajuntament està formada per un total de 4 persones, de les quals 3 són dones i 1 home.

1.2- Distribució de la plantilla per departaments

Una de les qüestions importants per a desenvolupar un Pla d'Igualtat és adoptar mesures que corregeixen pràctiques que puguen provocar segregació horitzontal i vertical.

Per tant, resulta convenient conèixer i analitzar la participació de dones i homes en les diferents àrees funcionals de l'Ajuntament, així com els nivells jeràrquics. En aquest sentit, la informació proporcionada per a l'anàlisi d'aquest apartat reflecteix la desigualtat entre dones (75%) i homes (25%). Al ser un ajuntament d'un municipi amb poca població observem que només hi ha una persona treballant per cada àrea. Així tampoc podríem valorar si hi ha segregació vertical o horitzontal ja que no hi ha un departament de direcció o altres inferiors.

Àrea	Valors absoluts			Valors relatius	
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes
Secretaria	1	0	1	25%	0%
AEDL	1	0	1	25%	0%
SPAP	1	0	1	25%	0%
ALGUACIL	0	1	1	0%	25 %

Taula 1. Distribució laboral per àrees de treball.

1.3- Accés a l'administració

El personal funcionari, només qui és personal funcionari de carrera, té garantida l'estabilitat de la seva activitat professional, mentre que la resta, l'eventual o interí, no disposa d'aquesta garantia, ja que presten els seus serveis amb un caràcter transitori o no permanent.

El personal laboral és el que presta els seus serveis professionals al sector públic en virtut d'un contracte de treball de naturalesa laboral en qualsevol de les modalitats de contractació previstes en la legislació laboral. La imatge global de participació del personal en els diferents col·lectius es pot observar en la taula 2.

Cal tenir en conte que el part del personal laboral de l'ajuntament està contractat mitjançant contractes temporals, pel que les dades poden ser molt variables i es modifiquen d'un any a l'altre.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLATILLA PER TIPUS DE CONTRACTE						
	VALORS ABSOLUTS			VALORS RELATIUS		
	DONES	HOMES	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
Funcionari de carrera	0	0	0	0%	0%	0%
Funcionari interí	1	0	0	25%	0%	0%
Laboral fixe	2	1	0	50%	25%	75%
Laboral duració temporal	0	0	0	0%	0%	0%
Total	3	1	4	75%	25%	100%

Taula 2. Distribució de la plantilla per tipus de contracte.

2. JORNADA LABORAL DE LA PLANTILLA.

Únicament 1 treballadora, de les 4 que hi ha contractades tenen una dedicació parcial, la persona encarregada del Servei de Promoció de l'Autonomia Personal de les Persones Majors, i aquesta jornada atenen més al tipus de programa pel qual estan contractada i l'oferta del servei que a altres raons de conciliació o necessitats personals.

3. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT.

L'antiguitat dels contractes del personal laboral de l'ajuntament està relacionada amb el tipus de contractació i els programes oferts des d'altres entitats. La persona que te una major antiguitat és contractada per a serveis dels quals disposa l'ajuntament amb anterioritat. Els altres contractes són de serveis posteriors.

ANTIGUITAT	DONES	HOMES	TOTAL	% DONES	% HOMES	%TOTAL
≤ 3 Anys	0	0	0	0%	0%	0%
3 a 10 anys	2	1	3	50%	25%	75%
10 a 20 anys	0	0	0	0%	0%	0%
+ de 20 anys	1	0	1	25%	0%	0%
TOTAL	3	1	4	75%	25%	100%

Taula 3. Percentatge de homes i dones segons l'antiguitat.

4. RETRIBUCIONS.

Les retribucions venen donades segons el tipus de contracte, per tant, no podem valorar si hi ha desigualtats pel tipus de retribucions. A més tampoc hi ha cap àrea en la que es troben representats els dos sexes. El personal que rep menys de 6000 bruts anuals és degut a que el seu contracte és amb dedicació parcial. Únicament es podria valorar que tot el personal conti amb els complements pertinents segons altres criteris personals de cada situació.

5. CONCILIACIÓ, CORRESPONSABILITAT, TEMPS DE TREBALL, SORTIDA DE L'ORGANITZACIÓ PRODUCTIVA I ACTUACIONS EN MATÈRIA D'ACCIÓ SOCIAL

A data de novembre de 2024 no consta cap baixa per maternitat/paternitat.

Durant el període laborar que ocupava la vigència de l'anterior Pla no va hi haver cap baixa definitiva ni excedència per cura de menors o familiar comunicat expressament a l'ajuntament.

Respecte al permís de lactància, es permet l'acumulació de hores de lactància en dies complets en el cas que el personal empleat ho sol·licite, però en els últims quatre anys no s'ha donat la necessitat.

Així mateix, hem de tenir en compte la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i conèixer les situacions familiars de la plantilla relacionades amb l'àmbit d'atenció a terceres persones ja que ens permetrà planificar i desenvolupar accions, mesures i estratègies més concordes a les necessitats reals del personal. En aquest sentit, a l'Ajuntament no consten registrades les situacions familiars del personal més enllà de les facilitades per a la realització del present diagnòstic, les quals ens permet conèixer de manera parcial les situacions del personal relacionades amb l'atenció a terceres persones.

Les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (permís de paternitat, maternitat, lactància, reducció de jornada, excedència per a cuidar a menors i familiars, flexibilitat horària...) registrades durant el període de vigència de l'anterior Pla d'Igualtat han estat 0.

En relació amb les campanyes informatives i de sensibilització dirigides al personal per a promoure la corresponsabilitat i la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral no consten realitzades accions específiques des de l'organització amb aquestes finalitats, per la qual cosa la seva realització és una qüestió per considerar per a dissenyar les accions del II Pla d'Igualtat.

Les actuacions i plans d'acció social tenen per finalitat millorar la qualitat de vida del personal al servei de les administracions públiques a través d'un conjunt de mesures encaminades a la promoció i desenvolupament del benestar social del personal.

6. PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.

L'Ajuntament com a administració es regeix per la legislació general, específica, estatal i autonòmica aplicable en els processos de selecció, els quals tenen un caràcter obert i han de garantir la lliure concurrència, sense perjudici del que estableix per a la promoció interna, les mesures de discriminació positiva que preveu l'Estatut de l'Empleat públic i les proves han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes als processos selectius.

En relació amb la composició dels tribunals qualificadors, la legislació (art. 79.1 *EBEP) estableix que la composició dels òrgans de selecció s'han d'adequar al criteri de paritat entre dona i home.

Ara bé, en la informació analitzada no s'han trobat referències a la incorporació de criteris de composició paritària de dones i homes; per tant, l'adopció d'aquests criteris s'han d'incorporar

en els processos de selecció del personal del II Pla d'Igualtat, no obstant això, cal recordar que ens trobem davant una plantilla molt reduïda amb inusualment més d'una persona per àrea.

També s'ha de tindre en conte que molts criteris de contractació venen donats per altres institucions, pel que l'ajuntament no pot aplicar-ne d'altres.

7. FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESIONAL.

La formació és un aspecte clau per a millorar la situació laboral i poder promocionar internament. En aquest punt es consideren els aspectes quant a la formació continuada, així com la formació en matèria d'igualtat.

De la informació recaptada no consta que l'Ajuntament tingui un Pla de Formació propi per a la formació i promoció del personal. Les accions formatives que, en aquest sentit s'hagin pogut fer, no consten com sistematitzades ni es troben plasmades en cap document, per la qual cosa es dedueix que segueix un procés informal dins de l'organització.

L'Ajuntament, per al seu personal, està acollit al Pla Agrupat de Formació de la Diputació Provincial de Castelló, a la Federació Valenciana de Municipis i Províncies, a la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, i a la Fundació Isonomia. No obstant això, en cap cas consta cap acció formativa en matèria d'igualtat dirigida de manera formal i homogènia per a tota la plantilla.

Es recomana realitzar un seguiment dels processos associats a la formació amb l'ànim de detectar possibles dificultats, necessitats no cobertes, i si és el cas promoure la formació, especialment en matèria d'igualtat ja que en la present administració hi ha manca d'això.

Es conclou que la formació que rep el personal és en funció del lloc de treball, en relació amb la prevenció dels riscos laborals.

8. SALUT LABORAL, PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

El personal de l'Ajuntament no disposa d'un servei propi de Prevenció de Riscos Laborals, però el té contractat mitjançant serveis externs. Se'ns informa que s'han dut a terme les accions formatives previstes en la legislació i convenis relatius a la formació en matèria de prevenció de

riscos laborals, però no consta d'un registre de les accions formatives desenvolupades, per tant, es recomana realitzar un seguiment de les accions desenvolupades en matèria de prevenció de riscos laborals ja que no es disposa de cap mena informació ni la relativa a l'adopció de mesures tècniques, organitzatives i/o addicionals, relacionades amb l'embaràs o la lactància.

9. COMUNICACIÓ NO SEXISTA.

Hem de fomentar l'ús d'un llenguatge no sexista, on es done visibilitat a la dona i les seves circumstàncies socials atesa la invisibilitat que històricament se li ha imposat. S'evidencia que l'entitat té intenció de millorar l'ús del llenguatge igualitari, eliminant tot aquell llenguatge sexista.

També es té en compte des del personal de l'ajuntament la guia de tractament no sexista del llenguatge administratiu de la Fundació Isonomia, la Universitat Jaume I i la Diputació de Castelló. Guia a la que poden acudir el personal treballador per a la redacció de documents i altres comunicacions.

10. CONTRACTACIÓ PÚBLICA I ACCÉS A BÉNS I SERVEIS

La legislació tant estatal – art. 34.1 i 2 LOI- com a autonòmica – 46.1 LOICV- estableix i recomana l'exigència per part de l'administració d'un pla d'igualtat a les empreses que es presentin per a l'adjudicació de contractes administratius, d'aquesta manera l'Ajuntament pot establir, en els contractes que celebri, condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat efectiva de dones i homes en el mercat de treball.

En aquest sentit, l'organització manifesta que no exigeix de manera explícita l'exigència del compliment legal a les empreses candidates com si és el cas tenir un pla d'igualtat, però si que té en compte i respecta el principi de llibertat, accés a les licitacions, publicitat i transparència dels procediments i no discriminació i igualtat entre les candidatures.

Per tant, suggerim que en els processos de contractació pública i amb la finalitat de promoure la igualtat efectiva de dones i homes en el mercat de treball, s'inclougui algun tipus de mesura o mecanisme que afavoreixi la contractació d'empreses que, si és el cas, acrediten tenir implantades mesures o plans d'igualtat.

11. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

Als resultats de les últimes eleccions s'obté un distribució igualitària de l'organització municipal per sexes, hi havent 2 dones i 3 homes. Si que destaca que els càrrecs de Alcaldia i Tinença d'alcaldia recauen els dos en homes, per tant si que es detecta una segregació de gènere vertical, encara que no és significatiu ja que totes les persones membres estan sense dedicació, ni parcial ni exclusiva, per tant s'entén que és la mateixa.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL AJUNTAMENT					
ORGANITZACIÓ MUNICIPAL	Valors Absoluts			Valors Relatius	
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes
Alcaldia	0	1	1	0%	100%
Regidories	2	3	5	40%	60%
Tinença alcaldia	0	1	1	0%	100%
TOTAL	2	3	5	40%	60%

ANNEXE I: FITXA DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

Càrrec que exerceix:	
-----------------------------	--

Marque amb una X:

Àrea	ACCIÓ	SI	NO	NS/NC
1	¿Has format part de processos de selecció de personal?			
	¿Se t'ha format en igualtat per aquests processos?			
3	¿Has necessitat permisos de lactància en 2022?			
	¿Se t'ha informat des de l'entitat sobre polítiques de conciliació i coresponsabilitat?			
	¿Se t'ha permès la flexibilitat horària en cas de necessitar-ho?			
	¿Se t'ha permès la acumulació de hores de lactància?			
4	Has participat en accions formatives i de sensibilització sobre la igualtat?			
	Has participat en reunions i formacions del Ajuntament?			
	Aquestes reunions i/o formacions s'han realitzat en horari laboral?			
	En cas d'haver realitzat formacions fora de l'horari laboral, se t'han compensat les hores invertides?			
5	En cas de necessitar-ho, has disposat de material descriptiu de la utilització del llenguatge inclusiu?			
	Coneixes de la existència del Pla de Igualtat?			
	Coneixes el contingut del Pla d'Igualtat?			
	Se t'ha informat de las mesures d'aplicació del Pla d'Igualtat?			
6	Si has sofert estrès laboral, se t'ha alguna ferramenta per a la seva gestió des de l'entitat?			

ANNEXE II: FITXES DE SEGUIMENT.

FITXA ACCIÓ NÚM	1		
ÀREA	ACCÈS A L'OCUPACIÓ		
ACCIÓ	Promoure processos de selecció i promoció de la igualtat que eviten la segregació vertical i horitzontal així com la utilització del llenguatge sexista.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU			
Realitzar processos de selecció no discriminatoris, eliminant trets de gènere a la selecció.			
DESCRIPCIÓ			
Revisar el procediment de selecció, així com dels diferents documents i registres (ofertes, entrevistes...) actualitzant la metodologia a desenvolupar amb el canvi de persones responsables, tenint en compte la perspectiva i llenguatge de gènere, eliminant, en el cas que s'utilitzi preguntes i/o requisits sobre l'estat civil i responsabilitats familiars.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
<ol style="list-style-type: none"> 1. % de documents revisats. 2. % de CV de dones i homes que participen en el procés 3. Núm. de dones i homes que arriben a la fase d'entrevista 4. % de dones i homes contractats a l'any 			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
Personal que participa en la selecció.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comissió d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PREISTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
A través de les persones que realitzen la selecció en l'organització i amb el personal responsable amb documents i registres aplicats en l'entitat es realitza l'acció. Pressupost associat no significatiu.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
Plataforma Gestiona i Correu-e a totes les persones que participen en la selecció.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	2		
ÀREA	ACCÈS A L'OCUPACIÓ		
ACCIÓ	Comprovar i promoure que la descripció de totes les ofertes de treball no continguen ningun filtre per raó de sexe.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU			
Realitzar processos de selecció no discriminatoris, eliminant trets de gènere a la selecció.			
DESCRIPCIÓ			
Revisar les últimes ofertes de treball des de la perspectiva de gènere per a comprovar i corregir, en el cas que existeixi tret de gènere en la seva publicació, per a promoure futures ofertes sense filtre per raó de sexe.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
1. % de documents revisats.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
Administració			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comissió d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Revisió de documents i registres sobre ofertes de treball publicats per l'entitat que realitza l'oferta de treball. Pressupost associat no significatiu.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
Plataforma Gestiona i Correu-e a totes les persones que participen en la selecció.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	3		
ÀREA	ACCÈS A L'OCUPACIÓ		
ACCIÓ	Formar en igualtat d'oportunitats als personal encarregat dels processos de selecció.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU			
Realitzar processos de selecció no discriminatoris, eliminant trets de gènere a la selecció.			
DESCRIPCIÓ			
Planificar i realitzar accions formatives lligades a la igualtat d'oportunitats en la selecció del personal. La formació presencial tindrà una durada d'una hora. Es podran realitzar formacions en línia.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
1. % d'accions formatives. 2. % de persones que han rebut la formació 3. Qüestionari d'avaluació			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
Personal que participa en la selecció.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comissió d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Personal: Formació impartida per l'Agent d'Igualtat Materials: de la pròpia formació. Pressupost: sense cost			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
Plataforma Gestiona i Correu-e a totes les persones que participen en la selecció.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	4		
ÀREA	EQUILIBRI RETRIBUTIU		
ACCIÓ	Realització d'un estudi biennal de les retribucions que rep la plantilla per assegurar-se que no hi ha cap tipus de discriminació per raó de sexe.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Gener de 2027
OBJECTIU			
Garantir l'equilibri retributiu i la igualtat de classes en l'àmbit laboral davant situacions iguals i amb treballs d'igual valor.			
DESCRIPCIÓ			
L'Ajuntament facilitarà cada dos anys a la Comissió d'Igualtat un informe amb els salaris i complements amb l'objectiu que es pugui detectar si s'ha produït algun tipus de discriminació per raó de sexe. En cas de discriminacions retributives elaborar pla per a la seva eradicació.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
<ol style="list-style-type: none"> 1. La pròpia existència de l'informe 2. Diferències retributives globals entre dones i homes (€ i %) 3. Diferències retributives entre dones i homes per departament (%) 4. Diferències retributives entre dones i homes per lloc (%) 			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comissió d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PREISTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Personal: Administració amb accés a informació de salaris. Materials: Pressupost no significatiu			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	5		
ÀREA	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT		
ACCIÓ	Disseny d'una estratègia de comunicació interna que informe a empleats i empleades sobre les polítiques de conciliació i corresponsabilitat que empara la llei.		
DATA D'INICI	Gener de 2026	DATA DE FINALITZACIÓ	Gener de 2027
OBJECTIU			
Facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de la plantilla.			
DESCRIPCIÓ			
Se dissenyarà un document intern que reculli tots els drets i deures de les treballadores i treballadors que contemple la llei en matèria de conciliació i igualtat. Aquest document s'entregarà a tot el personal laboral.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
Existència del document i difusió del mateix.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE			
Personal de comunicació i Comissió d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Personal i temps per a la redacció del material de difusió i impressió del mateix.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
S'entregarà el document, presencialment o de manera telemàtica a través de correu-e.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	6		
ÀREA	CONCILIACIÓ CORRESPONSABILITAT		
ACCIÓ	Permetre l'acumulació d'hores de lactància en el suposat de que es done el cas.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU	Facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓ	Permetre l'acumulació d'hores de lactància en dies complets sense necessitat de passar per la via negociadora.		
INDICADORS D'EVALUACIÓ	% De permisos sol·licitats respecte a les necessitats del personal.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT	Tota la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Administració		
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ	A càrrec de l'ajuntament		
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ	S'entregarà el document que reculli aquesta acció, presencialment o de manera telemàtica a través de correu-e.		
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	7		
ÀREA	CONCILIACIÓ CORRESPONSABILITAT		
ACCIÓ	Evitar en la mesura del que siga possible les reunions i formació fora de l'horari laboral.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU			
Facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de la plantilla.			
DESCRIPCIÓ			
Les reunions i plenaris s'hauran de convocar sempre dins l'horari laboral, Es podrà fer excepció en cas de causes extraordinàries justificades en les que la majoria propose altre horari sempre sense coacció.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
Número de reunions fora de l'horari laboral.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
Tota la plantilla i personal electe.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Personal administratiu i personal electe.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Personal i temps per a la redacció del material de difusió i impressió del mateix.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
Convocatòria de reunions			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	8		
ÀREA	CONCILIACIÓ CORRESPONSABILITAT		
ACCIÓ	Conèixer les necessitats reals de conciliació i analitzar possibles modificacions en les mesures de conciliació existents.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2025
OBJECTIU	Facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓ	Realitzar un seguiment de les mesures de conciliació que es sol·liciten en més freqüència durant un any i facilitar les sol·licituds i simplificar l'accés a elles.		
INDICADORS D'EVALUACIÓ	Número de sol·licituds de conciliació realitzades. % de sol·licituds acceptades. Recull de mesures més demandades.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT	Tota la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de comunicació i Comissió d'igualtat.		
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ	Personal i material propi de l'ajuntament.		
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ	A través dels informes de seguiment del Pla d'Igualtat.		
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	9		
ÀREA	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT		
ACCIÓ	Oferir flexibilitat horària amb previ acord, adequat a les condicions de treball.		
DATA D'INICI	Desembre 2024	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU	Facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓ	Valorar les situacions en les que es pugue oferir flexibilitat horària, d'acord a les condicions de treball i concedir aquesta flexibilitat.		
INDICADORS D'EVALUACIÓ	Número de personal laboral que ha gaudit d'aquesta flexibilitat. % de sol·licituds acceptades.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT	Tota la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Personal electe i Comissió d'igualtat.		
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ	Personal i material propi de l'ajuntament.		
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ	A través del mitjans de comunicació interns del consistori		
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	10		
ÀREA	FORMACIÓ EN IGUALTAT		
ACCIÓ	Realitzar accions formatives i de sensibilització sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats a totalitat personal, tant polític com funcionari/laboral.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Gener de 2027
OBJECTIU			
Dissenyar un programa formatiu en igualtat d'oportunitats.			
DESCRIPCIÓ			
Realitzar Accions formatives per a la sensibilització en matèria d'igualtat per al personal electe i també que fomenten la igualtat laboral entre homes i dones per a la plantilla laboral.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
Número de formacions.			
% De persones que han obtingut formació.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
Tota la plantilla i personal electe.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comissió d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Fons propis i altres ajudes del ministeri d'igualtat o Conselleria d'igualtat i polítiques inclusives.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
A través del tauler d'anuncis i telemàticament via e-mail.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	11		
ÀREA	FORMACIÓ EN IGUALTAT		
ACCIÓ	Facilitar l'opció de formacions i reunions de manera telemàtica sempre que siga possible.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU	Dissenyar un programa formatiu en igualtat d'oportunitats.		
DESCRIPCIÓ	Ofertir l'opció de reunions telemàtiques sempre que es sol·licite. Promocionar les formacions de manera telemàtica.		
INDICADORS D'EVALUACIÓ	Número de sol·licituds de reunions i formacions de manera telemàtica. % de sol·licituds acceptades. %De reunions i formacions de manera telemàtica respecte al total.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT	Tota la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Personal administratiu, electe i Comissió d'igualtat.		
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ	Personal i material propi de l'ajuntament.		
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ	A través dels informes de seguiment del Pla d'Igualtat.		
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	12		
ÀREA	FORMACIÓ EN IGUALTAT		
ACCIÓ	Compensar en hores lliures les hores de formació i reunió realitzades fora de l'horari laboral.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU			
Dissenyar un programa formatiu en igualtat d'oportunitats.			
DESCRIPCIÓ			
Compensar en hores lliures dins l'horari laboral totes les hores de reunió i formació obligatòria realitzades fora de l'horari laboral.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
Número de hores compensades.			
% De formació i reunió fora d'horari laboral respecte al total d'hores.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE			
Personal administratiu, electe i Comissió d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Personal i material propi de l'ajuntament.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
A través dels informes de seguiment del Pla d'Igualtat.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	13		
ÀREA	COMUNICACIÓ, SENSIBILITZACIÓ, PARTICIPACIÓ EN IGUALTAT I LLENGUATGE NO SEXISTA.		
ACCIÓ	Ficar a disposició del personal material descriptiu de la utilització de l'ús del llenguatge inclusiu.		
DATA D'INICI	Gener2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Gener de 2026
OBJECTIU			
Fomentar la utilització del llenguatge no sexista.			
DESCRIPCIÓ			
Se informarà a tot el personal laboral de l'ajuntament de l'existència i disposició d'unes guies de tractament no sexista del llenguatge administratiu.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
Existència del document i difusió del mateix. % De treballadors/es que coneixen la guia.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE			
Agent d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Material elaborat per la Diputació de Castelló i la Fundació Isonomia.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
Disponibilitat de les guies en valencià i Castellà a les oficines de l'ajuntament.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	14		
ÀREA	COMUNICACIÓ, SENSIBILITZACIÓ, PARTICIPACIÓ EN IGUALTAT I LLENGUATGE NO SEXISTA.		
ACCIÓ	Adequació dels documents interns de l'ajuntament utilitzant llenguatge inclusiu.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU	Eliminar el llenguatge i les imatges sexistes de les comunicacions interiors i exteriors.		
DESCRIPCIÓ	Revisar i adequar els documents de l'ajuntament utilitzant llenguatge inclusiu		
INDICADORS D'EVALUACIÓ	Núm. de documents revisats. Núm. de documents corregits.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT	A tota la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'igualtat.		
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ	Personal i temps per a la revisió.		
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ	La publicació dels mateixos documents corregits.		
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	15		
ÀREA	COMUNICACIÓ, SENSIBILITZACIÓ, PARTICIPACIÓ EN IGUALTAT I LLENGUATGE NO SEXISTA.		
ACCIÓ	Incorporar la perspectiva de gènere a la web de l'Ajuntament, al porta de transparència, etc.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU	Eliminar el llenguatge i les imatges sexistes de les comunicacions interiors i exteriors.		
DESCRIPCIÓ	Revisar i corregir si es necessari el llenguatge utilitzat en la web de l'ajuntament i altres mitjans de comunicació.		
INDICADORS D'EVALUACIÓ	Número de correccions de la web.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT	A tota la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'igualtat.		
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ	Personal i temps per a la revisió.		
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ	Les mateixes correccions publicades.		
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	16		
ÀREA	COMUNICACIÓ, SENSIBILITZACIÓ, PARTICIPACIÓ EN IGUALTAT I LLENGUATGE NO SEXISTA.		
ACCIÓ	Informar a totes les persones de la plantilla i al personal electe de l'ajuntament de l'existència i el contingut del Pla d'Igualtat.		
DATA D'INICI	Desembre de 2024	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU			
Donar a conèixer a tot el personal el Pla d'Igualtat.			
DESCRIPCIÓ			
Se informarà de l'existència del Pla d'Igualtat a cada treballador/a nou de l'ajuntament i se facilitarà una còpia per a tot el personal.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
Justificant d'entrega dels Plans d'Igualtat			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
A tota la plantilla.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comissió d'Igualtat.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Temps de treball de la Comissió d'Igualtat i del personal de Comunicació. Mitjans propis de l'ajuntament.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
S'entregarà el document presencialment o de manera telemàtica a través de correu-e.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	17		
ÀREA	COMUNICACIÓ, SENSIBILITZACIÓ, PARTICIPACIÓ EN IGUALTAT I LLENGUATGE NO SEXISTA.		
ACCIÓ	Difusió de les mesures que es vagen executant pels canals de difusió de la pròpia institució.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU	Ser i donar imatge d'institució involucrada amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
DESCRIPCIÓ	Informar de les accions realitzades en matèria d'igualtat.		
INDICADORS D'EVALUACIÓ	Núm. D'accions executades. Núm. D'accions informades.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT	A tota la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'igualtat i personal encarregat de les comunicacions.		
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ	Personal i temps propi de l'ajuntament.		
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ	Mitjançant la web i altres canals de difusió propis de l'ajuntament.		
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	18		
ÀREA	SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.		
ACCIÓ	Crear un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Gener de 2026
OBJECTIU			
Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Protegir a les víctimes.			
DESCRIPCIÓ			
Redacció, aprovació i publicació d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
Existència del Protocol.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
A tota la plantilla i personal electe.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comissió d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Personal i temps propi de l'ajuntament.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
S'exposarà a la web, al portal de transparència.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	19		
ÀREA	SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.		
ACCIÓ	Donar a conèixer el protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Gener de 2026
OBJECTIU	Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Protegir a les víctimes.		
DESCRIPCIÓ	Difondre el protocol al personal laboral i personal electe. Exposar el protocol a la web de l'ajuntament.		
INDICADORS D'EVALUACIÓ	Persones que reben i coneixen el document. Publicació del document.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT	A tota la plantilla i personal electe.		
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat.		
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ	Personal i temps propi de l'ajuntament.		
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ	S'entregarà el document presencialment o de manera telemàtica a través de correu-e. S'exposarà a la web.		
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	20		
ÀREA	SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.		
ACCIÓ	Informar a la plantilla a través des mitjans de comunicació interns dels drets reconeguts de dones víctimes de violència de gènere.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Desembre de 2028
OBJECTIU			
Promoure accions de prevenció i millora de resposta de l'organització front a la violència de gènere.			
DESCRIPCIÓ			
Difondre el protocol d'assetjament sexual al personal laboral i personal electe. Incloure aquesta informació al document de drets i deures de l'acció 5.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
Constància d'aquesta informació dins el document de drets i deures. Número de persones que ha rebut el protocol.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
A tota la plantilla i personal electe.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comissió d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Personal i temps propi de l'ajuntament.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
S'entregarà el document presencialment o de manera telemàtica a través de correu-e. S'exposarà a la web.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

FITXA ACCIÓ NÚM	21		
ÀREA	SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.		
ACCIÓ	Millorar el coneixement sobre l'estrès i la seva gestió.		
DATA D'INICI	Gener de 2025	DATA DE FINALITZACIÓ	Gener de 2026
OBJECTIU			
Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Protegir a les víctimes.			
DESCRIPCIÓ			
Realitzar accions formatives i de sensibilització a tot el personal laboral sobre la gestió de l'estrès. Realització de dossiers i cartells informatius sobre la importància de cuidar la salut mental i la seva gestió.			
INDICADORS D'EVALUACIÓ			
Número d'accions realitzades. Número de persones que reben la formació. Número de dossiers elaborats i repartits.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIT			
A tota la plantilla i personal electe.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comissió d'igualtat.			
MITJANS I MATERIES PRESTES PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ			
Personal i temps propi de l'ajuntament.			
MECANISME DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ			
S'informarà de les formacions presencialment o de manera telemàtica a través de correu-e. S'exposarà a la web, al portal de Transparència.			
REPOSITORI D'EVIDÈNCIES			
COMENTARIS SEGUIMENT			

ANNEXE III: TERMINOLOGIA.

- ✓ **Assetjament sexual:** Assetjament basat en qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- ✓ **Assetjament per raó de sexe:** Comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- ✓ **Acció positiva o mesura de discriminació Positiva:** Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures concretes i puntuals, adreçades a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.
- ✓ **Bretxa salarial:** Trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d'un mateix treball. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i els complements.
- ✓ **Conciliació de la vida personal i laboral:** Possibilitat d'una persona de fer compatible l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- ✓ **Corresponsabilitat:** Equilibri en el repartiment entre dones i homes de les responsabilitats domèstiques i d'atenció. La manca de corresponsabilitat és un dels factors que més influeix en el manteniment d' importants desigualtats en els àmbits laboral, polític i social.

- ✓ **Discriminació:** Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat respecte a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o altres.
- ✓ **Discriminació directa per raó de sexe:** Discriminació que es produeix quan una disposició, criteri o pràctica exclou explícitament un treballador / a per raó de sexe.
- ✓ **Desigualtat de tracte:** Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, afavorint un col·lectiu per sobre dels altres.
- ✓ **Equitat de gènere:** Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.
- ✓ **Espai personal:** Àmbit dedicat a les activitats que una persona realitza durant el temps lliure.
- ✓ **Espai privat:** Conjunt de l' espai domèstic i l'espai personal. El fet que les dones hagin estat tradicionalment relegades a l'espai domèstic no els ha permès desenvolupar l' espai privat.
- ✓ **Espai públic:** Àmbit dedicat a les activitats que una persona realitza en relació amb el treball i la participació social, política i cultural.
- ✓ **Estereotip de gènere:** Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i els homes.

- ✓ **Feminisme:** Moviment social que denuncia la desigualtat social de gènere i exigeix canvis polítics i socials en els hàbits relacionals entre els sexes perquè les dones puguin desenvolupar-se plenament en la societat.
- ✓ **Gènere:** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportament als a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
- ✓ **Igualtat de gènere:** Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- ✓ **Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.
- ✓ **Masclisme:** Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixin superioritat a l'home i que rebaixen la dignitat de les dones per raó de sexe i sense cap altra justificació.
- ✓ **Pacte social entre dones i homes:** Proposta que reivindica un nou contracte social entre dones i homes que comporti un repartiment i una participació igualitària en el treball productiu, el treball reproductiu i el poder social.
- ✓ **Perspectiva de gènere:** Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny

i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

- ✓ **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Conjunt d'estratègies destinades a aconseguir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- ✓ **Principi d'igualtat d'oportunitats:** Principi fonamental de les societats democràtiques basat en el dret fonamental segons el qual totes les persones som iguals davant la llei i mereixem el mateix tracte al mateix temps que es reconeixen les nostres diferències. Defensa la presència i participació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits i a tots els nivells de la vida.
- ✓ **Rol de gènere:** Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.
- ✓ **Segregació horitzontal de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentren en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
- ✓ **Segregació vertical de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentren en llocs de treball de menor responsabilitat.

- ✓ **Sexe:** Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

- ✓ **Transversalitat de gènere (de l'anglès gender mainstreaming):** Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

- ✓ **Violència de gènere:** Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions i coaccions, tingui com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l' àmbit públic com en el privat.

