



Ajuntament
Algemesí



Ajuntament
Algemesí

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ

2023-2027

CRÈDITS.....	2
SALUDA.....	4
INTRODUCCIÓ	6
MARC JURÍDIC	8
Normativa internacional	9
Normativa comunitària	11
Normativa estatal.....	12
Normativa autonòmica	15
Normativa local	16
PRINCIPIIS RECTORS.....	17
Transversalitat de gènere.....	18
Interseccionalitat.....	18
Participació	19
Transparència	19
Inclusió	20
Comunicació, imatge i llenguatge no sexista.....	20
COMISSIÓ D' IGUALTAT.....	21
DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ	24
Anàlisi quantitativa	26
Anàlisi qualitativa.....	62
Avaluació de l'anterior Pla Intern d'Igualtat.....	77
PLA D'ACCIÓ.....	83
Àrea 1. Procés de selecció i contractació.....	84
Àrea 2. Classificació professional.....	85
Àrea 3. Infrarepresentació femenina	85
Àrea 4. Promoció i carrera professional.....	86
Àrea 5. Retribucions i auditories.....	87
Àrea 6. Formació	88
Àrea 7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat.....	89
Àrea 8. Seguretat, salut laboral i equipaments	90
Àrea 9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe	91
Àrea 10. Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere	92
Àrea 11. Comunicació inclusiva i no sexista	93
Àrea 12. Transversalitat	94
CRONOGRAMA	95
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	103
ANNEXOS	107



Ajuntament
Algemés



Ajuntament
Algemés

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

CRÈDITS

2023-2027

Document impulsat per:

José Javier Sanchis Bretones, Alcaldia

Quini Giner Mora, Regidoria de Benestar Social, Família, Inclusió i Igualtat d'Oportunitats

Equip Tècnic:

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

Aitana Gisbert Hernández, jurista, politòloga i agent d'igualtat.

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 de l'ajuntament, per la seua disponibilitat, participació i lliurament.



Ajuntament
Algemés



Ajuntament
Algemés

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

SALUDA

2023-2027

L'Ajuntament d'Algemesí sempre ha estat present en la promoció de la igualtat d'oportunitats dins del municipi, amb un esforç constant per aconseguir traslladar els valors d'equitat i inclusivitat en totes les àrees. En conseqüència, esta necessària responsabilitat que assumim, no sols la inculquem a la ciutadania, sinó que també l'apliquem en la pròpia administració local.

La realització del II Pla Intern d'Igualtat és un pas endavant per fer de l'Ajuntament d'Algemesí un reflex dels valors que transmetre el nostre veïnat, al mateix temp que suposa un exercici de transparència i reflexió sobre la pròpia estructura organitzativa que compon el funcionament de la nostra administració local.

Amb la finalitat de mostrar, analitzar i millorar el funcionament intern de l'ajuntament, és necessària la implementació de diverses mesures per preservar la igualtat d'oportunitats dins de l'estructura de treball. Per això, la consecució del present Pla Intern sembla el camí que cal seguir per construir un futur més pròxim i just en tots els àmbits, incloent els espais de treball de la plantilla que integra les funcions de l'ajuntament. Amb tot això, continuarem realitzant tots els esforços necessaris per crear un ecosistema d'igualtat, benestar i justícia a Algemesí.

Per últim, cal destacar el gran funcionament de l'equip de treball de l'Ajuntament d'Algemesí i la seua participació i col·laboració en la consecució del projecte, ja que mitjançant el seu imprescindible paper, exposen els valors de treball, servei i millora que representem. Un equip vital de professionals per fer funcionar l'administració d'Algemesí.

Ajuntament d'Algemesí

Regidora de Benestar Social, Família, Inclusió i Igualtat d'Oportunitats



Ajuntament
Algemés



Ajuntament
Algemés

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

INTRODUCCIÓ

2023-2027

Com a societat democràtica, és deure de les administracions públiques constituir els mecanismes oportuns per construir una societat més igualitària i justa en tots els espais d'actuació. L'evolució pròpia de la societat demana una millora en la tasca per aconseguir una igualtat real i efectiva, que s'allunye de situacions de discriminació i desigualtat.

Per tant, la realització de mesures com el present II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algemesí conformen les eines necessàries per actuar dins de la dimensió de la desigualtat i treballar per pal·liar els seus efectes. Amb l'objectiu de garantir els valors democràtics de transparència i igualtat d'oportunitats; dins de la pròpia estructura de treball de l'ajuntament.

En conjunt, el present pla d'igualtat és realitzarà mitjançant un procés participatiu amb la pròpia plantilla de l'Ajuntament d'Algemesí, amb un exhaustiu diagnòstic de la situació d'igualtat de l'equip de treball en les diferents àrees de l'ajuntament, tant a nivell quantitatiu com qualitatiu, per tal de conèixer la realitat interna de l'estructura de treball de l'administració local en relació amb l'existència de situacions de desigualtat per sexe.

Tanmateix, la funció del pla no és únicament constituir un diagnòstic, sinó també elaborar les accions necessàries per solucionar totes les problemàtiques relacionades amb situacions de discriminació, desigualtat i diferències per sexes. Per tant, el II Pla Intern d'Igualtat està articulat amb els elements assenyalats per assegurar el compliment de les mesures i poder millorar la situació en termes d'equitat dins de la plantilla de l'Ajuntament d'Algemesí.

Una vegada finalitzada la vigència del present II Pla intern d'igualtat, compresa des del 2023 fins al 2027, esta es prorrogarà durant els mesos d'elaboració i fins a la posada en marxa del III Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament d'Algemesí. D'esta manera, amb el següent pla, s'abordaran de manera més exhaustiva les necessitats que es continuen detectant després de quatre anys d'implementació d'accions.



Ajuntament
Algemesí



Ajuntament
Algemesí

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

MARC JURÍDIC

2023-2027

A nivell legislatiu, la igualtat ha tingut un gran recorregut d'ampliació en el seu marc legislatiu, producte del mateix desenvolupament de la societat i la consecució de drets d'equitat. Per això i per aplicar-ho dins del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algemesí, hem d'esmentar cronològicament com es defensa la igualtat mitjançant les lleis, tant en l'àmbit internacional com en el cas europeu, nacional, autonòmic i local.

Normativa internacional

L'àmbit internacional esdevé important per entendre la declaració d'intencions legislativa que es tracten d'estendre a tots els territoris. Cal esmentar l'Organització de les Nacions Unides (**ONU**) com a òrgan regulador i referent en matèria d'aconseguir millores en els drets humans, especialment referides als drets d'igualtat.

De la regulació de l'ONU i la **Carta de les Nacions Unides** de 1945, és determinant tant **l'article 1** com **l'article 2**, en termes de proposar una clara definició de la defensa dels drets humans en la societat i la promoció d'un model social sense exclusió o discriminació. També **l'article 7** mostra la protecció jurídica que com a éssers humans tenim: "Tots són iguals davant la llei i tenen, sense distinció, dret a igual protecció de la llei. Tots tenen drets a igual protecció contra tota discriminació que infringeixi esta Declaració i contra tota provocació a tal discriminació".

L'esforç de l'ONU per aconseguir avanços en matèria d'igualtat es van materialitzar també en la creació de les **Conferències Mundials sobre la Situació Jurídica i Social de la Dona** (1975-1995). Un espai de debat i progrés polític que va significar la coordinació de reunions específiques, per resoldre i millorar les

condicions de les dones mitjançant quatre conferències amb seu a Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995).

D'una altra banda, l'ampliació de conferències per frenar la discriminació i violència sobre les dones es va presentar en la **Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)** en 1979 i en la pròpia **Declaració sobre l'Eliminació de la Violència Contra la Dona (DEVAW)**: "Als efectes de la present Declaració, per violència contra la dona s'entén que tot acte de violència basat en la pertinència del sexe femení que tinga o pugui tindre com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la vida privada" (**Article 1**).

Seguidament, de les conferències anteriorment esmentades, és la de **Beijing (1995)** on es va introduir el concepte de gènere per construir un marc teòric d'acció i regulació sobre la situació en drets de les dones. Per tant, també es va potenciar la utilització del concepte de gènere com a eina necessària per fer polítiques d'inclusió i congruència amb els quals es defensa. A més, a finals dels 90's, es va proposar en la celebració del **CEDAW (1999)** la definició de la pròpia acció discriminatòria contra la dona, que és extensiu a tots els espais socials, tant l'àmbit privat com el públic.

Per últim, cal destacar que en 2010 es va aprovar la inclusió de la **resolució 15/23** en el Consell de Drets Humans, amb la creació del **Grup de Treball sobre la qüestió de la discriminació contra la dona en legislació i la pràctica**. Esta organització formada per un grup d'experts, analitza l'impacte de la desigualtat social i jurídica existent en tots els territoris. A més, es va ampliar la tasca amb la inclusió de les xiquetes en 2019, mitjançant la **resolució 41/6** del mateix consell i amb la continuïtat de defensa que va representar l'existència de la conferència de Beijing (1995).

Normativa comunitària

En referència a l'àmbit jurídic europeu, hem de destacar les reglamentacions més importants en matèria d'igualtat i seguir els marcs establerts en els diferents **Tractats de Roma, Niça, Lisboa o Àmsterdam**.

En el sentit legislatiu, esdevé important esmentar la consecució de diverses normatives aprovades com la **Directriu 75/117/CEE** que va marcar el camí en la penalització de la desigualtat directa i discriminatòria per raó de sexe. A més, la **Directriu 79/7/CEE** assenyala el principi impositiu d'igualtat en matèria de protecció social i laboral. També la qüestió de la seguretat de les condicions vitals es va esmentar en la **Directriu 92/85/CEE** amb la consideració del període de gestació i conciliació de les dones, dins de l'àmbit laboral amb mesures de suport.

Segons els principis d'equitat, la **Directriu 96/694/CE** fa referència a millorar l'equilibri participatiu dels homes i les dones en les accions, així com obtindre una igualtat d'oportunitats tant a nivell vital com laboral. Pel que fa a la **Directriu 2006/54/CE**, proposa una millora de la Directiu 75/117/CEE entre altres, amb la revisió de la igualtat de oportunitats entre els sexes i la fortificació de la seguretat laboral. A més, la **Directriu 2019/1158** permet un progrés significatiu en termes de conciliació i constitueix la modificació efectiva de la Directiu 2010/18/CE, amb la incentivació de la implicació dels homes en termes d'equitat dins de la conciliació.

Per últim, assenyalar la recent **Directriu 2022/2381** en l'aplicació de les mesures legislatives dins de l'estructura organitzacional del treball, per tindre present l'equitat i l'existència de dones en llocs de treball amb responsabilitat.

En el sentit dels programes europeus en igualtat, cal esmentar el **Conveni d'Istanbul (2011)** que exposa el millorat registre d'actuació per fer front a la

violència masclista i qualsevol tipus de desigualtat per raó de sexe. També les actuacions del **Tribunal de Justícia de la UE**, com a institució referència, en la defensa dels drets humans i de les dones, suposa un gran avanç en matèria social i dins de l'àmbit de treball, amb sentències que penalitzen les conductes discriminatòries. Tanmateix, cal recordar la realització d'una **Estratègia per a la Igualtat de Gènere (2020-2025)** per part de la CE, que inicia una sèrie de mesures regulatives i de transparència amb l'objectiu de radicar els comportaments discriminatoris.

Finalment, cal esmentar la constitució dels **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**, en referència a l'itinerari de **l'Agenda 2030** i que exposen els reptes de futur en matèria de progrés polític, social i econòmic. Pel que fa a la dimensió igualitària, en el **5 ODS** trobem les qüestions referents a la violència masclista i el treball infantil de xiquetes, amb una clara postura de canviar esta realitat mitjançant l'apoderament de les dones i la promoció d'igualtat d'oportunitats.

Normativa estatal

A nivell legislatiu a Espanya, convé esmentar els articles fonamentals que constitueixen la **Constitució Espanyola (1978)** en matèria d'igualtat. Com estableix en primer lloc **l'Article 1.1**: "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic del Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític". Certament, el propi **Article 14** especifica millor els termes d'equitat dins del marc jurídic, en descriure la seguretat i el deure legislatiu sense discriminacions de qualsevol tipus. A més, és a **l'article 9.2** on s'estableix el desenvolupament d'accions positives per part dels poders públics, i on s'emmarcarien el conjunt d'accions contingudes al present pla.

Realitzant un recorregut cronològic amb els decrets lleis més importants de les últimes dècades dins de l'estat, una llei referent i pionera en el context espanyol va ser la **Llei Orgànica 1/2004** (28 de desembre), que va suposar una sèrie de mesures de seguretat per a les víctimes de violència de gènere, mitjançant un mecanisme d'acció de protecció i de prevenció: "Per esta llei, s'estableixen mesures de protecció integral que la seua finalitat és preveure, sancionar i erradicar esta violència i prestar assistència a les dones, als seus fills menors i als menors subjectes a la seua tutela, o guarda i custòdia, víctimes d'esta violència" (**Article 1.2**). En el mateix camí, la **Llei Orgànica 3/2007** (22 de març) concreta la igualtat de caràcter efectiva i el trasllada a la problemàtica de diferències existents tant en l'esfera privada com en la pública. Tot això, es realitza amb una consecució de mesures per controlar situacions de discriminacions vitals que pateixen les dones com en el cas de la maternitat: "Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorit a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat" (**Article 8**).

A més, per l'àmbit laboral en el qual es desenvolupa el present pla, cal referenciar **l'Estatut dels Treballadors** (Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre) i **la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** (Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre) on a través de la seua **Disposició Addicional Setena** estableix que, les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, a més d'aprovar un Pla per a la Igualtat de dones i homes. Els Plans establiran objectius en matèria de promoció de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com mesures per a la seua consecució, acordant una avaluació anual d'aquest.

Finalment, s'estipula la remissió dels plans d'igualtat, així com protocols d'actuació i prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe per part de les administracions públiques al Registre de Plans d'igualtat per a un millor

coneixement, seguiment i transparència de les mesures a adoptar per totes les Administracions Públiques en aquesta matèria.

D'altra banda, la confecció del **Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere (2017)** va ser un gran progrés en matèria legislativa i d'unitat d'accions a nivell polític. Pel que fa al pacte, es va concretar en 11 eixos de treball amb més de 290 mesures realitzades mitjançant la col·laboració d'institucions, professionals, organitzacions, etc... Tot això, articula un esforç legislatiu i polític que suposa una millora en la conscienciació, protecció, atenció i suport per a les víctimes o dones en una situació possible de violència de gènere.

A l'any 2019 es desenvolupa el **Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el treball**, amb la qual cosa s'inclouen mesures fonamentals com la intransferibilitat de les setmanes de permisos per cura de descendència.

A continuació, les últimes mesures legislatives adoptades a l'Estat Espanyol han sigut les relacionades prèviament amb la problemàtica de la COVID-19 en el **Real Decret-Llei 12/2020** (31 de març) s'observa esta dinàmica amb la implementació de mesures de seguretat per a les víctimes de violència de gènere en el context pandèmic i s'esmenta la consecució del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere. A més, es complementa mitjançant el **Reial Decret 901/2020 i 902/2020** (13 d'octubre), que suposen un marc de protecció en el procés vital de les dones tant a nivell laboral com en la llar.

Per últim, en les últimes regulacions jurídiques observem un nucli de millora en el progrés de la igualtat efectiva i en contra de la discriminació tant directa com indirecta. Esta visió està intrínsecament tant en la **Llei 15/2022** (12 de juliol), integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació com en la **Llei Orgànica 10/2022** (6 de setembre) de garantia integral de la llibertat sexual, en el primer

cas es relaciona l'equitat en el tracte sense diferències i, en la segona s'especifica el respecte a la orientació sexual per erradicar la violència sexual en tots els espais: "Les administracions públiques competents en matèria d'investigació fomentaran la investigació relativa a les violències sexuals..." (**Article 6**).

Normativa autonòmica

En la part autonòmica convé assenyalar dins de la Comunitat Valenciana, el context jurídic pertinent 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 de l'**article 8** dicta com a base de drets, la llibertat de ciutadanes i 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 per que les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de ningú 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 d'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** en esmentar 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 d'Algemesí s'ha de tindre present com a base imprescindible el document contingent del **I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes** i l'actual redacció i posada en marxa del **II Pla municipal d'igualtat** després de la finalització de la vigència del primer.

En esta planificació política, es poden esclarir les qüestions relacionades amb la igualtat de gènere que incumbeixen el municipi d'Algemesí, 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**.



Ajuntament
Algemesí



Ajuntament
Algemesí

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Opportunitats

PRINCIPIS RECTORS

2023-2027

L'elaboració del II Pla Intern de l'Ajuntament d'Algemesí està composta per la triangulació dels conceptes fonamentals, estructurant el guió de diagnòstic i d'actuació del propi pla: transversalitat, interseccionalitat, participació, transparència, inclusió i comunicació no sexista.

Transversalitat de gènere

La transversalitat es configura com un principi impositiu dins de les administracions públiques, com fa referència la pròpia resolució de Beijing (1995) amb la consolidació de la definició. Per això, l'expansió de la transversalitat és una acció necessària en tots els espais i grups professionals de treball públic, per aconseguir una gestió dels recursos i serveis públics sense discriminacions per raó de gènere.

Cal esmentar que l'acció de la transversalitat permet la implicació del conjunt de la plantilla de l'Ajuntament d'Algemesí, la qual cosa fomenta la cooperació i promoció total de les persones integrants.

Interseccionalitat

En termes d'interseccionalitat, esdevé important entendre la qüestió de la diversitat com un dret de la ciutadania en la seua pròpia definició i situació personal complexa. Atés que esta diversitat presenta diferents necessitats i condicions pel propi estil de vida desenvolupat.

L'aplicació de la interseccionalitat suposa la inclusió i sensibilització de la diversitat amb una posició de suport no discriminatòria i empàtica, de tracte respectuós i comprensiu mitjançant la formulació d'accions específiques.

Participació

La participació és el mecanisme més important de totes les societats democràtiques, sense esta acció no tindria sentit l'existència de les administracions públiques. Per tant, els índex de molta participació són molt positius, perquè reflecteixen bones conductes democràtiques i socials.

Dins de l'Ajuntament d'Algemesí, la promoció de la participació constitueix un eix fonamental de l'acció política i funcional, entenen que el conjunt de la plantilla té la mateixa importància en les seues percepcions. De manera que no hi haja biaixos participatius per raó de sexe o gènere i es treballe per un paper actiu sense discriminacions.

Transparència

La condició de constituir un ajuntament representa una oportunitat de millora, però també de responsabilitat política amb la pròpia gestió dels serveis i recursos. Per això, els valors democràtics i de transparència són imprescindibles per realitzar un bon govern i una acció política legítima.

Informar la població de les accions polítiques desenvolupades permet mostrar amb sinceritat i honestat el treball de les administracions públiques i el sentit del propi funcionament de l'ajuntament. Per això, en l'elaboració del pla, es traslladen els valors de transparència, democràcia i participació a tot el procés constitutiu, seguint amb l'objectiu de la llei 2/2015 de transparència, bon govern i participació ciutadana de la Comunitat Valenciana.

Inclusió

Seguit del principi de participació, la inclusió dels diferents grups professionals i de les àrees de treball és un fet amb molta importància per realitzar un correcte diagnòstic i anàlisi de la situació interna en termes d'igualtat a l'Ajuntament d'Algemesí.

La cooperació i participació de totes les persones integrants garanteix l'objectiu d'elaborar un pla d'acció per millorar les condicions d'equitat en la plantilla, així com entendre totes les realitats personals existents en l'estructura de treball que compon l'ajuntament.

Comunicació, imatge i llenguatge no sexista

La redacció i la investigació referent al II Pla Intern d'Igualtat realitzat per l'Ajuntament d'Algemesí consta amb la clara referència de la perspectiva de gènere en matèria, tant descriptiva-analítica com impulsora, d'accions específiques.

Entenem que de la mateixa forma que en les polítiques d'igualtat que proposem, el llenguatge constitueix una eina fonamental per trencar barreres de gènere i ens dona una posició amb força per avançar en la promoció d'una comunicació no sexista a nivell escrit, oral i visual; tant per tant per a la ciutadania d'Algemesí, com dins del propi ajuntament.



Ajuntament
Algemés



Ajuntament
Algemés

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

COMISSIÓ D'IGUALTAT

2023-2027

El naixement de la **Comissió d'Igualtat** té sentit a garantir les eines d'actuació concretes per a l'Ajuntament d'Algemesí, 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 de l'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 d'Algemesí (com s'estipula en les funcions que se li reconeixen a la Comissió en **l'article 5** del Reglament de Funcionament de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algemesí):

- La negociació del pla d'igualtat, incloent tant la diagnosi com les mesures que va a tenir l'esmentat pla.
- La elaboració de l'informe amb els resultats de la diagnosi.
- La identificació de las mesures prioritàries, en funció de la diagnosi, la seua ària d'aplicació, els recursos materials i humans necessaris, les persones o entitats responsables de cadascuna de les mesures i el cronograma o calendari d'actuacions.
- La iniciativa o l'impuls per a realitzar el pla de igualtat.
- La definició dels indicadors de l'avaluació i recollida de dades per al seguiment de les accions programades en el pla.
- Altres funcions que li atribuisca l'autoritat laboral, el conveni col·lectiu, la normativa, o que siguen així acordats en el sí de la comissió.
- La realització de les primeres activitats de comunicació i/o sensibilització de la plantilla respecte al pla i a la igualtat de gènere dintre de la entitat.

La comissió té la present estructura organitzativa:

REPRESENTACIÓ	TITULAR	SUPLENT
INTERSINDICAL	María José Illana Carbonell José Vicente Girbés Martorell	Cristina Martínez Villacañas Erika García Celda
FIFA	Susana Ferrís Camarasa	Jose Vicente Roig Roig
CCOO	Beatriz Martínez Domingo	Alfredo Bueno Morcillo
UGT	Josep Gregori Coso	Daniel García Arlandis
EQUIP GOVERN (PP)	José Javier Sanchis Bretones Carmina Borrás Ortega Quini Giner Mora Francisco Reinoso García	Carmina Gómez Carreres Juan Enrique Ribes Buendía Marcos Giner Lluch Ignacio Silvestre Sabater
EQUIP GOVERN (VOX)	Borja Revilla Brioso	María Isabel Castell Sánchez

La Presidenta de la Comissió serà la Sra. Regidora De Benestar Social, Família, Inclusió i Igualtat d'Oportunitats, Quini Giner Mora, i la Secretària de la Comissió, la Sra. Remedios Perales Colomer, Promotora d'Igualtat del departament.



Ajuntament
Algemés



Ajuntament
Algemés

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ

2023-2027

El present diagnòstic pretén atorgar una descripció de la realitat de l'Ajuntament d'Algemesí a través de l'organització de la informació de bancs de dades del consistori, contrastats amb les percepcions i suggeriments de la major part de la plantilla.

Aplicant els requisits tant del **Reial decret 901/2020** d'1 de març, pel qual es regulen els plans d'igualtat, com del **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, la recollida de dades i informació del present diagnòstic s'origina a través d'una metodologia mixta.

D'una banda, es compon per un estudi quantitatiu amb dades estructurades en taules organitzacionals i salarials, presentades amb les mitjanes aritmètiques i mitjanes dels grups per a complir amb la protecció de dades, amb l'objectiu de comprovar si el sistema retributiu compleix, de manera transversal, amb el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en matèria de retribucions.

I d'altra banda, es compon per un estudi qualitatiu a través de, primer, la realització de reunions qualitatives amb la Comissió permanent d'igualtat i amb personal expert en les diferents àrees en les quals es treballen en el Pla intern d'igualtat, i segon, la realització d'un qüestionari realitzat per més d'un quart de la plantilla, compost per 53 preguntes estructurades en 7 àrees. Les principals són promoció professional, formació, processos de selecció, conciliació familiar i protocols d'actuació. Totes dues parts aporten percepcions subjectives sobre les necessitats específiques que es detecten per departament.

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



Ajuntament
Algemés



Ajuntament
Algemés

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

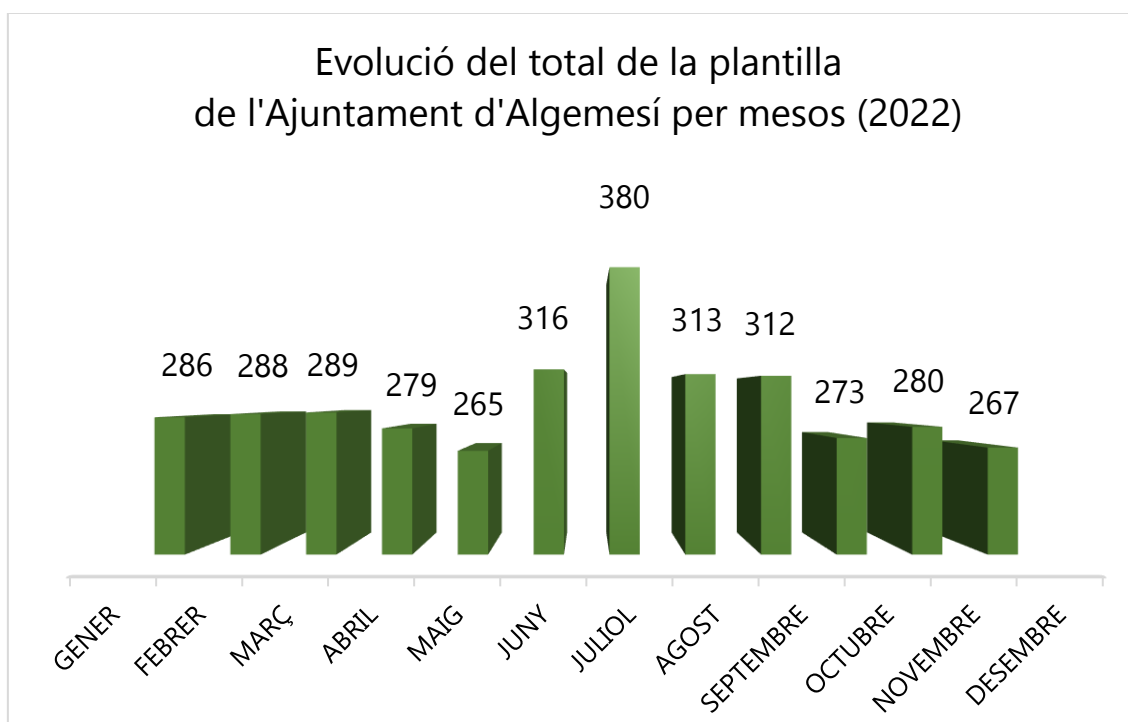
ANÀLISI QUANTITATIVA

2023-2027

Auditoria retributiva

En l'anàlisi salarial de l'Ajuntament d'Algemesí, s'ha realitzat una composició mensual del sou de la plantilla de l'ajuntament, mitjançant la mitjana de les quanties dels 12 mesos que integren els seus salaris de 2022. A causa que el sistema informàtic de l'ajuntament presentava limitacions tècniques, ja que la plantilla té una gran volatilitat de persones durant diferents mesos com es comprova en el document extern de l'anàlisi mensual.

Esta adequació de les 12 dades mensuals a la composició d'una mitjana anual s'ha dut a terme per a complir el RD 902/2020, impositiu en la tasca de realitzar una auditoria salarial en resolució de la mitjana i mediana aritmètica dels grups laborals de l'Ajuntament d'Algemesí com s'exposa en l'Annex I.



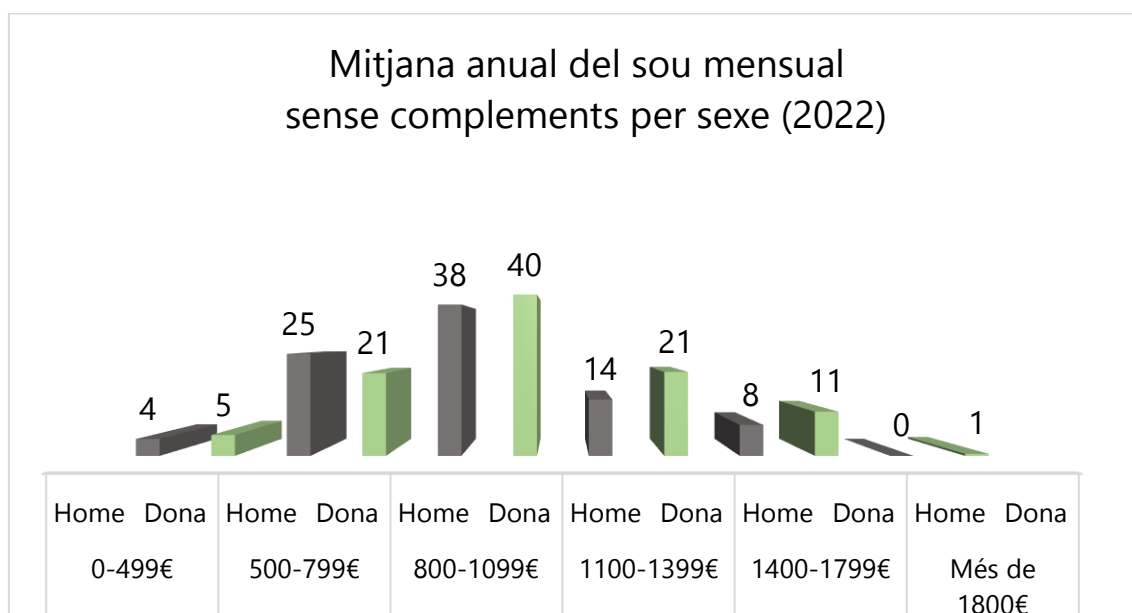
Pel que fa a la plantilla en els distints mesos, podem observar una distribució conjunta amb desequilibris en el nombre de persones que treballen en l'ajuntament. El principal factor d'entrades i eixides en la plantilla se li ha d'atribuir al personal laboral que compon l'ajuntament, que en la present auditoria s'ha

optat per separar de la resta de la plantilla mitjançant la denominació del seu grup laboral de "5".

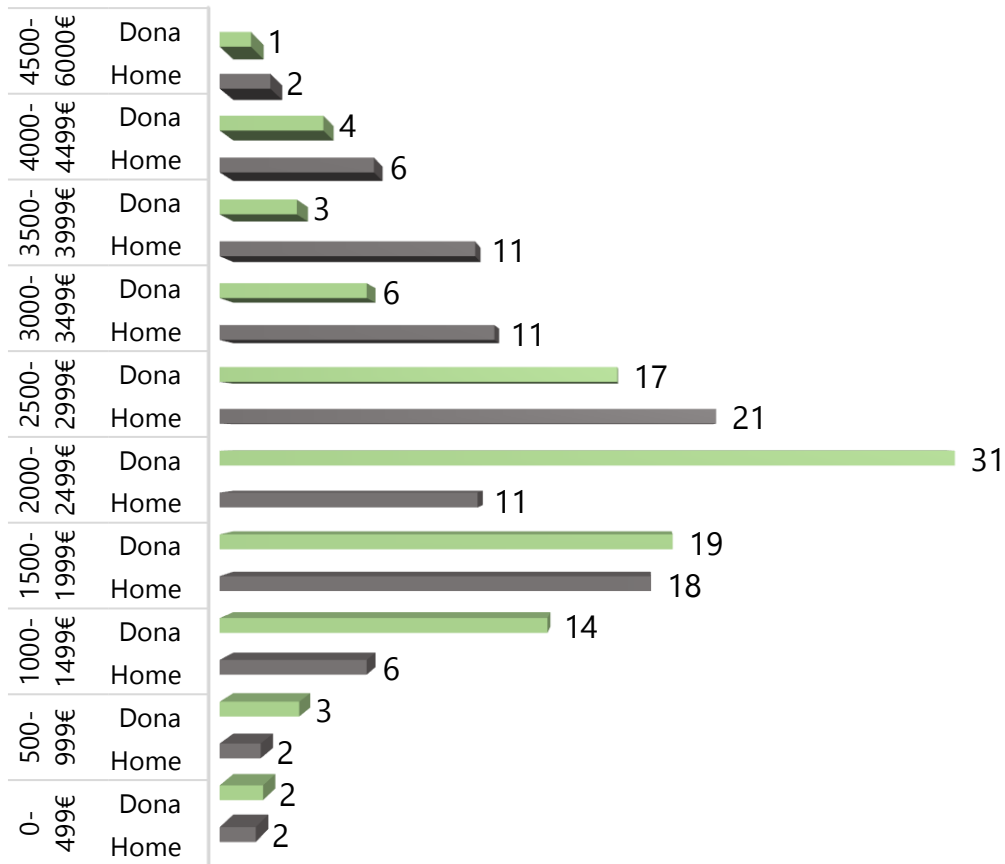
En este sentit, la mitjana anual del total de la plantilla a l'Ajuntament d'Algemesí és de 296 persones, amb una mitjana de 89 treballadors i 99 treballadores en continuïtat del seu lloc de treball, i per contra, 53 homes i 55 dones que conformen de mitjana la plantilla laboral amb més discontinua. En el següent apartat es presenta la distribució salarial en mitjana aritmètica anual de la plantilla diferenciada entre no laboral i laboral, respecte als rangs salarials sense i amb complements.

S'ha d'esmentar que d'esta primera anàlisi s'exclouen els mesos de juny i desembre, ja que refereixen pagues extres amb quanties salarials generals molt superiors que haurien distorsionat i dificultat la classificació dels mesos restants en unes mateixes categories salarials. També és important advertir que les dades del personal laboral es diferencien en l'anàlisi per la seua particularitat de no presentar complements salarials desagregats, de manera que s'obtinga una única quantia que s'exposa com el sou total amb complements.

DISTRIBUCIÓ SALARIAL DE LA PLANTILLA FIXA



Mitjana anual del sou mensual amb complements per sexe (2022)

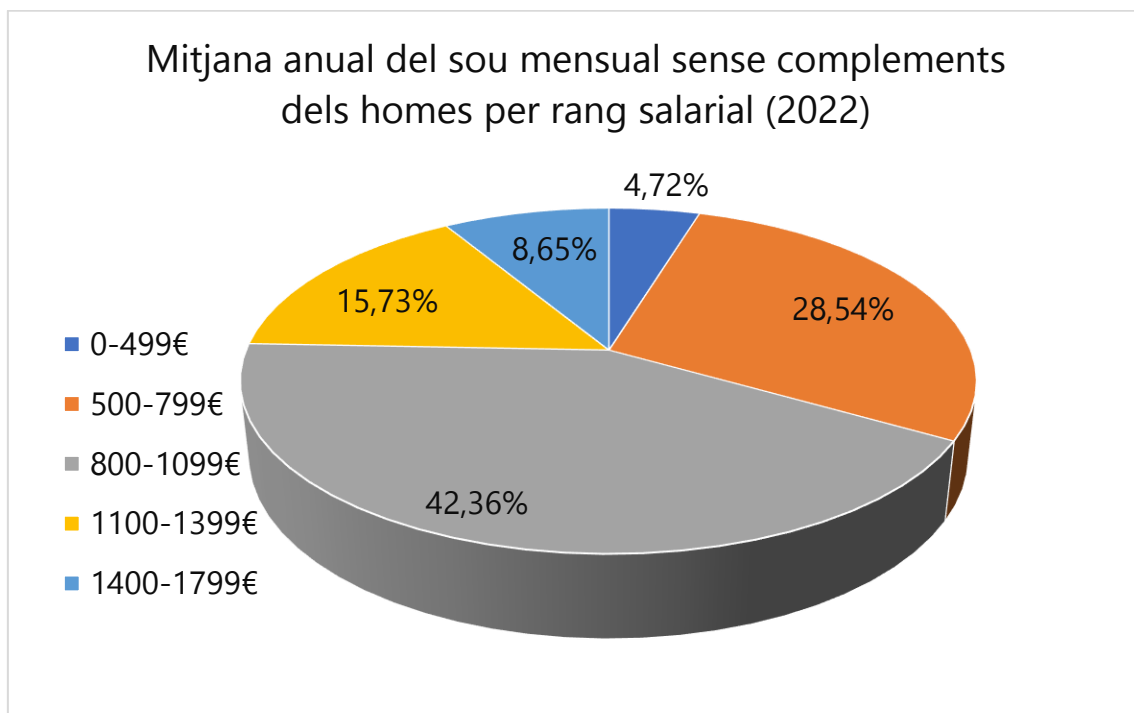


En la plantilla fixa, en el sou mensual **sense complements** (sou base i quantia de triennis) s'observa un equilibri en la distribució del personal per sexe. De manera que la major concentració salarial d'homes (38) i dones (40) es presenta en el rang de 800-1099€ i en la resta de categories s'observen un equilibri de distribució i quanties amb justificació del lloc de treball i la major presència de dones en la plantilla de l'ajuntament com s'ha assenyalat anteriorment.

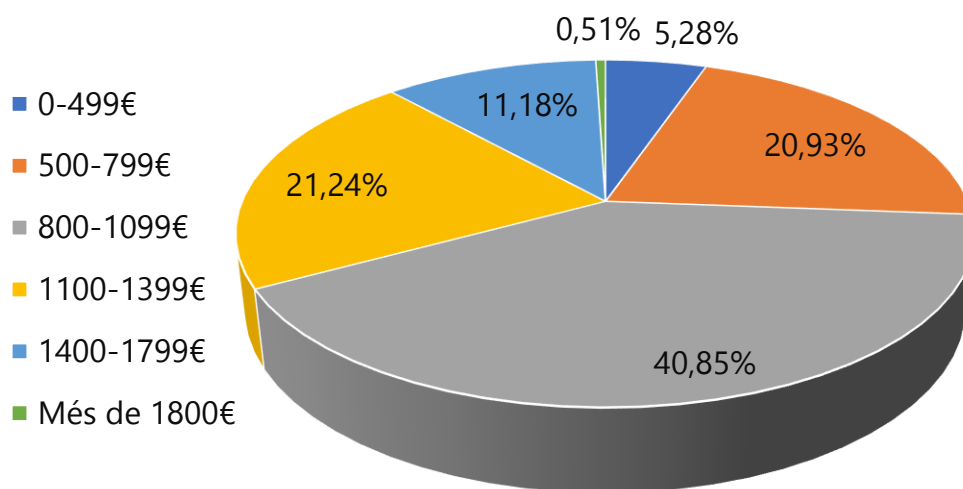
A nivell de la mitjana anual del sou mensual **amb complements**, les diferències s'observen clarament en una major distribució salarial dels treballadors (30) en rangs salarials alts de 3000-6000€, que en el cas de les treballadores (14). D'altra banda, la major concentració de dones (67) en rangs salarials intermedis de 1500-2999€ que d'homes (50), així com la mateixa tendència de major predomini

d'assalariades (19) en les categories laborals baixes de 0-1499€ en comparació als assalariats (10). Este fenomen es pot concretar en els rangs amb més concentració d'homes (21) en l'escala de 2500-2999€ i la de dones (31) en l'escala de 2000-2499€, que demostra una major tendència dels homes a ocupar els rangs intermedis-alts salarials i en les dones els intermedis-baixos. En relació amb la diferenciació de concentració en rangs salarials, la causa més evident és l'obtenció de complements salarials per grup laboral, que més endavant s'analitza en aqueix mateix àmbit.

DISTRIBUCIÓ DEL SOU SENSE COMPLEMENTS DE CADA SEXE



Mitjana anual del sou mensual sense complements de les dones per rang salarial (2022)

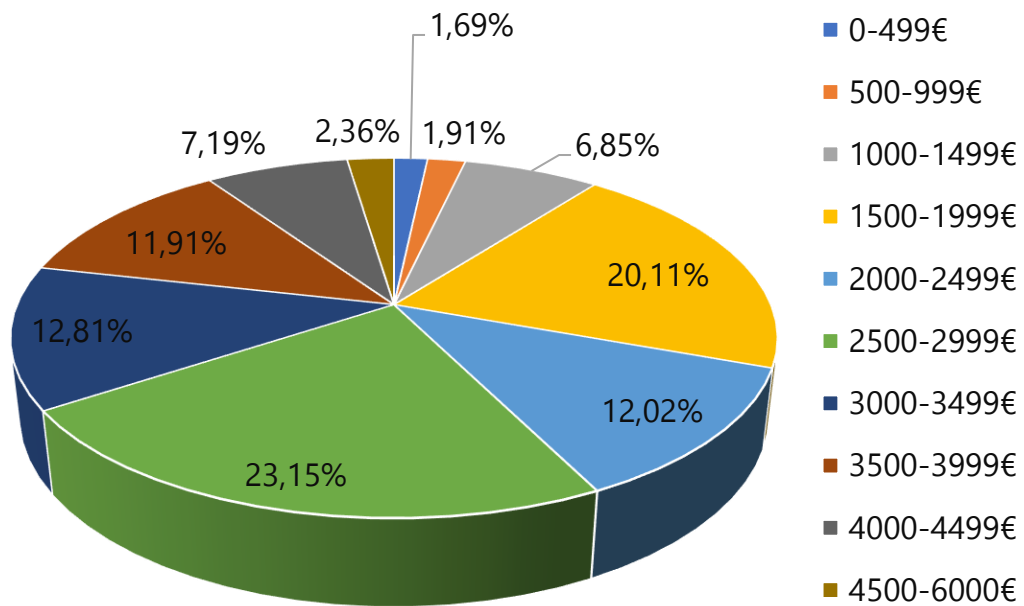


En matèria de la distribució dels rangs salarials en cada sexe, en el sou mensual s'observa l'equilibri comentat en anterioritat, per no tenir la incidència dels complements salarials. Així doncs, el 0,51% de dones ocupen la màxima categoria salarial sense complements de més de 1800€, amb la no existència d'homes. Pel que fa al rang de 1400-1799€, hi ha 2,53% més de treballadores que de treballadors; en el salari 1100-1399€ un 5,51% més d'assalariades; dins del rang 800-1099€ un -1,51%; en rangs baixos un -7,61%; i finalment, en el rang salarial més baix trobem un 0,56% més de dones que d'homes.

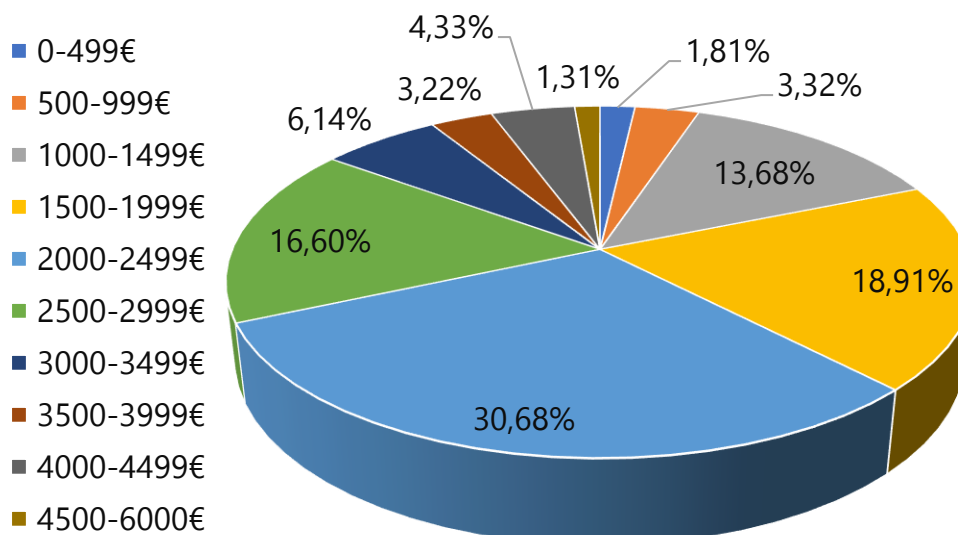
Tot això, exposa l'existència d'una equitat salarial en el sou base amb triennis a nivell distributiu, amb variacions mínimes i que es justifiquen per la distribució de llocs de treball.

DISTRIBUCIÓ DEL SOU AMB COMPLEMENTES DE CADA SEXE

Mitjana anual del sou mensual amb complementes dels homes per rang salarial (2022)



Mitjana anual del sou mensual amb complements de les dones per rang salarial (2022)



En segon lloc, la distribució salarial per sexe en el salari amb complements, demostra l'anàlisi feta prèviament en la major disparitat causada per la incidència dels complements salarials.

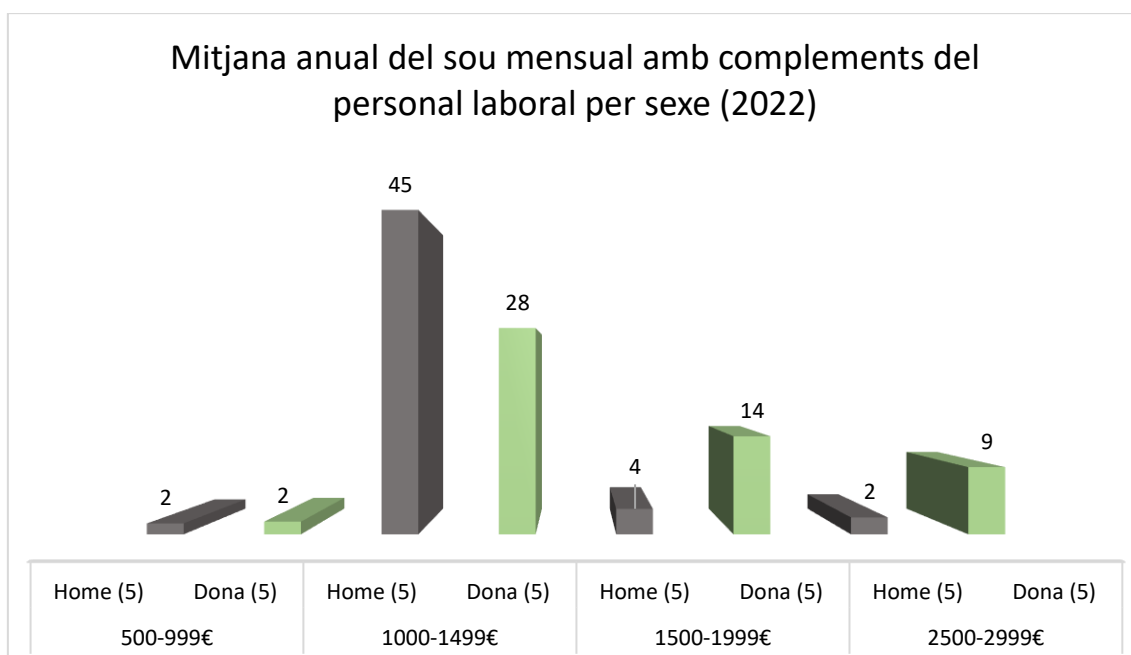
En comparació als homes, en el rang salarial més alt de 4500-6000€ trobem l'escassa diferència d'un -1,05% de dones; per la part del rang de 4000-4499€ s'exposa un -2,86% de treballadores; seguit del nivell salarial de 3500-3999€ esta diferència s'amplia a un -8,69%; dins de la categoria salarial 3000-3499€ es manté una diferència de -6,67%; en el rang de 2500-2999€ observem un resultat de -6,55% en les dones.

Per un altre costat, en la distribució de rangs salarials intermedis-baixos, les dones es concentren un 18,66% més en el rang de 2000-2499€ que els homes; en el rang de 1500-1999€ un 1,2% menys de treballadores; en continuïtat a la categoria de 1000-1499€ un 6,83% més de dones; en el salari de 500-999€ un 1,41% més

que els homes; i finalment, en la última categoria de 0-499€ un 0,12% que els homes.

Per a acabar, esta diferenciació entre el salari amb complements i sense complements, evidencia que són els propis complements els que desequilibren la distribució de dones i homes en les categories salarials. Així doncs, entenent que la distribució del salari base corrobora l'existència de dones en lloc de responsabilitat, el salari amb complements indica una menor retribució en matèria de complements en les treballadores, sense trobar com s'exposarà en l'apartat d'anàlisi per grups laborals, cap cas específic de desigualtat salarial, sent més aviat estructural.

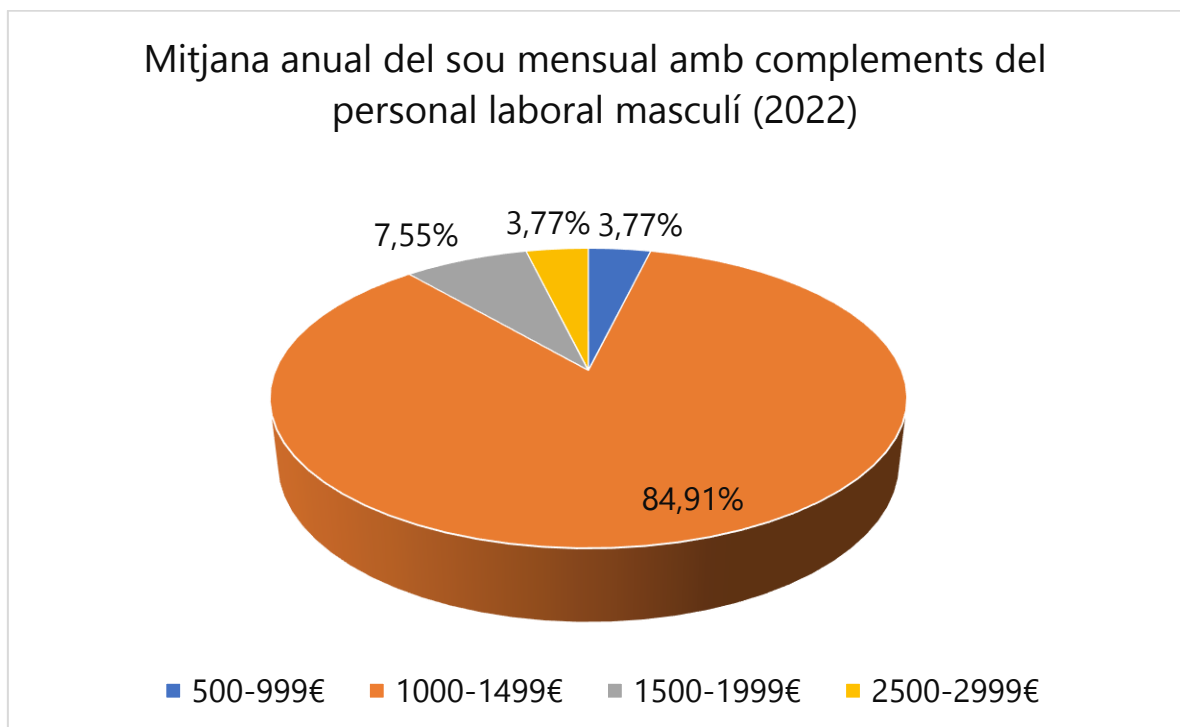
DISTRIBUCIÓ SALARIAL DE LA PLANTILLA LABORAL



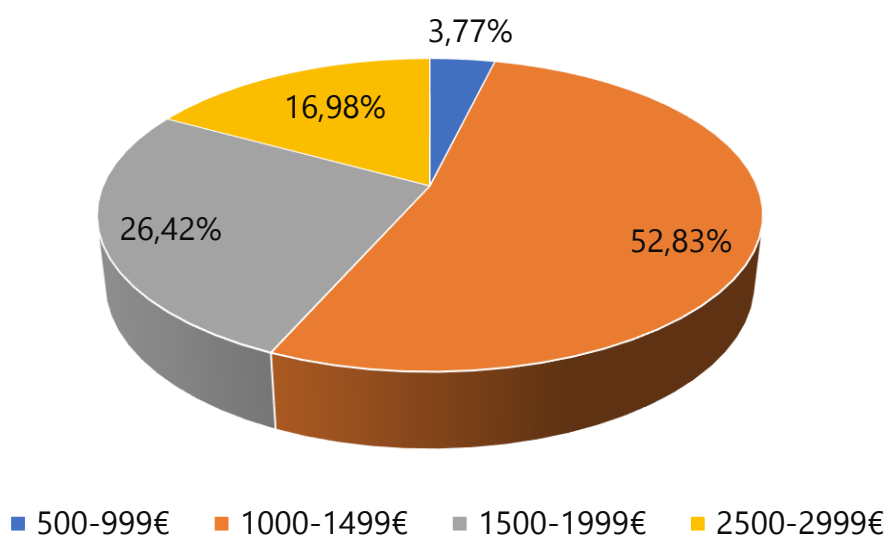
Respecte al sou amb complements del personal laboral, la tendència distributiva és la contrària a la plantilla no laboral. S'observa una major concentració de personal masculí (47) que femení (30) en rangs intermedi-baixos de 500-1499€,

així com el predomini de treballadores laborals (23) que de treballadors (6) en els rangs intermedi-alts de 1500-3000€. Pel que fa a la diferència, hi ha més dones en categories de personal laboral que homes, la mitjana de la seua distribució anual s'equilibra per l'ingrés de 220 homes de personal laboral entre juny i juliol per contractes programa. A més, les dones del personal laboral ocupen llocs de major qualificació dins d'àrees com a "Serveis Socials" o com a docents en les dinàmiques "d'Escola Taller", que els homes del personal laboral que tendeixen a integrar més l'alumnat becat i treballs manuals.

DISTRIBUCIÓ DEL SOU AMB COMPLEMENTES DE CADA SEXE (P. LABORAL)



Mitjana anual del sou mensual amb complements del personal laboral femení (2022)



Seguidament, el **personal laboral** presenta característiques totalment diferents pels motius anteriorment esmentats en la seua representació proporcional dels complements salarials per sexe. Pel que fa a la mitjana anual del sou mensual del personal laboral femení, trobem un 13,21% més de dones en el rang (2500-2999€); un 18,87% més en la categoria de 1500-1999€; un -32,08% entre 1000-1499€; i per últim, el mateix percentatge de 3,77% de dones i homes en el rang 500-999€.

De nou, les diferències salarials del personal laboral s'esclareixen per la major quantitat d'alumnes masculins que presenten retribucions bàsiques salarials, els càrrecs de direcció en l'ensenyament de dones que tripliquen en nombre els ocupats pels homes i, per tant, la seua ocupació en rangs salarials alts.

També, esdevé important mencionar l'ambigüïtat del sector de "Serveis Socials" que integra diferents treballadores dins del personal laboral. Això és degut a la **Llei 3/2019, de 18 de febrer, de Serveis socials inclusius de la Comunitat Valenciana**, per la qual s'estipulen unes ràtios mínimes de llocs de Serveis socials als ajuntaments, de manera que es donen estes últims 3 anys un increment

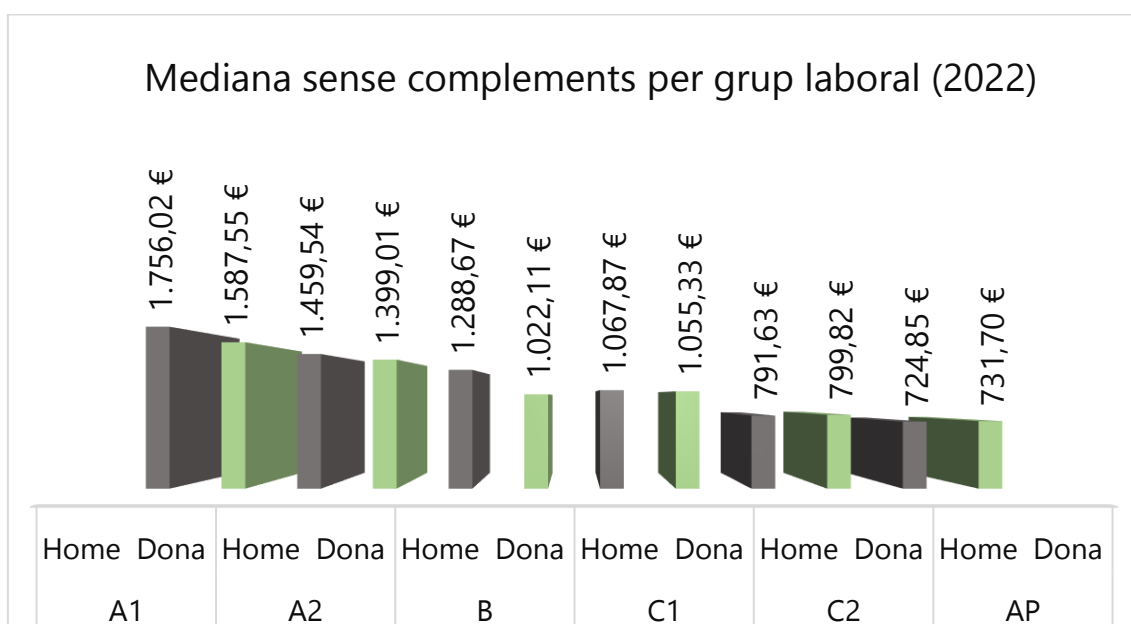
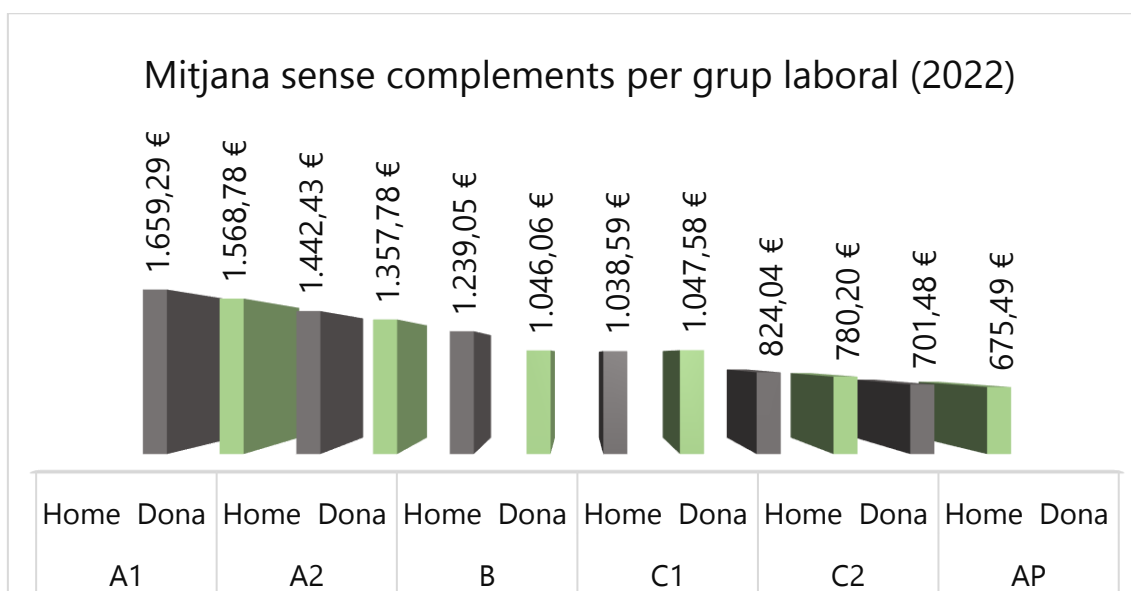
exponencial de la plantilla de Serveis socials, assumida en molts casos com a personal laboral al no poder assumir-se com a plantilla funcionària, encara que es té una previsió futura per a la seua estabilització.

Finalment, el personal laboral femení tendeix a ocupar llocs de treball més qualificats i retribuïts, a diferència del masculí que exerceix tasques d'aprenentatge i serveis de manteniment.

Per anar finalitzant la auditoria salarial de l'Ajuntament d'Algemesí, presentem en el següent apartat la composició de mitjanes i medianes aritmètiques sense i amb complements per grup laboral de la mitjana obtinguda dels 12 sous mensuals.

MITJANA I MEDIANA SALARIAL DELS GRUPS LABORALS (PLANTILLA FIXA)

L'anàlisi de mitjana i mediana aritmètica s'exposa conforme el **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, en addició a la diferència numèrica del salari mensual per grups laborals. També s'adhereix el percentatge de bretxa salarial per grup en format de número negatiu en relació amb la menor quantia percebuda de dones respecte als homes (roig), i positiu en els casos en què les treballadores perceben més retribució (verd).



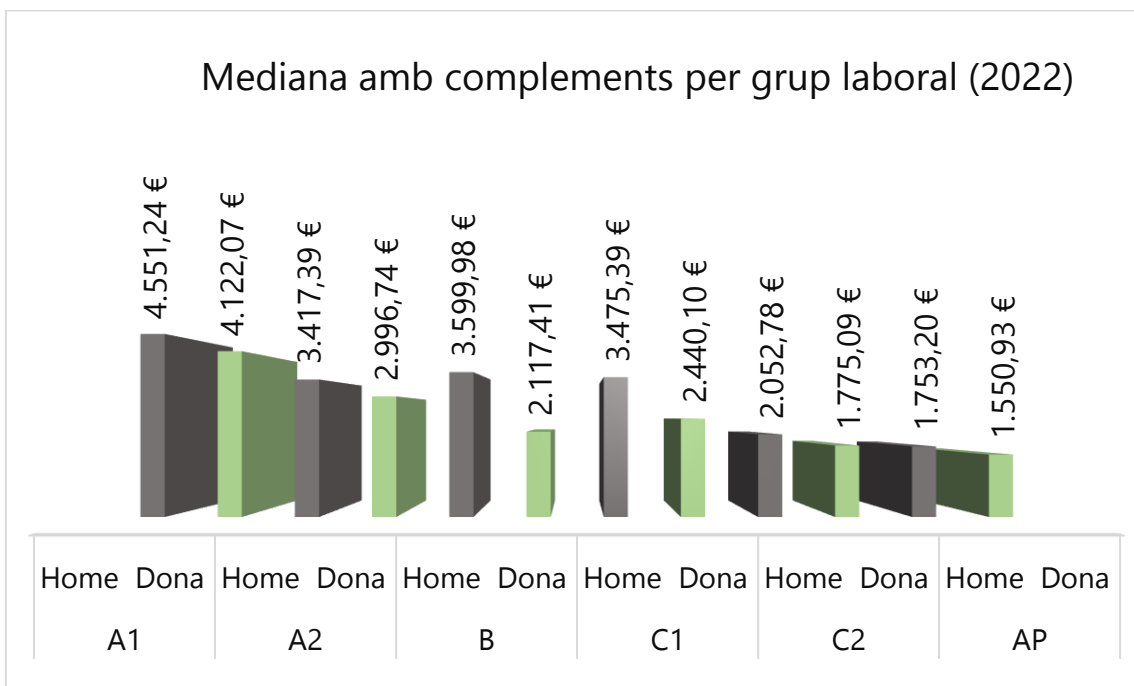
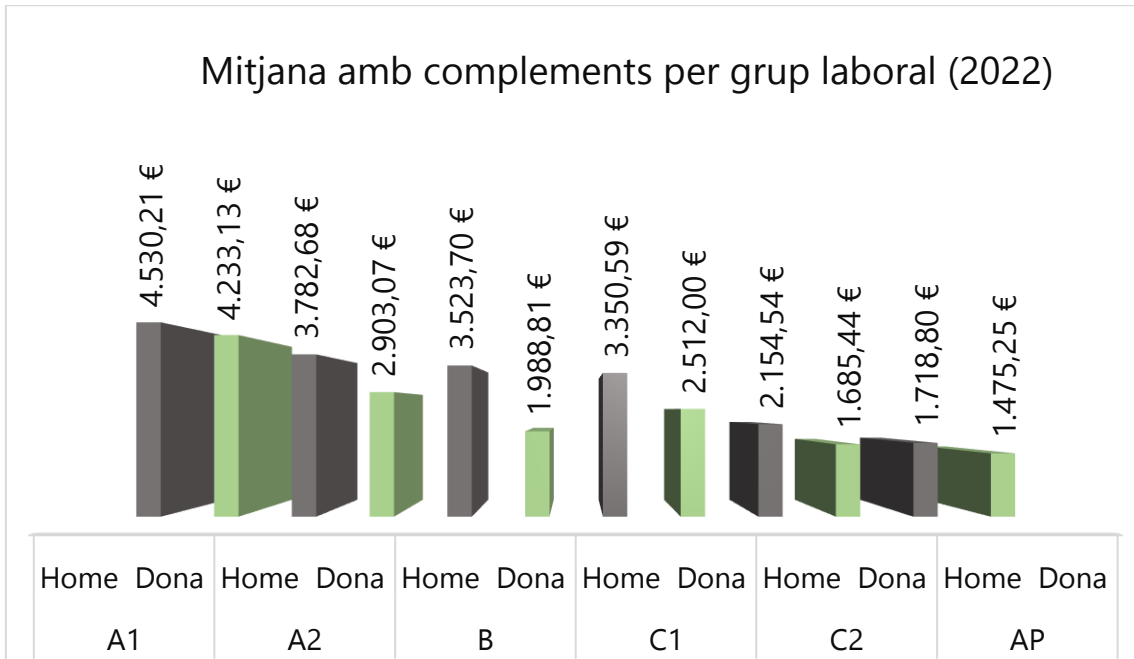
MITJANA SENSE COMPLEMENTS		
GRUP	DIFERÈNCIA SOU DE DONES	BRETXA SALARIAL DONES (%) ((€ HOMES- € DONES) / € HOMES) x 100)*-1
A1	-90,50 €	-5,45%
A2	-84,65 €	-5,87%
B	-192,99 €	-15,58%
C1	8,99 €	0,87%
C2	-43,84 €	-5,32%
AP	-25,99 €	-3,71%

MEDIANA SENSE COMPLEMENTS		
GRUP	DIFERÈNCIA SOU DE DONES	BRETXA SALARIAL DONES (%) ((€ HOMES- € DONES) / € HOMES) x 100)*-1
A1	-168,47 €	-9,59%
A2	-60,53 €	-4,15%
B	-266,57 €	-20,69%
C1	-12,54 €	-1,17%
C2	8,19 €	1,03%
AP	6,85 €	0,95%

En referència a la mitjana i mediana sense complements per grup laboral, es poden comprovar les diferències substancials d'homes i dones per categoria laboral de major nivell administratiu a menor: A1, A2, B, C1, C2 i AP. Esta agrupació permet observar les diferències en les mateixes categories laborals en conjunt, sense referenciar desigualtats laborals en mateixos llocs o funcions de treball, ja que en el transcurs de l'anàlisi no se n'han trobat casos.

La mitjana aritmètica del sou mensual sense complements mostra una tendència continua en quasi totes les categories laborals de major salari base amb triennis dels homes que de les dones, menys en el grup "C1" en què les treballadores cobren 9,01€ (+0,87%) més de mitjana. En el cas de la mediana, el mateix patró de predomini masculí en els salaris menys en els grup "C2" (+1,03%) i "AP" (+0,95%) amb diferències mínimes per a les assalariades positivament.

Com s'observa en les dues gràfiques (mitjana i mediana) la diferència més evident és la corresponent al grup "B" amb una diferència salarial mitjana de -192,22€ (-15,58%) i mediana de -266,56€ (-20,69%) per a les dones. Este resultat es pot entendre quan s'exposa que el grup "B" de les assalariades correspon a l'àrea de "Serveis Socials" i "Educació" i el dels homes majoritàriament integra "Policia Local".



MITJANA AMB COMPLEMENTS		
GRUP	DIFERÈNCIA SOU DE DONES	BRETXA SALARIAL DONES (%) ((€ HOMES- € DONES) / € HOMES) x 100)*-1
A1	-297,07 €	-7%
A2	-879,61 €	-23%
B	-1.534,89 €	-44%
C1	-838,59 €	-25%
C2	-469,10 €	-22%
AP	-243,55 €	-14%
5	251,93 €	19,84%
MEDIANA AMB COMPLEMENTS		
GRUP	DIFERÈNCIA SOU DE DONES	BRETXA SALARIAL DONES (%) ((€ HOMES- € DONES) / € HOMES) x 100)*-1
A1	-429,25 €	-9%
A2	-420,65 €	-12%
B	-1.482,57 €	-41%
C1	-1.035,29 €	-30%
C2	-277,69 €	-14%
AP	-202,27 €	-12%
5	167,94 €	15%

En segon lloc, les diferències esmentades del salari amb complements que estructuralment posicionen amb més ingressos als homes s'amplien a la superioritat salarial en totes les mitjanes i medianes aritmètiques dels **grups laborals** sense excepció.

Començant amb una anàlisi de major a menor categoria laboral, el grup "A1" manté una diferència de -297,07€ (-6,56%) en la mitjana i de -429,17€ (-9,43%) en la mediana. Esta diferenciació en el sou amb complements s'expressa per la diferenciació d'àrees de nou amb vinculació dels homes en sectors com urbanisme i gestió de recursos, a diferència de les dones que ocupen serveis relacionats amb les cures i educació, així com gestió administrativa.

Seguidament, en el grup "A2" observem una diferència de -879,61€ (-23,25%) en la mitjana i de -420,65€ (-12,31%) en la mediana per als homes respecte a les

dones. De nou les diferències s'atribueixen a diferents àrees de treball dins de l'ajuntament, que la mediana aritmètica corregeix respecte a la mitjana. Els assalariats integren sectors de seguretat i manteniment dels recursos com "Policia Local" i "Urbanisme" entre altres; a diferència de les assalariades que mostren concentracions en departaments de "Serveis Socials" i "Educació" majoritàriament.

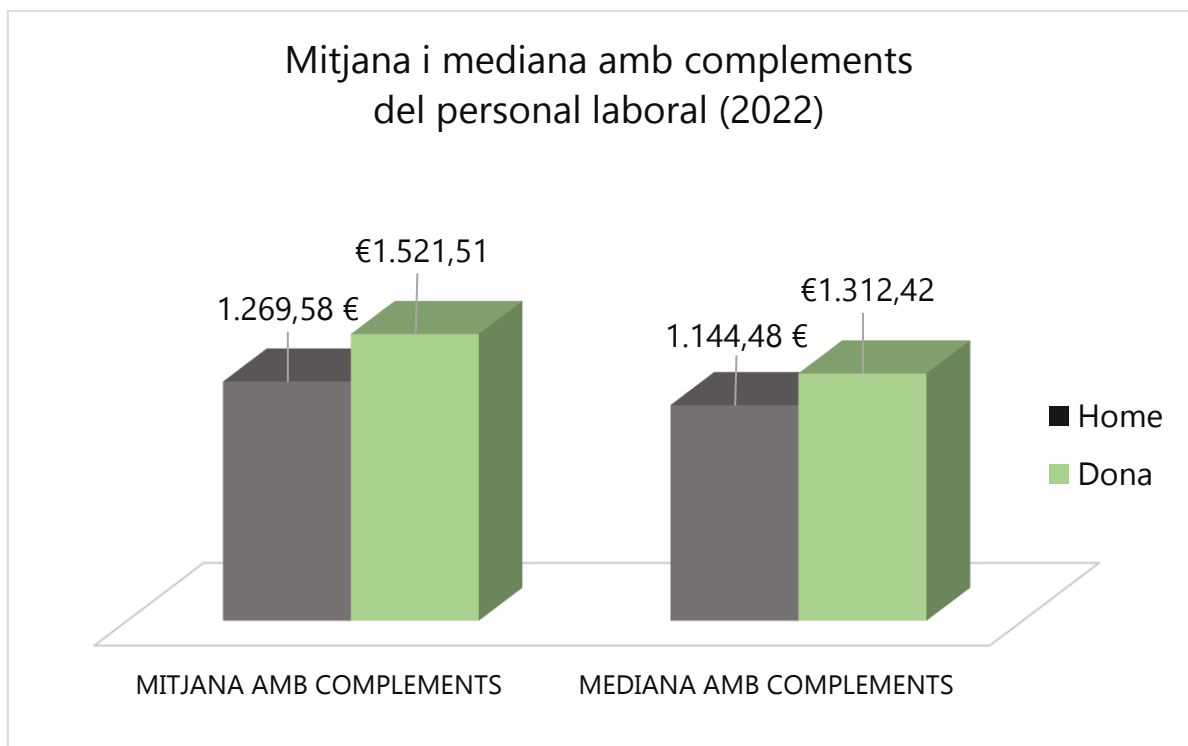
En conseqüència, el grup "B" és el més acusat respecte a diferenciació de grups salarials d'homes i dones, amb una mitjana de -1.534,89€ (-43,56%) i una mediana de -1.482,57€ (-41,18%) per a les assalariades. Això suposa la reiterada diferència per les àrees de treball, que es concreta en l'accés diferenciat als complements salarials per la natura dels treballs que en el cas de les dones es relacionen amb "Serveis Socials" i "Educació"; i en els homes de nou els departaments principals són els estructurats per la "Policia Local" i "Urbanisme".

En continuïtat, el grup "C1" mostra una mitjana de -838,59€ (-25,03%) i mediana aritmètica de -1.035,29€ (-29,79%) en el cas de les treballadores. De nou observem diferències acusades per la masculinització i feminització de sectors de treball dins del espai de treball, els treballadors tornen a integrar funcions que es relacionen amb la seguretat i el manteniment, i les treballadores habiten funcions administratives i de educació, amb una minoria de dones que es diferencien per ocupar funcions dins de la "Policia Local".

Pel que fa al grup "C2" i "AP", el desequilibri es mostra més reduït en comparació als grups laborals superiors, amb una diferència del -469,10€ (-21,77%) en la mitjana i de -277,69€ (-13,53%) mediana per a les dones que componen el grup "C2". Així com, una mitjana de -243,55€ (-14,17%) i una mediana de -202,27€ (-11,54%) en el cas de les treballadores del grup "AP". En repetició a l'argumentari exposat en els anteriors grups, de nou les diferències produïdes estan compostes estructuralment per la natura dels treballs i la seua masculinització com en "Brigada" o feminització com el cas de "SAD".

En definitiva, les diferències observades en el salari sense complements i amb complements, es poden expressar mitjançant la existència d'espais masculinitzats i feminitzats dins de l'estructura de treball de l'Ajuntament d'Algemesí. Un fet que en el qüestionari online de la plantilla es reforça i fa que hi haja diferències en els salaris per la diferenciació de complements que obtenen les diferents àrees de treball del propi ajuntament, per la qual cosa en esta auditoria no s'ha registrat cap cas de bretxa salarial (desigualtat directa) específic en un mateix lloc i àrea, malgrat que existeix una desigualtat indirecta de tipus estructural referida a les àrees masculinitzades i feminitzades, que comporta una diferenciació salarial negativa per a les treballadores.

MITJANA I MEDIANA SALARIAL DELS GRUPS LABORALS (PLANTILLA LABORAL)



Per últim, la diferenciació del grup "5" que fa referència al personal laboral de l'Ajuntament d'Algemesí, expressa la diferenciació justificada i comentada amb anterioritat en els rangs salarials. En este sentit, l'anàlisi del salari amb

complements determina una mitjana favorable a les dones de 251,93€ (+19,84%) i mediana 167,94€ (+14,67%) aritmètica positiva per a les dones, respecte als homes. Cal recordar de nou que esta diferència s'expressa pel predomini de dones en llocs de treball amb més responsabilitat i en àrees més qualificades, a diferència dels homes, que es concentren en posició de becats i treballs de manteniment.

CONCLUSIONS	
1	No hi ha desigualtat directa (bretxa salarial), no s'ha trobat cap cas de desigualtat salarial específic en la mateixa àrea, lloc de treball i mateixes característiques contractuals.
2	Existeix una desigualtat indirecta (estructural) que es configura entre les àrees de treball, sent l'existència dels grups laborals masculinitzats i feminitzats de l'ajuntament, la qual incideix que els llocs masculinitzats perceben quanties base i de complements salarials superiors que les àrees feminitzats.
3	Els rangs salarials i les operacions aritmètiques demostren l'existència d'una desigualtat indirecta més intensa en el salari amb complements , per la qual les treballadores de l'ajuntament es concentren en rangs salarials mig-baixos i els treballadors en rangs mig-alts.
4	Es corrobora la diferenciació salarial entre àrees de treball i emfatitza que les àrees feminitzades de l'ajuntament (Serveis Socials, *SAD, Educació...) obtenen menors retribucions amb complements que les àrees masculinitzades (Policia, Urbanisme, Informàtica...)
5	Es constaten dones en llocs de responsabilitat i amb personal a càrrec.

Estudi organitzacional

L'anàlisi organitzacional pretén mostrar la realitat organitzativa de la plantilla de l'ajuntament en un moment determinat del temps, amb l'objectiu de trobar qualsevol tipus de desigualtat de gènere, per aqueix motiu es recullen dades desagregades per sexe a nivell organitzatiu, formatiu, promocional i relacionades amb les càrregues de cures.

L'Ajuntament d'Algemesí té la característica de tindre un nombre de plantilla molt canviant, depenent del mes i de l'època de l'any en la qual es recullen les dades, tal com s'analitza en l'Auditoria Salarial, a més compta amb gran varietat de programes interns de formació i beques amb alumnat i professorat. Tenint en compte este context específic, les següents dades organitzacionals fan referència al mes de desembre de 2022, per a analitzar com s'organitza la plantilla de l'ajuntament en un mes natural.

Institució	Ajuntament d'Algemesí
CIF	P4602900E
Domicili Social	Plaça Major, 3
Telèfon	962019000

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA SEGONS INSTAL·LACIONS DE L'AJUNTAMENT

Instal·lació/Dependència municipal	Direcció	Persones que treballen en la instal·lació	
		Dones	Homes
AJUNTAMENT	Plaça Major, 3	47	37

MUSEU FESTA	C/ Nou del convent	3	11
POLICIA LOCAL	C/ De Sant Nicolau de Bari, 56	8	34
BIBLIOTECA	C/ Lluís Vives, 7	4	3
CEMENTERI	C/De València, 9	0	4
CONSELL AGRARI	Plaça Argentina, 1	2	1
POLIVALENT	C/ De la Safor, 22	0	1
POLIESPORTIU	Ctra Albalat, 9	0	6
ESCOLA TALLER	Plaça Argentina, 1	13	3
CEIP MUNICIPALS	CEIP Municipals	0	6
ESCOLA INFANTIL	Carrer de L'Olivera, 27	14	0
SERVEIS SOCIALS, SAD	C/Sant Nicolau de Bari, 116	33	2
		124	98
		222	

En general, en tota l'anàlisi organitzacional es mostra que la plantilla presenta una lleugera preponderància femenina.

Si estes dades s'analitzen en funció dels diferents departaments i dependències de treball, s'observa que les dones estan concentrades principalment en "l'ajuntament" i en "Serveis socials i SAD" mentre que els homes estan distribuïts fonamentalment en "l'ajuntament" (concentrant-se en els llocs de brigada) 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.

Cal assenyalar que en esta taula referent a la distribució de la plantilla segons la instal·lació física s'ha exclòs el grup d'alumnat pertanyent al programa de formació de taller, per a no realitzar una distribució errònia de la plantilla de l'ajuntament.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER EDATS

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ	Dones	Homes	Total
Menys de 20 anys	1	0	1
20-29 anys	6	4	10
30-39 anys	27	15	42
40-49 anys	42	39	81
50 i més anys	66	50	116
Total	142	108	250

Quant a l'edat, es contempla que l'Ajuntament d'Algemesí està constituït per una plantilla de mitjana edat. Concretament, les persones ocupades, tant dones com

homes, estan situades principalment en les franges d'edat de "40-49 anys" i "50 i més anys".

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 com a personal laboral amb una major taxa de temporalitat. En particular, les dones se situen en major mesura que els homes en la relació laboral de "Funcionariat d'interinitat" i "Personal laboral temporal".

En este sentit, és necessari destacar les conseqüències que té especialment per a les treballadores posseir vincles més precaris des del punt de vista laboral, a més de generar una major inseguretad 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.

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ	Dones	Homes	Total
Funcionariat de carrera	47	55	102
Funcionariat d'interinitat	58	35	93
Personal laboral fix	3	1	4
Personal laboral indefinit	-	-	0
Personal laboral temporal	39	29	68
Personal eventual	-	-	-
Total	147	120	267

Assenyalant en major mesura la distribució de la plantilla pel tipus de vinculació laboral, es mostra que les dones estan disposades majoritàriament en la categoria de "Funcionariat d'interinitat". Per contra, en la relació laboral de funcionari de carrera la presència és inferior per a les treballadores que per als treballadors.

Per últim, la vinculació laboral de "Personal laboral fix" és minoritària entre la plantilla del consistori, sent el "Personal laboral temporal" el més comú, i sobretot en el cas de les dones.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER GRUPS DE CLASIFICACIÓ LABORAL

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ	Dones	Homes	Total
A1	14	9	23
A2	32	10	42
B	5	4	9
C1	45	33	78
C2	16	33	49
AP	3	5	8
Total	115	94	209

D'igual manera, es contempen diferències en els sexes en els grups de classificació professional superior. Concretament, la concentració és superior per a les dones en els subgrups "A1", "A2" i "C1" que per als homes. Per contra, en el subgrup "C2" la concentració és superior per als homes.

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

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ	Dones	Homes	Total
Sense estudis	21	31	52
Estudis primaris	16	33	49
Secundaris (Batxillerat, BUP, COU, FP)	58	41	99
Estudis Universitaris	47	20	67
Màster o Postgrau	-	-	-
Doctorat	-	-	-
Total	142	125	267

D'altra banda, en relació amb el nivell d'estudis es mostra que tant les dones com els homes es troben majorment en llocs de treball amb requisits de nivell d'estudis secundaris.

Destaca a més, el major nombre de dones, en comparació als homes, que estan situades en àrees i llocs de treball que exigeixen competències i habilitats associades amb nivells d'estudis universitaris. Finalment, en els llocs de treball amb qualificació primària o sense classificació s'observa un major nombre de homes que de dones.

És necessari detallar que esta taula ha sigut completada amb les dades dels nivells d'estudis que cada lloc de treball estableix com a requisit, però actualment no es disposen de les dades dels últims nivells d'estudis finalitzats de la plantilla desagregats per sexe, necessaris per a conèixer si les persones es troben en llocs relacionats amb el seu nivell d'estudi o, en canvi, estan sobrequalificades per a ells tenint titulacions superiors. Per la qual cosa serà necessari tindre en compte la recopilació d'esta mena de dades estadístiques per als projectes posteriors del consistori en l'àmbit de la igualtat de gènere.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER JORNADA LABORAL SEMANAL

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ	Dones	Homes	Total
Menys de 20 hores			
De 20 a 34 hores	1		
De 35 a 39 hores	145	121	
40 hores			
Total	146	121	267

En relació amb la tipologia de jornada, no s'observen diferències significatives en les treballadores i treballadors. Tots dos sexes exerceixen majoritàriament jornades de treball de 35 a 39 hores setmanals.

MOVIMENTS DE PERSONAL

Seguint amb l'anàlisi, en les següents taules apareixen representades dades anuals corresponents a l'any 2022:

INGRESSOS I BAIXES (Anual 2022)

Nombre d'ingressos			Nombre de Baixes		
Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
80	156	236	89	158	247

L'any 2022 el nombre d'incorporacions d'homes a la plantilla va ser superior al nombre d'incorporacions de dones.

En el cas del nombre de baixes, són els homes els que fan un major ús d'estes en comparació amb les dones, superant l'imaginari social establert al voltant de la menysvaloració del treball de les treballadores públiques, on serien elles les que abusen d'esta mena de baixes, incloent-hi les de maternitat, quan en realitat, encara fent ús d'estes últimes en major proporció que els homes, continuen sent ells els que amb major freqüència fan ús de baixes laborals.

MOVIMENTS DE LES BAIXES PRODUIDES (Anual 2022)

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ	Dones	Homes	Total
Jubilació	4	5	9
Acomiadament	1	3	4
Finalització del contracte	77	127	204
Baixa voluntària	14	11	25
Abandó per cura de persones a càrrec	-	-	-
Excedències	-	3	3
Altres	1	1	2
Total	97	150	267

No es contemplen diferències molt marcades entre els sexes segons les baixes produïdes. No obstant això, si hi ha diferències entre la tipologia de la baixa, sent el motiu més comú, tant per a dones com homes, la "Finalització del contracte", de manera que es reflecteix en la gran quantitat de personal laboral indefinit amb la qual l'Ajuntament d'Algemesí sol comptar, sobretot en temporades específiques com a estiu i fins i tot hivern. En la resta de categories no hi ha diferències significatives.

NOMBRE DE PERSONES DE BAIXA TEMPORAL

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ	Dones	Homes	Total
Malaltia	68	41	109
Maternitat/Paternitat/Adopció	5	3	8
Per atenció persones a càrrec	-	-	-
Per accident laboral	9	2	11
Altres	2	9	11
Total	84	55	139

Quant a baixes temporals, les dones de la plantilla s'acullen a elles en major mesura que els homes, i majorment per "Malaltia". Els homes també es troben en

major proporció en esta categoria. En relació amb les baixes per a poder conciliar les cures de “Maternitat, Paternitat o Adopció”, no hi ha diferències significatives entre els sexes.

NOMBRE DE DESCENDENTS DE LA PLANTILLA

Una altra qüestió que és fonamental analitzar són les responsabilitats familiars de la plantilla. Respecte a esta qüestió, es mostra que la diferència entre el nombre de empleades i empleats amb persones descendents no és especialment significativa, sent majoritari el nombre tant de dones com d'homes que no tenen descendents a càrrec, i sent molt semblant el nombre de dones i homes que tenen entre 1 i 2 persones descendents.

<i>Nombre de descendents fins 18 anys</i>	Dones	Homes	Total
0	59	47	106
1	20	17	37
2	22	22	44
3	2	3	5
Més de 3	1	-	1
Total	104	89	193

NOMBRE D'ASCENDENTS DE LA PLANTILLA

En el cas de les persones amb ascendents a càrrec, a diferència del nombre de descendents, en este context sí que existeix una diferència significativa entre dones i homes, on es mostra que les empleades són majoritàries, a diferència dels homes, en el cas de trobar-se amb una persona ascendent a càrrec. La majoria de la plantilla es troba amb ninguna persona ascendent dependent a càrrec.

Nombre de ascendents dependents	Dones	Homes	Total
0	87	79	166
1	14	7	21
2	2	3	5
3	1	-	1
Més de 3	-	-	-
Total	104	89	193

EDATS DE LES FILLES I FILLS

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 apareix representat l'edat de la descendència de les persones treballadores, específicament la que està conformada per 1 fill/a, mentre que en la segona taula apareix representat l'edat de la descendència de les persones ocupades composta per 2 fills/es o més.

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ	Dones	Homes	Total
Menys de 3 anys	11	3	14
De 4 a 6 anys	17	6	23
De 7 a 14 anys	38	44	82
15 i més anys	14	12	23
Total	80	65	145

En esta primera taula s'aprecia que en les primeres edats (menys de 3 anys i de 4 a 6 anys), on les filles i fills tenen unes necessitats de cures majors, la presència de nombre de dones és major que la de homes. La presència d'homes s'assembla a la de les dones en les edats posteriors de filles i fills de 7 a 14 anys i de 15 i més anys.

Si observem la següent taula d'edats de descendents i a la provisió de cures, s'aprecia que tant les dones com els homes tenen descendència que necessita atenció i cures, encara que en franges d'edat diferenciades, i per tant, amb diferència en les necessitats de cures, de manera que requereixen fer ús de mesures de conciliació per a compatibilitzar la vida laboral, familiar i personal.

(En cas de tindre més d'un/a fill/a, edats de les persones descendents):

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ	Descendent 1	Descendent 2	Descendent 3	Descendent 4	Descendent 5
Dona	17	13			
Dona	18	16			
Home	14	12			
Dona	12	7			
Dona	7	7			
Dona	14	12			
Dona	14	10			
Dona	7	4	4		
Dona	6	4			
Dona	11	7			
Dona	12				
Home	5				
Dona	13	9			
Dona	5	1	1		
Dona	10	8			
Dona	15	12			

Dona	11	8			
Dona	1				
Dona	17	11			
Dona	2				
Home	17	14			
Home	16	13			
Home	11	6	4		
Home	12	9	3		
Home	12				
Dona	6	3			
Dona	4	4			
Dona	16	11			
Dona	18	11			
Dona	7	4			
Dona	5	2			
Dona	16	14			
Dona	4	2			
Dona	17	16	14	11	3
Dona	4				
Dona	6				
Home	5				
Home	16	12			
Home	14	12			
Home	10				
Dona	17				
Dona	10	6			
Home	12				
Home	13	8			
Dona	9				
Dona	1				
Dona	13	10			
Home	13				
Home	13				
Home	4	14			
Home	11	13			

Home	13	17			
Home	13	13			
Home	17				
Home	17	15			
Home	13	13	9		
Home	11	7			
Home	7	4			
Home	15				
Home	12	9			
Home	9	4			
Home	4				
Home	0				
Home	2				
Dona	0				
Home	9	7			

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), la participació de les dones és del 60% enfront del 40% de participació dels homes, de manera que estes dades demostren que la formació és una activitat més feminitzada a l'Ajuntament d'Algemesí.

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ		Dones	Homes	Total
Nombre de persones que han rebut formació en l'últim any		70	48	118
Tipus de formació	Habilitats directives	4	1	5
	Formació tècnica especialitzada	68	24	92
	Formació en igualtat d'oportunitats	14	1	15
	Altres... Valencià	15	5	20
	Cefire Infantil	5	-	5

	Coeducació	4	-	4
	Pedagogia	1	-	1
Metodologia	Formació en línia	86	40	126
	Presencial	39	18	57
Lloc	Al centre de treball	30	12	42
	Fora del centre de treball	87	15	102
Horari	Durant la jornada laboral	48	17	65
	Fora de la jornada laboral	75	34	109

Segons el tipus de formació rebuda, les dones destaquen en la realització de "Formació tècnica especialitzada" (68), en "Formació en igualtat" (14) i en "altres" com a Valencià (15), en comparació dels homes que es concentren únicament en "Formació tècnica especialitzada" (24), i en "Valencià" (5) en molta menor mesura. Les dones diversifiquen molt més la temàtica de les seues formacions, fins i tot, encara que en menor proporció, en temàtiques com a "Coeducació" (4) o "Pedagogia" (1), àrees on no hi ha presència d'homes.

Segons la metodologia triada, tots dos, dones i homes, realitzen les formacions "en línia" amb més freqüència, no obstant això, les dones despunten molt per damunt dels homes en esta modalitat (86 dones i 40 homes).

Finalment, en referència al lloc on es realitza la formació i l'horari, tant dones com homes realitzen amb més freqüència les formacions "Fora del centre de treball" i "Fora de la jornada laboral".

FORMACIÓ PREVISTA, PRÒXIM ANY NATURAL

		Dones	Homes	Total
Nombre de cursos de formació previstos		30	15	45
Tipus de formació	Habilitats directives	2	2	4
	Formació tècnica especialitzada	20	13	33
	Formació en igualtat d'oportunitats	3	-	3
	Altres... Ciberseguretat	2	-	2
	Cefire Infantil	4	-	4
	Valencià	3	-	3
Metodologia	Formació en línia (Especificar cursos)	19	14	33
	Presencial (Especificar cursos)	14	1	15
Lloc	Al centre de treball	12	11	23
	Fora del centre de treball	18	4	22
Horari	Durant la jornada laboral	19	12	31
	Fora de la jornada laboral	11	3	14

Quant a la formació prevista per a l'any 2023, les dones de manera estimativa, continuen superant als homes en participació d'activitats formatives.

Se segueix una tendència bastant semblant a la formació de 2022, tots dos sexes preveuen triar "Formació tècnica especialitzada" com la tipologia de formació principal, sent en este cas major nombre de dones que homes. I igual que l'any 2022, continuen sent les dones les que diversifiquen i trien més tipologies de formació diferents relacionades amb temàtiques "d'igualtat d'oportunitats", "ciberseguretat", "educació" o valencià i idiomes.

Respecte a la metodologia, lloc i l'horari de realització de les formacions previstes, es continua prioritant formació en línia per tots dos sexes, fora del lloc de treball

i durant la jornada laboral, característiques que indiquen la necessitat de conciliació de les activitats formatives amb la vida laboral, familiar i personal de la plantilla de l'ajuntament.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL INTERNA

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ		Dones	Homes	Total	Temps que han tardat a promocionar (Any van entrar al lloc i any en que han promocionat)
Nombre de persones que han ascendit de grup	A2 -> A1				
	C1 -> A2	1		1	2021-2022
	C1 -> B				
	C2 -> C1				
	E -> C2	2		2	2010-2022 2007-2022
Nombre de persones que han ascendit dins del mateix grup	A1				
	A2				
	B				
	C1				
	C2		1	1	
	E				

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ	Dones	Homes	Total
Nombre de persones amb responsabilitats familiars (menor, dependent al seu càrrec) que han promocionat	2	1	3

Quant a promocions internes produïdes d'un grup a un altre per part de la plantilla en 2022, únicament es van produir per part de dones. Una promoció del grup C1 a l'A2, i altres dos del grup E al C2. Trobant diferències en el temps que van tardar a promocionar, ja que en el cas de la dona que va promocionar al grup professional més alt, A2, ho va fer en un període d'un any, mentre que els altres dos casos de dones que van promocionar a C2 ho van fer en períodes de temps més estesos, d'entre 12 i 15 anys.

Quant a persones promocionant en 2022 dins del mateix grup, es va produir un cas d'un home en el grup C2.

Finalment, de les promocions realitzades en el període de 2022, tres d'elles van ser realitzades per persones amb responsabilitats familiars i de cura al seu càrrec, dues dones i un home.



Ajuntament
Algemés



Ajuntament
Algemés

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

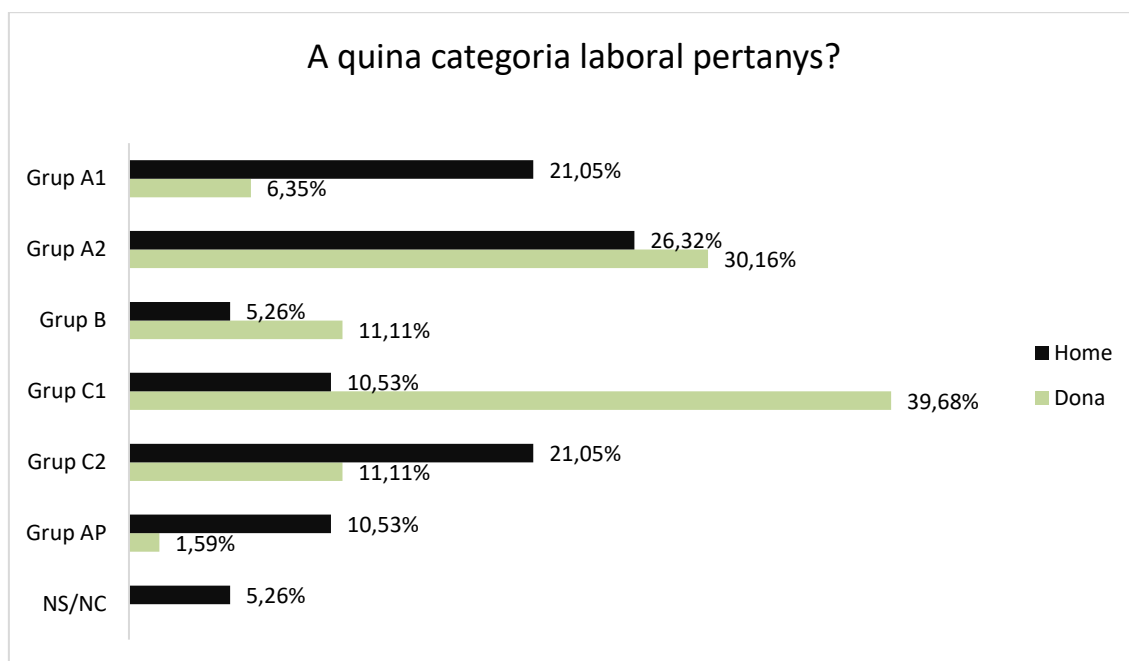
ANÀLISI QUALITATIVA

2023-2027

La realització de l'estudi qualitatiu permet l'obtenció d'informació més complexa i que generalment no es pot quantificar. Per això, el registre de percepcions i opinions estructurades mitjançant el qüestionari online i les entrevistes grupals, són una eina fonamental per completar íntegrament el procés d'investigació.

Qüestionari online

En el present qüestionari han participat 82 persones de la plantilla de l'Ajuntament d'Algemesí. Cal esmentar que en la continuació de l'apartat es realitza una selecció de les gràfiques més significatives:



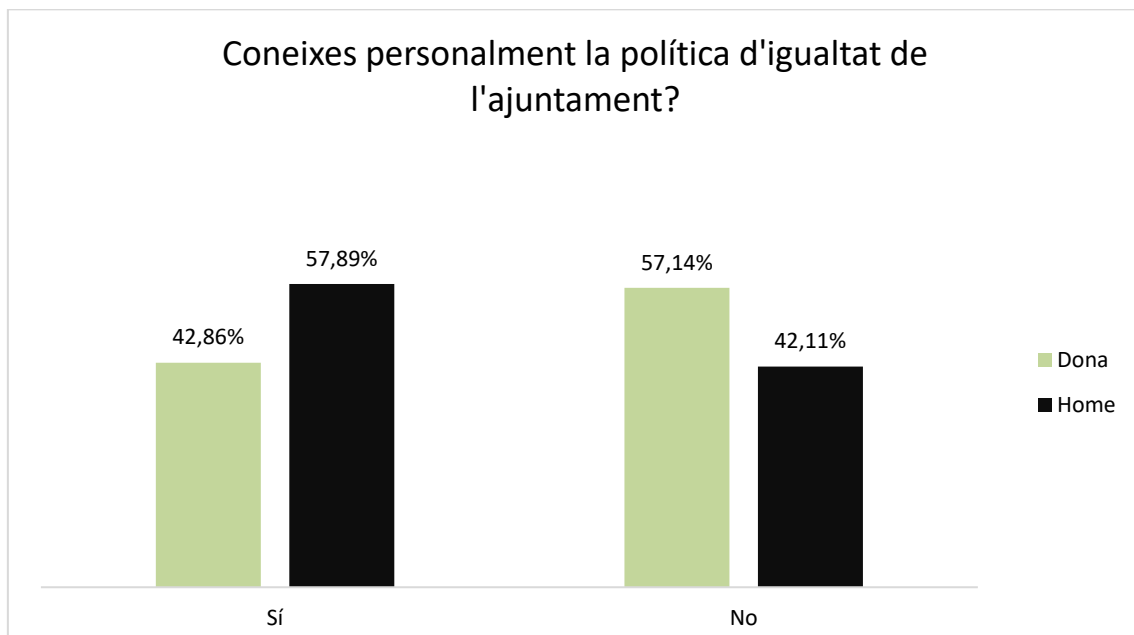
La distribució de les respostes per sexe ha sigut d'un 76,83% de presència de treballadores i un 23,17% dels treballadors en la pròpia enquesta. Dins del nivell d'estudis, observem el màxim de les dones en els estudis secundaris (38,10%) i el dels homes en els universitaris (57,89%).

Segon el tipus de treball de les persones participants, més del 79% en els dos sexes es reconeix dins del funcionariat; hi ha també registre de personal laboral

femení (10,53%) i masculí (12,70%); més residualment s'observa la contestació de treballadores (5,26%) i treballadors (7,94%) en format eventual.

Seguidament, els grups laborals amb més congruència de respostes de les dones és el C2 (39,68%) i en el cas dels homes el A2 (26,32%); no obstant trobem una distribució equilibrada i representativa en cada grup a excepció de diferències com en l'A1 de treballadores (6,35%) i treballadors (21,05%), així com, l'AP que conté un 8,94% amb major presència masculina.

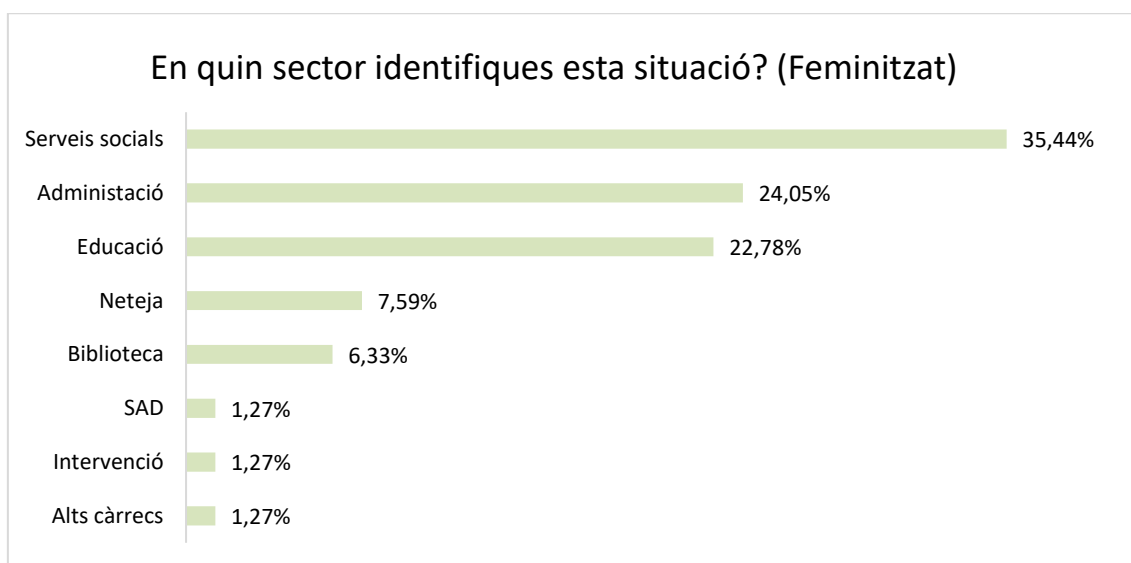
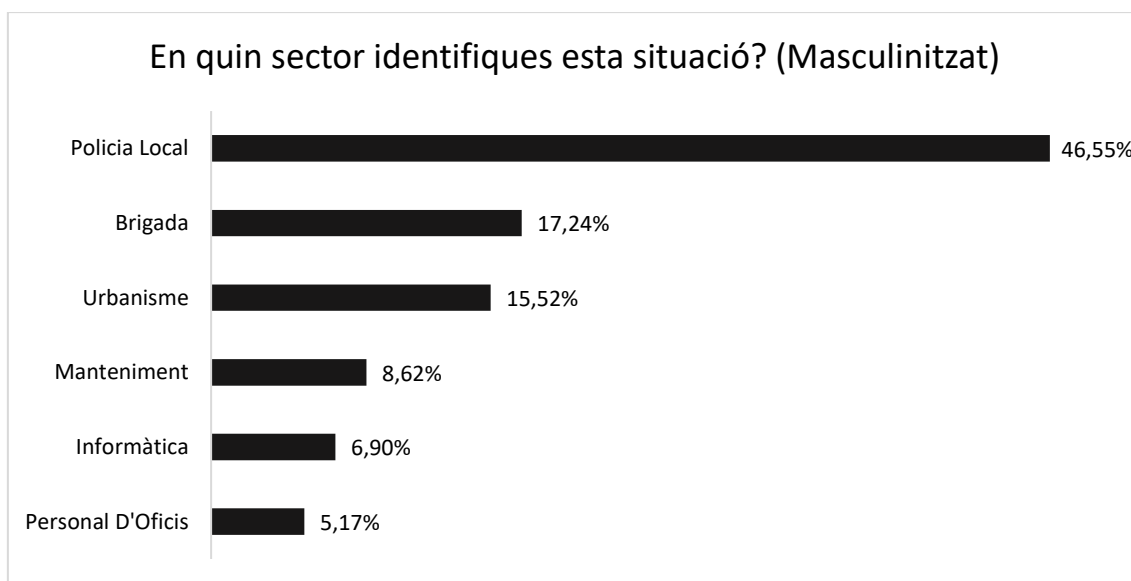
Finalitzant l'apartat del perfil de les respostes obtingudes, les responsabilitats laborals es mostren en els homes, amb un 52,63% que afirma tindre personal a càrrec, en diferència amb el 20,63% de dones en la mateixa situació. Tot això, mostra un perfil de resposta majoritàriament femenina, de nivells d'estudis en general mig-superiors i amb una mostra molt representativa de l'espai funcionariat de l'ajuntament.



Respecte al coneixement de les polítiques internes d'igualtat, el 57,14% de dones i el 42,11% dels homes declaren no conèixer les accions per la igualtat. Dades que es poden relacionar amb el alts percentatges de desconeixement per damunt del 49% en els dos sexes del que suposa la realització d'un Pla Intern d'Igualtat. Estes

percepcions de la plantilla, mostren una problemàtica de desinformació de les accions i polítiques per la igualtat en la plantilla de l'ajuntament.

A nivell de visibilitat de treballadores en l'Ajuntament d'Algemesí, trobem opinions molt positives amb l'afirmació del 93,65% de les dones i el 100% en l'existència de treballadores en càrrecs de molta responsabilitat. També es manté esta percepció positiva en la constatació d'igualtat d'oportunitats, més en els homes (84,21%) que en les dones (61,90%).



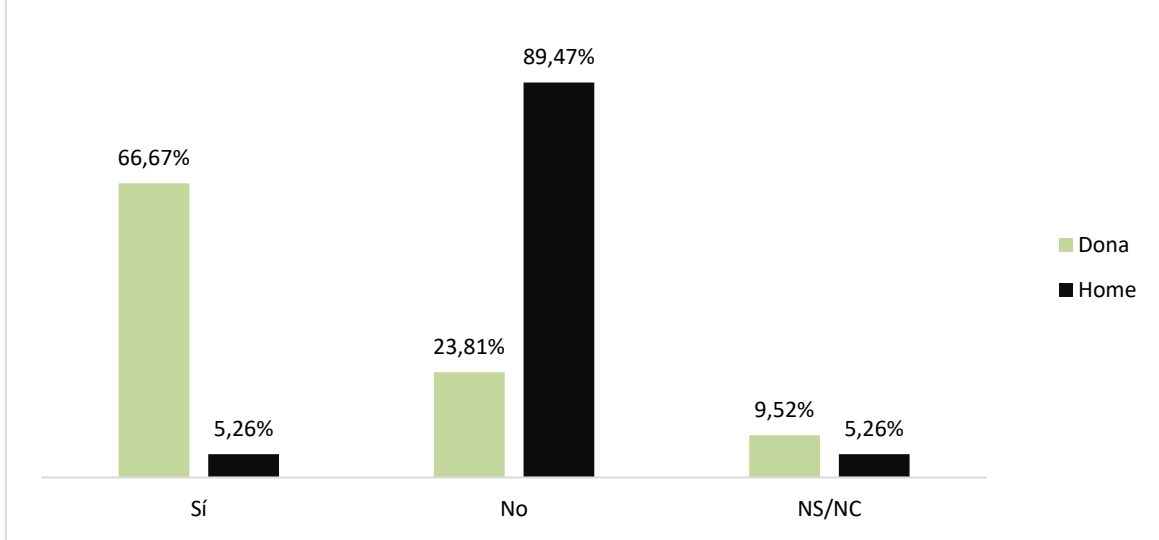
En matèria de llocs de treball masculinitzats i feminitzats dins de l'Ajuntament d'Algemesí, trobem una afirmació comuna en les respostes de les dones (76,19%) i els homes (89,47%).

Així doncs, "Serveis Socials" (35,44%) i Administració (24,05%) són els dos principals llocs de treball assenyalats com feminitzats per la plantilla. Per part dels àmbits masculinitzats, la "Policia Local" (46,55%) i "Brigada" (17,24%) són els espais més acusats de presència masculina.

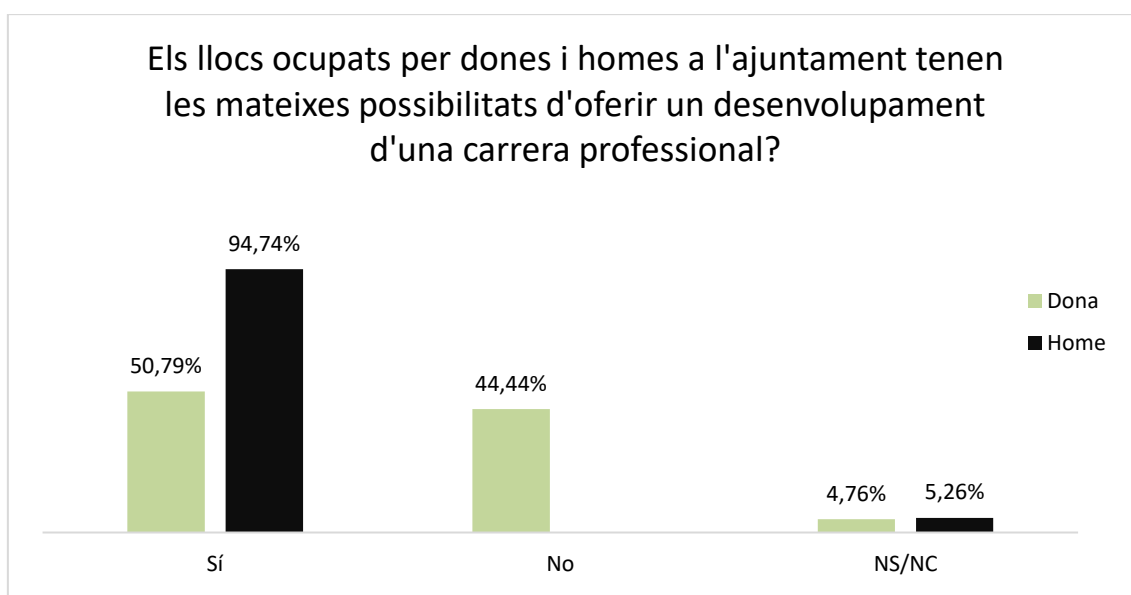
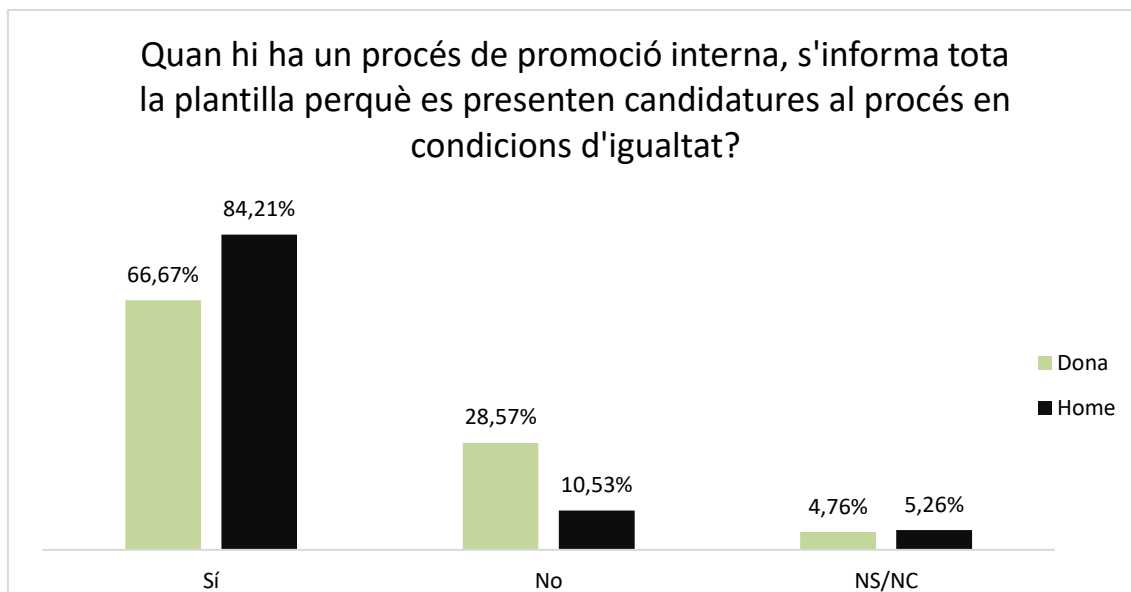
Com s'observa, existeix un clar coneixement sobre els àmbits diferenciats per sexes dins de l'ajuntament, amb una concentració del treball femení en relació amb l'educació, administració i la cura; mentre que el treball masculí destaca per àmbits més físics i de manteniment.

En matèria salarial, trobem opinions diferenciades de treballadores i treballadors sobre coneixement i accés als complements salarials. En primer lloc, les dones (77,78%) enuncien més intensament una situació de desinformació sobre l'existència de complements, respecte al 52,63% dels homes en la mateixa situació. A més, en la percepció de si existeix un accés en igualtat de condicions a estos complements, les treballadores es posicionen negativament un 20,30% més que els treballadors.

Penses que les persones treballadores de les possibles categories masculinitzades accedeixen de manera més senzilla a complements salarials que les possibles categories feminitzades?



Finalment, l'apreciació de facilitats per l'accés a complements salarials en els treballs masculinitzats està dividida per l'afirmació en un 66,67% de les dones i la negativa en un 89,47% dels homes. Tot això ens indica una diferenciada visió de percepcions de dones i homes respecte a l'accés dels propis complements salarials, amb més percepcions negatives en les treballadores i més positives en igualtat dels treballadors.

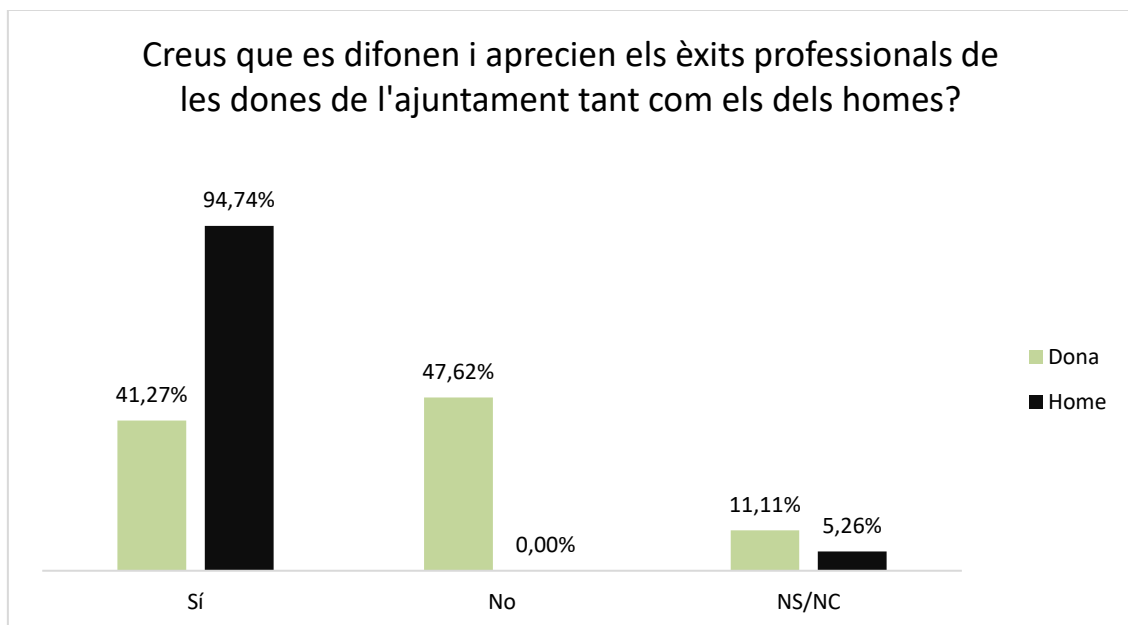


En matèria de promoció laboral, les percepcions es mostren més consensuades en la consecució d'un procés just en l'ascens laboral. Per la qüestió de la informació del desenvolupament de promoció, de nou trobem menys opinions positives en les treballadores (66,67%) que en els treballadors (84,21%), encara que ambdues són positives.

De la mateixa manera, els canals d'informació de les vacants tenen una visió no discriminatòria tant en la majoria de les dones (71,43%), com en els dels homes (84,21%). A nivell de mesures específiques per estimular la promoció laboral

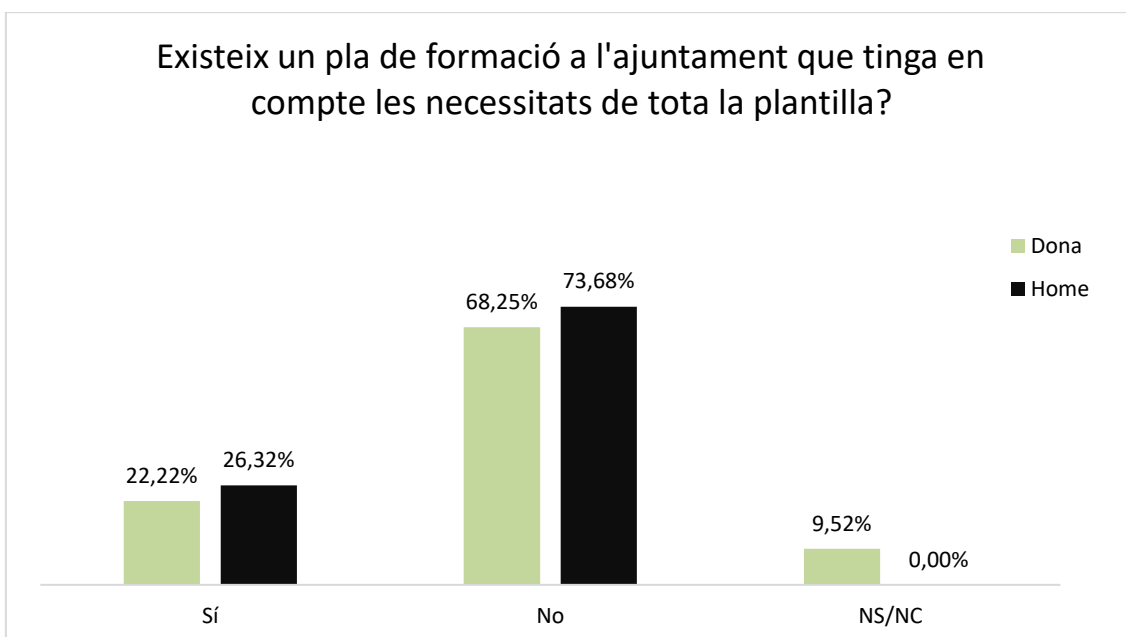
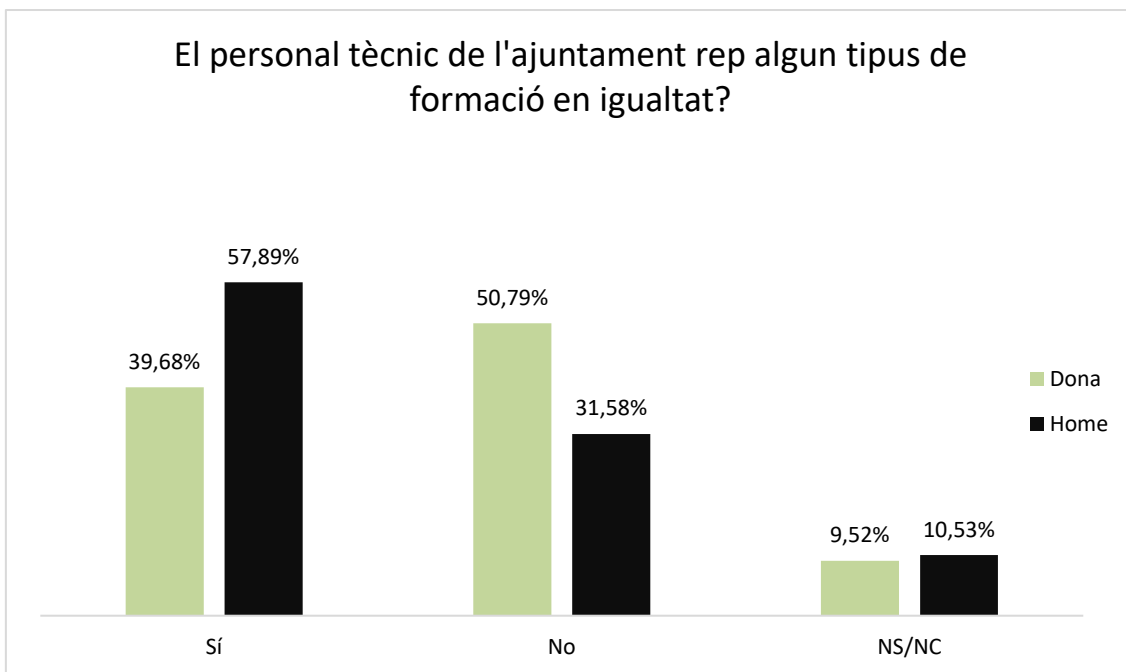
femenina, s'observa un percentatge desigual en l'afirmació de l'existència en els assalariats (63,16%) i les assalariades (31,75%).

Seguidament, en continuació a la dinàmica de major perspectiva crítica per part de les treballadores, la fomentació de la participació de dones en la promoció s'aprecia un 24,98% menys en les treballadores, en comparació als treballadors. Així com, les possibilitats professionals que poden tenir dones i homes en la carrera laboral, amb un 44,44% d'assalariades que contempen una visió negativa, enfront del 0% dels assalariats amb la mateixa visió.



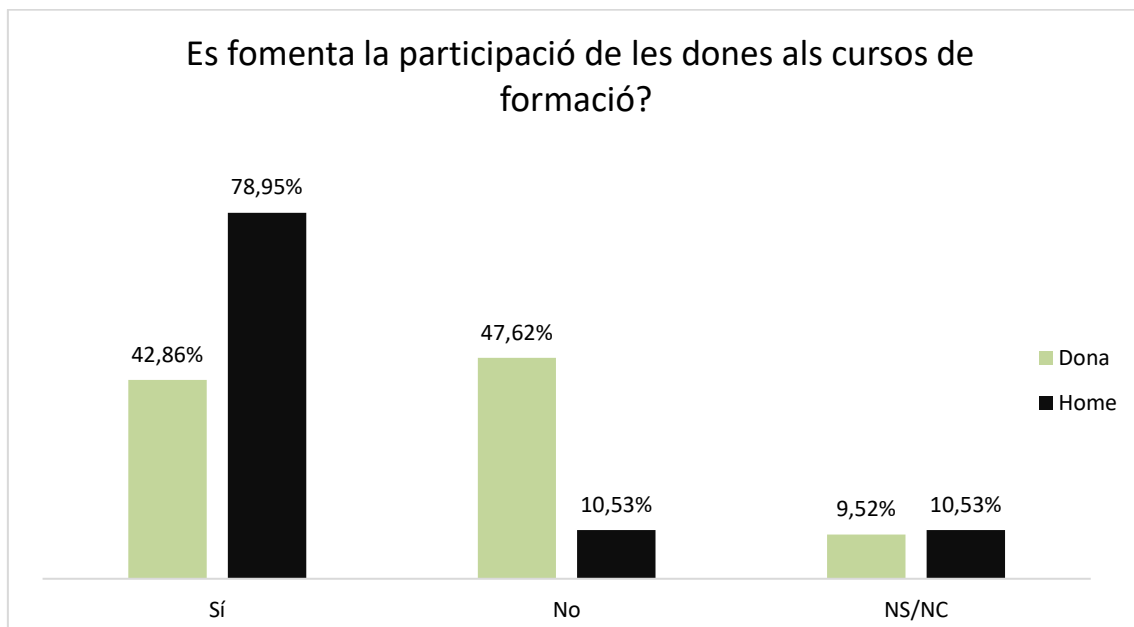
En continuïtat a la temàtica de promoció, la valoració del treball i els èxits del personal femení en comparació al masculí es troba amb una visió més negativa per part de les dones (47.62%) i de manera molt afirmativa en el cas dels homes.

Estes diferències d'opinions se suavitzen amb l'apreciació de més homes realitzant funcions de major responsabilitat i amb una opinió consensuada d'equilibri en la representació de funcions en més de la meitat de les respostes de cada sexe.

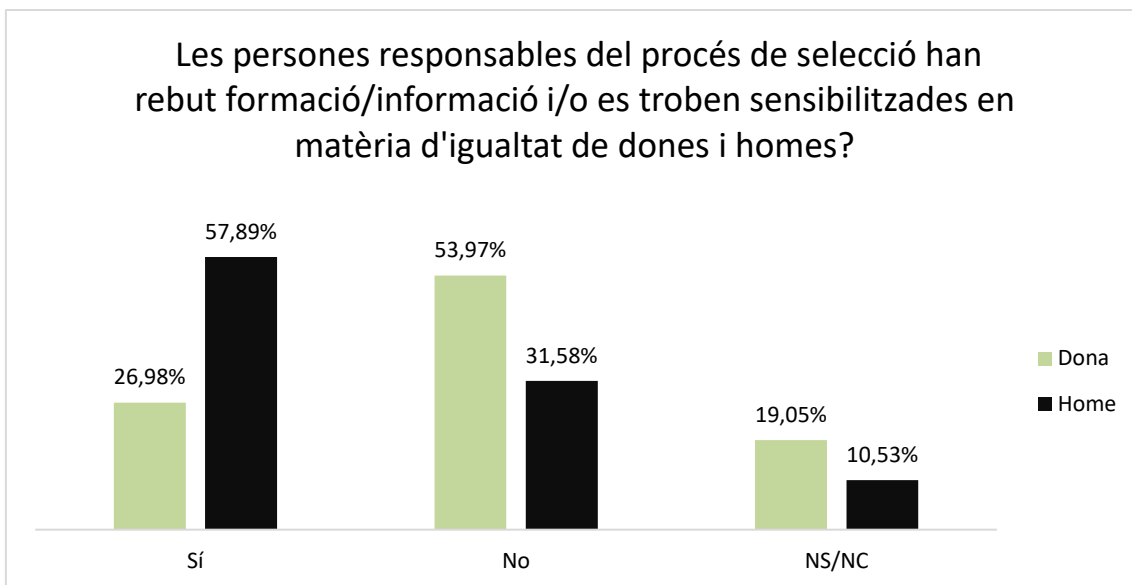


A continuació, la formació esdevé una temàtica molt important en el funcionament de la plantilla d'un ajuntament. En el cas d'Algemesí i la formació en igualtat, s'observen opinions diferenciades amb més homes (57,89%) que asseguruen ensenyament en equitat, respecte a les dones (39,68%). Per consegüent, la percepció de la inexistència d'un pla de formació que respon a les necessitats dels empleats, està compartida en les assalariades (68,25%) i els assalariats (73,68%).

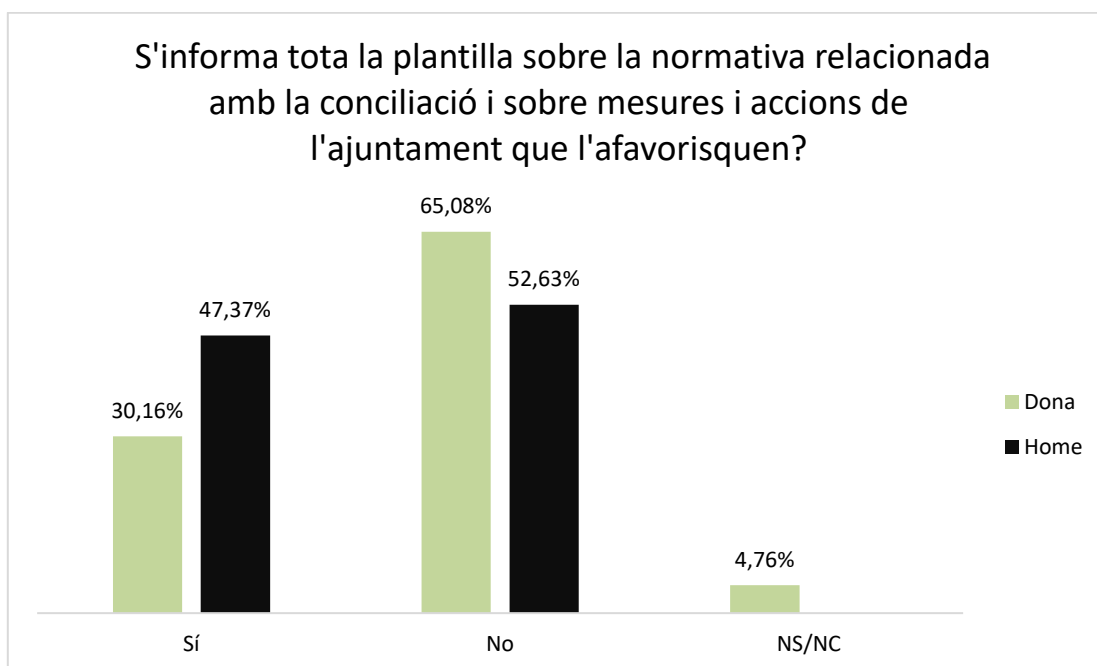
Esta tendència de desinformació s'aprecia en el desconeixement de la plantilla sobre els continguts del pla de formació intern de l'Ajuntament d'Algemesí, amb alts percentatges de "NS/NC" en dones (74,60%) i homes (73,68%). Cal destacar, la negativa consensuada de la nul·la anàlisi de les necessitats de formació específica per àmbit de treball, amb dades per damunt del 70% en els dos sexes. De manera més diferenciada, l'horari de formació s'aprecia més problemàtic en el cas de les dones (55,56%), amb negatives a rebre les mateixes hores de formació individualment. A diferència de la visió positiva dels homes que assenyalen la realització de mesures per facilitar l'assistència a la formació un 13,36% més intensament que les dones.



Respecte a la situació de la dona en la formació, trobem una opinió diferenciada en la fomentació de la seua participació particular en l'afirmació d'un 78,95% dels homes, que suposa un 36,09% més que les dones. També, en l'organització de cursos específics per pal·liar la feminització o masculinització d'àmbits laborals, amb una major negativa de les dones (77,78%) que dels homes (57,89%).

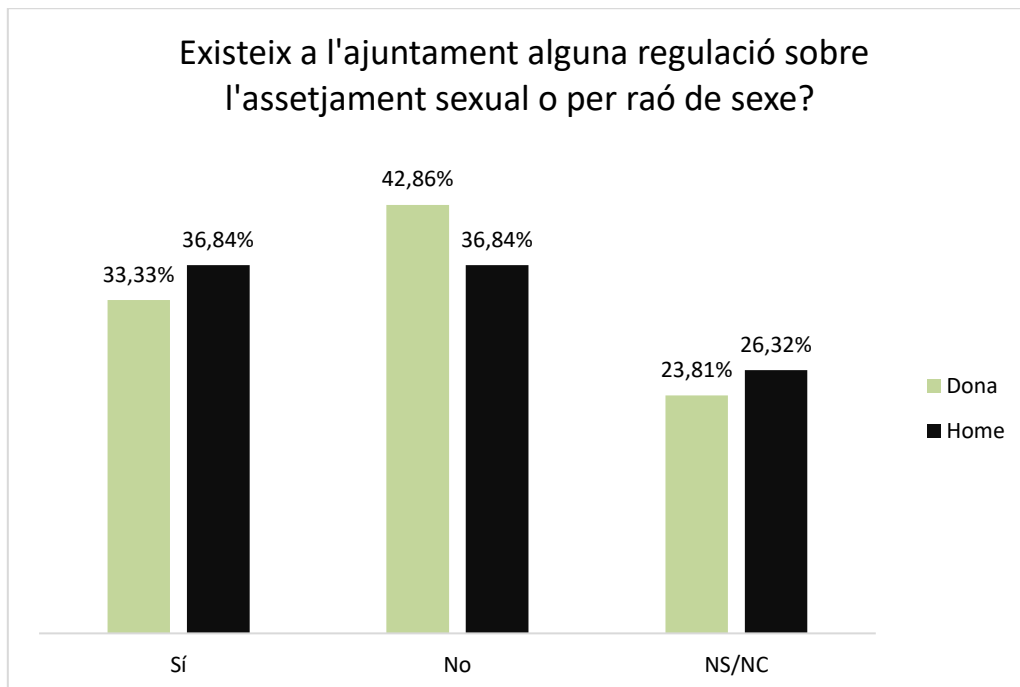


S'assenyala les persones responsables del procés de selecció les seues carències de formació en igualtat en un 53,95% de treballadores, amb una negativa d'un 22,39% superior al percentatge dels treballadors.



Respecte a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, el 65% de les dones enquestades i el 52,63% dels homes enquestats perceben que la plantilla no rep suficient informació sobre les mesures legislatives relacionades amb la conciliació per part de l'Ajuntament. Això es plasma en el percentatge de dones que diu

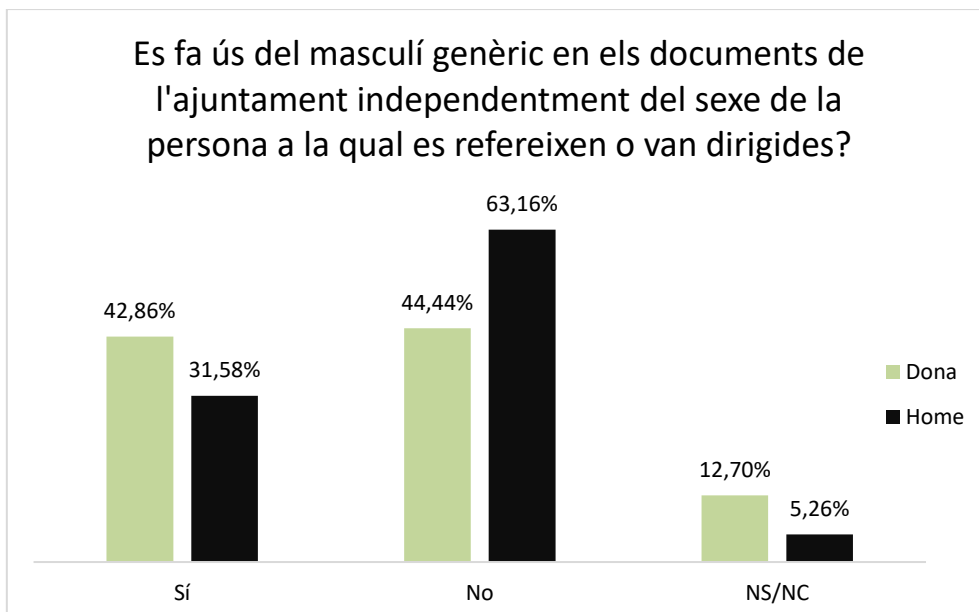
haver fet ús de les mesures de conciliació (39,7%) igual que el percentatge masculí (31,6%). D'altra banda, encara que la percepció sobre rebre informació sobre mesures de conciliació de manera formal per part de l'ajuntament és negativa. Cal tindre en compte una percepció positiva per part de la plantilla sobre la flexibilitat horària, on el 77,7% de les dones i 84,2% dels homes perceben que esta pràctica es dona com a alternativa informal per a la conciliació de la plantilla.



L'Ajuntament d'Algemesí té com a proposta actual a través del present Pla, la redacció i posada en marxa d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. No obstant això, en el moment en el qual es pregunta sobre el coneixement de l'existència d'esta regulació els percentatges de les respostes són molt similars, encara que els percentatges de dones (42,9%) i homes (36,8%) que afirmen no conèixer la existència actual d'esta mena de regulació, la resta de percentatges indiquen un clar desconeixement de la plantilla sobre el tema.

Sobre el coneixement de la plantilla sobre algun cas específic d'assetjament sexual o per raó de gènere hi ha un percentatge del 4,8% de les dones i el 15,8% dels homes que afirmen conèixer-ne un cas. El 44% d'estes dones que responen afirmativament que en coneixen un cas, i el 63,1% dels homes que també ho

afirmen, perceben que la víctima no va tindre el suport suficient per a denunciar. D'igual manera, amb baixos percentatges, però de manera significativa, el 15,8% de les dones i el 26,3% dels homes responen afirmativament al fet que el context laboral es produeixen comentaris irònics o de burla relacionats amb l'orientació sexual o al físic de companyes o companys, de manera que es detecta un context en el qual és necessari intervindre a través de formació i sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjaments sexual o per raó de sexe.



L'últim àmbit, l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista, mostra que la majoria tant de dones (44,4%) com a homes (63,2%) perceben que no es fa un ús correcte d'este, ja que es fa ús del masculí genèric en els textos oficials de l'ajuntament. No obstant això, en la resta d'àmbits com són la publicitat de l'ajuntament o els seus comunicats, tant dones com homes responen que en estos es representa de manera igualitària la presència de dones i homes, on no s'infravaloren o se sexualitzen les dones.

Reunions qualitatives

Les entrevistes grupals ajuden a complementar el treball de recerca d'informació, dins d'una dimensió més complexa i articulada de les percepcions de la pròpia plantilla, que no es poden quantificar. Per a l'Ajuntament d'Algemesí, es van convocar tres grups en diferents horaris per obtindre una heterogeneïtat d'interaccions i discussions en les entrevistes grupals dels diferents grups de treballadors: *Servei d'Inclusió Social, Servei Culturals, Secretaria General, Intervenció General, Dinamització Econòmica, Servei de Seguretat, Servei d'Urbanisme i Servei Mediambiental.*

El procediment de les entrevistes es van articular mitjançant qüestions d'interès per complementar les dades del qüestionari online, les preguntes es poden consultar en l'Annex II. Amb tot això, la resolució de les entrevistes van ser de molta utilitat per la informació obtinguda i per comprendre millor la situació interna de la plantilla en matèria d'igualtat. A continuació, exposem les opinions i percepcions més resolutives per la investigació:

- a) No hi ha percepcions de desigualtat per part de la plantilla en general, malgrat que existeix una desinformació generalitzada en el coneixement de les polítiques d'igualtat de l'ajuntament.
- b) Confirmen l'existència de grups feminitzats (SAD, serveis socials, administració i educació) i de grups masculinitzats com la policia, informàtica i la brigada. No obstant això, es destaca una millora en el cas de la policia amb una incorporació de 4 a 11 dones en tres anys.
- c) Respecte a la promoció de les dones en càrrecs de responsabilitat, no hi ha expressions de diferències per sexe, es destaquen llocs de treballs de responsabilitat amb equitat i el procediment de promoció basat en la meritocràcia.

- d) Existeix una percepció generalitzada de diferències retributives per raó de grup professional i no per raó de sexe, en el sentit d'un desequilibri a nivell de responsabilitats-salaris.
- e) En matèria de conciliació, en general s'observa un desconeixement dels drets, ja que s'assenyala l'existència d'un mecanisme de conciliació directe i personalitzat per part del departament de RRHH.
- f) A nivell de formació, destaca una percepció de baixa assistència als cursos de formació i la inexistència d'un pla formatiu propi, amb el seguiment dels que es proposen per part de la Diputació. Cal esmentar la incentivació de formació conjunta en els grups professionals de la policia i serveis socials en matèria d'igualtat.
- g) Finalment, les mesures proposades en matèria de millorar la igualtat dins de l'Ajuntament d'Algemesí són les següents:
 - 1. Assegurar que la informació de les polítiques d'igualtat posades en marxa arriben als integrants de la plantilla.
 - 2. Fomentar la participació en programes formatius i proposar la creació d'un pla formatiu propi de l'ajuntament.
 - 3. Millorar les bases de dades informàtiques de l'ajuntament, en referència a l'organització salarial de la plantilla amb una classificació simplificada i desagregada per sexe, que impliqui una consulta més accessible.
 - 4. Es proposa la finalització d'una revisió del lloc de treball per part d'un organisme extern, per afavorir l'equilibri de la plantilla en termes de responsabilitat i retribucions.

Avaluació de l'anterior Pla Intern d'Igualtat

En el present apartat es realitza una síntesi comparativa de l'anterior Pla Intern d'Igualtat (2022) i l'actual. Este exercici descriptiu ajuda a observar les diferències metodològiques i el procés evolutiu de l'anterior planificació, tenint en compte que el pla antecessor té una elaboració més prematura per la necessitat imperant en la seua ràpida aprovació.

Per tot això, es realitzarà un repàs pels blocs de mesures que es van proposar realitzar, el model d'auditoria retributiva que es va constatar i de les altres eines del diagnòstic, tenint una clara intencionalitat comparativa amb el procediment de l'actual pla.

MESURES DESENVOLUPADES EN EL PLA INTERN ANTERIOR (2022)

ÀREES D'ACTUACIÓ	REALITZACIÓ
Transversal	Sí
Selecció	No
Classificació professional	No
Promoció	Sí
Formació	No
Retribucions	No
Riscos laborals i salut	No
Ordenació del temps de treball	No
Comunicació, llenguatge i imatge no sexista	Sí

En primer lloc, "Àrea Transversal" aglutina una sèrie de mesures per a millorar l'estructura informativa i difusiva del propi ajuntament. Com a accions realitzades hem de destacar la presentació i difusió del propi pla de manera interna, l'addició de la perspectiva de gènere dins de l'administració, la relativa millora del sistema informàtic en desagregar les seues dades per sexe i el començament de

redissenyar les denominacions de directoris i plaques en denominacions conforme al sexe de la plantilla.

En segon lloc, "Àrea de Promoció" comprén el procés de divulgació de l'oferta de vacants disponibles per a la plantilla i les persones interessades a adherir-se a esta. En congruència a l'única acció indicada, s'exposa de manera clara la tipologia de les vacants per a difondre i informar sobre la naturalesa d'estes.

En tercer lloc, "Àrea de Retribucions" representa les accions convenients per a aplicar la perspectiva de gènere en la recepció salarial de la plantilla. En este sentit, com a acció realitzada s'ha d'emfatitzar l'elaboració d'una auditoria salarial que està continguda en l'anterior pla, encara que com veurem més endavant només analitza el mes de gener de 2022, per la qual cosa no representa una anàlisi real de l'annualitat de l'ajuntament.

Per últim, "Comunicació, llenguatge i imatge no sexista" s'associa amb l'ocupabilitat comunicativa realitzada en l'estructura interna i en la divulgació d'informació externa via publicitat o pàgines web oficials. En relació amb les accions desenvolupades, hem d'esmentar la realització d'una campanya de sensibilització sobre l'ús igualitari del llenguatge i la consegüent formació en la mateixa matèria realitzada per persones qualificades.

Pel que fa a les mesures no realitzades de "Selecció", "Classificació professional", "Formació", "Riscos laborals i salut laboral" i "Ordenació del temps de treball"; no s'ha desenvolupat cap acció dins d'estos espais, entenent també que la longevitat de l'anterior pla ha sigut reduïda i que per tant, moltes àrees consegüentment anaven a estar incompletes.

En síntesi, s'han iniciat en 4 de les 9 àrees algun tipus d'acció de les conformades en l'anterior pla, d'altra banda, algunes de les àrees i accions no completades conformen una base molt important per la igualtat com és el cas de l'elaboració

del protocol d'actuació contra l'assetjament sexual, les mesures referides a la conciliació i la iniciació en processos formatius sobre temàtiques d'equitat.

METODOLOGIA DE L'ANÀLISI QUANTITATIVA

La part quantitativa de tots dos plans introdueix l'anàlisi salarial i la descripció de la distribució laboral dins de la plantilla de l'Ajuntament d'Algemesí, en el cas del primer pla existeix una xicoteta mostra de representació per departament i grup laboral, però no aprofundeix en més detalls referits a la composta per una taula organitzacional.

ANÀLISI	PLA INTERN 2022	PLA INTERN 2023
Auditoria retributiva	Anàlisi del mes de gener (2022)	Anàlisi dels 12 mesos (2022)
Distribució salarial	Desagregada per sexe	Desagregada per sexe i rang salarial
Taules organitzacionals	No	Sí

En primer lloc, l'auditoria retributiva en tots dos casos s'adapta a una anàlisi del sou amb i sense complements, amb la diferència que l'anterior pla només contempla el mes de gener de 2022, i el present realitza una anàlisi a partir dels resultats obtinguts en els 12 mesos.

A més, en la present auditoria s'ofereix una distribució de la plantilla per rangs salarials per a mostrar com s'estructuren de forma desagregades per sexe, les dones i els homes a nivell de sou sense i amb complements; dades que en l'anterior auditoria no són transmises. No obstant això, en la part d'anàlisi retributiva es compon d'igual manera una anàlisi que combina el departament i

el grup laboral, atés el sou amb i sense complements la seua mitjana i mediana aritmètica.

Respecte als resultats comparatius mostrats, es mostren resultats de manera específica solament del funcionariat, esbiaixant la inclusió del personal laboral dins de l'anàlisi i les seues diferenciacions econòmiques i d'estabilització de llocs en estos departaments. A diferència de l'actual pla, que incorpora el personal laboral en l'anàlisi i realitza una comparativa específica i general de la plantilla a nivell retributiu, incidint tant en el sou sense complements amb triennis i el sou amb complements.

Per la part de les conclusions, en l'anterior pla es realitza una anàlisi DAFO sobre les qüestions trobades, però no s'esmenten o descriuen la masculinització o feminització de les àrees trobades, ni motius clars que expliquen el context estructural de desigualtat indirecta analitzada, en part per la carència de poder comprovar amb més mesos estes tendències.

Per últim, les taules organitzacionals s'exposen de manera residual en l'anterior pla esmenten la distribució per grup laboral i departament per sexe, sent una informació poc extensa de l'organització interna de la plantilla. En el cas de la present auditoria, esta part analítica s'afeg a la distribució segregada per sexe de: dependències municipals; relació laboral; edat; nivell d'estudis; jornada laboral; moviments de personal (ingressos, baixes i promoció laboral); nombre de descendència i ascendència amb la seua edat; i finalment, formacions realitzades durant l'any.

En definitiva, l'anàlisi quantitativa del passat pla atén les necessitats de posar en marxa l'I Pla Intern d'Igualtat a Algemesí, realitzant una anàlisi de caràcter superficial en l'espai retributiu i organitzacional. Pel que respecta al present pla, es constata una anàlisi més exhaustiva i concorde a la realitat salarial i organitzacional de l'ajuntament en conjunció a la seua trajectòria anual.

METODOLOGIA DE L'ANÀLISI QUALITATIVA

Per a finalitzar la comparació en el diagnòstic de l'antecessor pla amb el seu predecessor, realitzarem una anàlisi de la part qualitativa de l'anàlisi tant de l'elaboració del qüestionari en línia, com la realització de la part de discursos i percepcions qualitatives.

ANÀLISI	PLA INTERN 2022	PLA INTERN 2023
Qüestionari en línia	84 respostes	82 respostes
Reunions qualitatives	No disponible, entrevistes personals sense exposar els resultats obtinguts	Entrevistes grupals amb la participació de 8 departaments laborals de l'ajuntament.

En primer lloc, el qüestionari en línia del primer pla i de l'actual convergeixen a tindre una composició temàtica similar en les qüestions proposades. També la seua mostra és molt semblant a nivell de contestacions per part de la plantilla, així com l'extensió de les seues preguntes sent l'actual més concís en les temàtiques representatives de la igualtat, tenint menys en compte qüestions generalitzades que podrien desviar l'atenció de l'objecte d'estudi.

Així mateix, trobem tendències similars en qüestions de concentració en respostes positives sobre l'ús del llenguatge neutre en el procés de selecció, la flexibilitat laboral permesa per a conciliar i la inexistència de comentaris irònics o de burla de caràcter discriminatori. D'altra banda, les respostes negatives tornen a incidir en tots dos plans en la desinformació sobre la normativa en conciliació, la percepció de grups laborals masculinitzats i feminitzats i la inexistència d'un pla formatiu propi, així com, en el protocol d'assetjament sexual i l'ús del llenguatge inclusiu.

En este sentit, la diferenciació ve donada per la utilització d'una metodologia més descriptiva en el primer pla en mancar de conclusions de les respostes obtingudes

i, més descriptiva-explicativa en el cas del present pla en tractar de documentar el perquè de les respostes realitzades i oferir una sèrie de conclusions sobre les opinions de la plantilla en temàtiques clau com: formació, àrees laborals, retribució, formació, conciliació, selecció i llenguatge no sexista.

En segon lloc, la producció d'informació qualitativa referida a les entrevistes o grups qualitius no es troba disponible o registrada dins del propi pla, esta manca d'informació fa que siga difícil realitzar la seua comparativa amb la de l'actual. En congruència a la inexistència de resultats fermes sobre les entrevistes personals realitzades en l'anterior pla, este present exposa de manera clara les conclusions per temàtiques obtingudes a partir dels 8 departaments citats en 3 sessions. Així mateix, la composició i estructura de les preguntes referides en les sessions es troba disponible en l'Annex per a la seua lliure consulta.

Finalment, cal destacar que el curt espai de temps entre l'inici del primer pla en 2022 i la posada en marxa en el mateix any del segon pla per a millorar la planificació realitzada, fan que la comparativa de resultats manque de valor a nivell d'evolució temporal, reflectint simplement el manteniment d'estes tendències en el temps.

CONCLUSIONS DE LA COMPARACIÓ DE L'ANTERIOR PLA INTERN	
1. MESURES REALITZADES	Les accions realitzades estableixen una base per a prosseguir en l'anàlisi en termes d'igualtat, encara que són insuficients en àrees molt sensibles d'estructura i seguretat laboral.
2. ANÀLISI QUANTITATIVA	L'anàlisi quantitativa es declara insuficient en el propi pla en constar només un mes i també hi ha una informació mínima sobre les dades organitzacionals, que no contextualitzen la situació de la plantilla.
3. ANÀLISI QUALITATIVA	El qüestionari en línia té una estructura i exposició dels resultats molt òptima, encara que manca d'una explicació fidedigna. No obstant això, les entrevistes qualitatives no són incorporades en el pla, sent informació important que no és mostrada i explicada.



Ajuntament
Algemès



Ajuntament
Algemès

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

PLA D'ACCIÓ

2023-2027

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

- 1) Garantir la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals dels procediments selectius.
- 2) Establir accions positives de tracte per a beneficiar el sexe infrarepresentat en les bases generals de selecció dels 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 el departament o àrea de treball.

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

- 3) Que les persones que componguen els tribunals de selecció i valoració estiguen formades en igualtat de gènere.
- 4) Revisar les bases reguladores de les borses o processos de selecció perquè recullen que el fet de disposar una formació en igualtat puntue favorablement.
- 5) Elaborar una guia sobre llenguatge no sexista en entrevistes de treball i perspectiva de gènere, dirigida a les persones responsables de selecció de personals i tribunals.
- 6) Garantir la lectura de la guia per part de les persones responsables en els tribunals i processos de selecció.

Àrea 2. Classificació professional

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

- 7) Incorporar la perspectiva de gènere en l'adaptació de la nomenclatura de tots els llocs de treball, en l'assignació de les funcions, en la definició de les retribucions, titulacions, plaça, etc. a una que no estiga marcada per raó de gènere.
- 8) Revisar i modificar, si escau, l'oferta d'ocupació de l'ajuntament abans de la seua publicació perquè no continga elements sexistes i discriminatoris.

Àrea 3. Infrarepresentació femenina

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

Objectiu específic: Impulsar la presència paritària de dones i homes en l'àmbit municipal

- 9) Promocionar en les organitzacions sindicals el principi de presència equilibrada de dones i homes en les taules de negociació, comissions tècniques i consells municipals.
- 10) Realitzar un informe d'impacte de gènere previ al disseny i a la implementació de cada programa d'ocupació, on s'analitza la situació de partida de dones i homes en relació amb cadascun dels programes; i preveure els efectes que l'aplicació del programa tindrà sobre la situació de partida.

- 11) Millorar canals de difusió interna que permeten un ampli coneixement de les ofertes realitzades en espais de major presència femenina.

Àrea 4. 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: Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els processos de promoció interna

- 12) Recollir en les bases dels processos de promoció interna i concursos, les accions positives de tracte preferent, perquè quede recollit que es beneficiarà el sexe infrarepresentat en casos de igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments de promoció interna.
- 13) Establir accions positives de tracte preferent per a beneficiar el sexe infrarepresentat 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 infrarepresentat en aqueix lloc de treball.
- 14) Realitzar un informe sobre resultats de la promoció professional en els dos últims anys desagregat per sexe, on s'indique nombre de persones presentades/promocionades, i llocs als quals accedeixen.

Objectiu 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

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

- 16) Valorar en els processos de promoció els coneixements acreditats en matèria d'igualtat.

Àrea 5. Retribucions i auditories

Objectiu: Garantir la igualtat retributiva de dones i homes

Objectiu específic: Eliminar qualsevol discriminació de gènere en les retribucions de la plantilla, incorporant la perspectiva de gènere

- 17) Efectuar una valoració dels llocs de treball incorporant la perspectiva de gènere per a eliminar qualsevol discriminació de gènere en les retribucions.
- 18) Realitzar un estudi intern (anual o bianual) per a avaluar la necessitat i possibilitat d'equiparar la compensació d'hores extres amb quantia econòmica de manera equilibrada, analitzant les preferències de retribució de la plantilla.
- 19) Avaluació anual o bianual de l'aplicació del reglament de gratificacions i serveis extraordinaris i de productivitat.
- 20) Establir el registre retributiu de cada Pla intern d'igualtat com "*Informació pública*" per a consulta i realització d'estudis amb perspectiva de gènere.
- 21) Realitzar un estudi desagregat per sexe en el qual es detallen complements salarials, complement de productivitat, diferents grups professionals de la plantilla per a detectar possibles discriminacions per qüestió de gènere.

Àrea 6. Formació

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

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

- 23) 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.
- 24) Impulsar la modalitat formativa en línia per a facilitar la participació de les persones amb necessitats de conciliació i corresponsabilitat.
- 25) Informar tot el personal que estiga gaudint permisos de conciliació, de les accions formatives que es realitzen i possibilitar-hi la seua assistència.
- 26) 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: Millorar els drets de conciliació de la plantilla i promoure l'aplicació

- 27) 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.

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

- 28) Afegir el portal horari, a través de la intranet, tota la informació sobre legislació en matèria de conciliació, el protocol d'assetjament laboral, així com el futur protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- 29) Elaborar i difondre un manual que reculli totes les mesures legislatives disponibles en matèria de conciliació aplicables en l'ajuntament.
- 30) 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

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

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 prevenció de riscos laborals i en la salut laboral

- 32) Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals i identificar les diferències de dones i homes en l'exposició i en els efectes dels riscos laborals.
- 33) Analitzar l'avaluació de riscos laborals per a incloure l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere (estrés, violència de gènere, ansietat, baixa autoestima, etc.).
- 34) Dissenyar i dur a terme una campanya sociosanitària informativa i preventiva on s'incloua l'impacte de les diferències entre dones i homes relatives a la salut i prevenció de malalties físiques o psíquiques.

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

- 35) Elaborar i difondre un protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- 36) Crear una figura de suport per als casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, a la qual se li dotarà de formació prèvia en violència de gènere i sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

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

- 37) Incorporar un curs de formació específic sobre coneixement, sensibilització i difusió del Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a la plantilla.

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

- 38) Continuar realitzant accions formatives per a totes les persones amb responsabilitat en àrees, serveis i direccions, en matèria de detecció, orientació i actuació en casos de violència de gènere per la Policia Local.

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

- 39) Divulgar entre la plantilla una guia informativa sobre recursos específics d'atenció per a l'atenció de dones víctimes de violència de gènere en la Generalitat Valenciana
- 40) Adherir-se a l'Acord Marc entre la Generalitat Valenciana i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies per a impulsar la mobilitat de les empleades públiques per raó 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

- 41) Realitzar una Auditoria de Llenguatge inclusiu i no sexista revisant totes les comunicacions (internes i externes) i documents oficials de l'ajuntament.
- 42) Implementar la Auditoria adaptant tots els continguts i documents analitzats, 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

- 43) Oferir al personal la realització d'un curs bàsic de formació en matèria d'ús inclusiu i no sexista del llenguatge.
- 44) 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.
- 45) Elaborar o difondre una guia ja existent sobre l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge.
- 46) Elaborar o difondre un manual de consulta ja existent de llenguatge inclusiu i no sexista amb casos pràctics per àrea de treball.

Àrea 12. Transversalitat

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

Objectiu específic: Implantar en la gestió municipal la transversalitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats de dones i homes

- 47) Establir sistemes de recollida de dades relacionades amb els processos interns de l'ajuntament desagregades per sexe, continuant optimitzant el sistema informàtic municipal, incloent-hi dades com l'últim nivell formatiu aconseguit i promocions internes.
- 48) Incorporar clàusules de gènere i antidiscriminatòries en els contractes, subvencions i convenis públics.
- 49) Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals.
- 50) Habilitar mecanismes virtuals o físics com via de comunicació i participació del personal en matèria d'igualtat.



Ajuntament
Algemés



Ajuntament
Algemés

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

CRONOGRAMA

2023-2027

		2023	2024	2025	2026	DEPARTAMENT IMPULSOR
Àrea 1. Procés de selecció i contractació						
Acció 1.	Garantir la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals dels procediments selectius					Àrea d'igualtat Àrea de selecció i contractació
Acció 2.	Establir accions positives de tracte per a beneficiar el sexe infrarepresentat en les bases generals de selecció dels 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 infrarepresentat en el departament o àrea de treball					Àrea d'igualtat Àrea de selecció i contractació
Acció 3.	Que les persones que componguen els tribunals de selecció i valoració estiguen formades en igualtat de gènere					Àrea d'igualtat Àrea de selecció i contractació
Acció 4.	Revisar les bases reguladores de les bosses o processos de selecció perquè recullen que el fet de disposar una formació en igualtat puntue favorablement					Àrea d'igualtat Àrea de selecció i contractació
Acció 5.	Elaborar una guia sobre llenguatge no sexista en entrevistes de treball i perspectiva de gènere, dirigida a les persones responsables de selecció de personals i tribunals					Àrea d'igualtat Àrea de selecció i contractació
Acció 6.	Garantir la lectura de la guia per part de les persones responsables en els tribunals i processos de selecció					Àrea d'igualtat Àrea de selecció i contractació
Àrea 2. Classificació professional						
Acció 7.	Incorporar la perspectiva de gènere en la adaptació de la nomenclatura de tots els llocs de treball, en l'assignació de les funcions, en la definició de les retribucions, titulacions, plaça etc. a una que no estiga marcada per raó de gènere					Àrea d'igualtat Àrea de Personal

Acció 8.	Revisar i modificar, si escau, l'oferta d'ocupació de l'ajuntament abans de la seua publicació perquè no continga elements sexistes i discriminatoris					Àrea d'igualtat Àrea de selecció i contractació Àrea de comunicació
Àrea 3. Infrarepresentació femenina						
Acció 9.	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 d'igualtat
Acció 10.	Realitzar un informe d'impacte de gènere previ al disseny i a la implementació de cada programa d'ocupació, on s'analitza la situació de partida de dones i homes en relació amb cadascun dels programes; i preveure els efectes que l'aplicació del programa tindrà sobre la situació de partida					Àrea d'igualtat Àrea de selecció i contractació
Acció 11.	Millorar els canals de difusió interna que permeten un ampli coneixement de les ofertes realitzades en espais de major presència femenina					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Àrea 4. Promoció i carrera professional						
Acció 12.	Recollir en les bases dels processos de promoció interna i concursos, les accions positives de tracte preferent, perquè quede recollit que es beneficiarà el sexe infrarepresentat en casos de igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments de promoció interna					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 13.	Establir accions positives de tracte preferent per a beneficiar el sexe infrarepresentat 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					Àrea d'igualtat Àrea de Personal

	persona del sexe infrarepresentat en aqueix lloc de treball					
Acció 14.	Realitzar un informe sobre resultats de la promoció professional en els dos últims anys desagregat per sexe, on s'indique nombre de persones presentades/promocionades, i llocs als quals accedeixen					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 15.	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 d'igualtat Àrea de Personal
Acció 16.	Valorar en els processos de promoció els coneixements acreditats en matèria d'igualtat					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Àrea 5. Retribucions i auditories						
Acció 17.	Efectuar una valoració dels llocs de treball incorporant la perspectiva de gènere per a eliminar qualsevol discriminació de gènere en les retribucions					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 18.	Realitzar un estudi intern (anual o bianual) per a avaluar la necessitat i possibilitat d'equiparar la compensació d'hores extres amb quantia econòmica de manera equilibrada, analitzant les preferències de retribució de la plantilla					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 19.	Avaluació anual o bianual de l'aplicació del reglament de gratificacions i serveis extraordinaris i de productivitat					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 20.	Establir el registre retributiu de cada Pla intern d'igualtat com " <i>Informació pública</i> " per a consulta i realització d'estudis amb perspectiva de gènere					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 21.	Realitzar un estudi desagregat per sexe en el qual es detallen complements salaris, complement de productivitat, diferents grups professionals de la					Àrea d'igualtat

	plantilla etc. per a detectar possibles discriminacions per qüestió de gènere					Àrea de personal
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					Àrea d'igualtat
Acció 23.	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					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 24.	Impulsar la modalitat formativa en línia per a facilitar la participació de les persones amb necessitats de conciliació i corresponsabilitat					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 25.	Informar tot el personal que estiga gaudint permisos de conciliació, de les accions formatives que es realitzen i possibilitar-hi la seua assistència					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 26.	Establir criteris de presència equilibrada de dones i homes en la participació de les accions formatives					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Àrea 7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat						
Acció 27.	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 d'igualtat Àrea de Personal
Acció 28.	Afegir al portal horari, a través de la intranet, tota la informació sobre legislació en matèria de conciliació, el protocol d'assetjament laboral, així com el futur protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe					Àrea d'igualtat Àrea d'Informàtica
Acció 29.	Elaborar i difondre un manual que reculla totes les mesures legislatives disponibles en matèria de conciliació aplicables en l'ajuntament					Àrea d'igualtat

Acció 30.	Realitzar accions formatives sobre els drets de conciliació per a la totalitat de la plantilla de l'ajuntament					Àrea d'igualtat
Acció 31.	Promoure que dones i homes en funció de les seues responsabilitats familiars facen ús de les mesures de conciliació.					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Àrea 8. Seguretat, salut laboral i equipaments						
Acció 32.	Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals i identificar les diferències de dones i homes en l'exposició i en els efectes dels riscos laborals					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 33.	Analitzar l'avaluació de riscos laborals per a incloure l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 34.	Dissenyar i dur a terme una campanya sociosanitària informativa i preventiva on s'incloua l'impacte de les diferències entre dones i homes relatives a la salut i prevenció de malalties físiques o psíquiques					Àrea d'igualtat
Àrea 9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe						
Acció 35.	Elaborar i difondre un protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 36.	Crear una figura de suport per als casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, a la qual se li dotarà de formació prèvia en violència de gènere i sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe					Àrea d'igualtat
Acció 37.	Incorporar un curs de formació específic sobre coneixement, sensibilització i difusió del Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a la plantilla					Àrea d'igualtat

Àrea 10. Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere						
Acció 38.	Continuar realitzar accions formatives per a totes les persones amb responsabilitat en àrees, serveis i direccions, en matèria de detecció, orientació i actuació en casos de violència de gènere per la Policia Local					Àrea d'igualtat Àrea de Seguretat Ciutadana
Acció 39.	Divulgar entre la plantilla una guia informativa sobre recursos específics d'atenció per a l'atenció de dones víctimes de violència de gènere en la Generalitat Valenciana					Àrea d'igualtat Àrea de Personal
Acció 40.	Adherir-se a l'Acord Marc entre la Generalitat Valenciana i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies per a impulsar la mobilitat de les empleades públiques per raó de violència de gènere					Àrea d'igualtat
Àrea 11. Comunicació inclusiva i no sexista						
Acció 41.	Realitzar una Auditoria de Llenguatge inclusiu i no sexista revisant totes les comunicacions (internes i externes) i documents oficials de l'ajuntament					Àrea d'igualtat Àrea de Comunicació
Acció 42.	Implementar la Auditoria adaptant tots els continguts i documents analitzats, fent ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista					Àrea d'igualtat Àrea de Comunicació
Acció 43.	Oferir al personal la realització d'un curs bàsic de formació en matèria d'ús inclusiu i no sexista del llenguatge					Àrea d'igualtat
Acció 44.	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					Àrea d'igualtat
Acció 45.	Elaborar o difondre una guia ja existent sobre l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge					Àrea d'igualtat
Acció 46.	Elaborar o difondre un manual ja existent de consulta de llenguatge inclusiu i no sexista amb casos pràctics per àrea de treball					Àrea d'igualtat

Àrea 12. Transversalitat						
Acció 47.	Establir sistemes de recollida de dades relacionades amb els processos interns de l'ajuntament desagregades per sexe, continuant optimitzant el sistema informàtic municipal, incloent dades com l'últim nivell formatiu aconseguit i promocions internes.					Àrea d'igualtat Àrea d'informàtica
Acció 48.	Incorporar clàusules de gènere i antidiscriminatòries en els contractes, subvencions i convenis públics					Àrea d'igualtat Àrea de contractació Àrea de Personal
Acció 49.	Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals					Àrea d'igualtat Àrea d'Intervenció
Acció 50.	Habilitar mecanismes virtuals o físics com a via de comunicació i participació del personal en matèria d'igualtat					Àrea d'igualtat Àrea de Personal Àrea de Comunicació



Ajuntament
Algemés



Ajuntament
Algemés

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

2023-2027

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 de Benestar Social, Família, Inclusió i Igualtat d'Oportunitats

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

Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat serà l'òrgan responsable de controlar el procediment de seguiment i avaluació del Pla Intern 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.

Unitat d'Igualtat

La unitat d'igualtat amb la qual compta l'Ajuntament d'Algemesí col·laborarà en la recollida i anàlisi d'informació relativa a la implementació d'accions del pla, igual que guiarà la comissió d'igualtat a l'hora d'elaborar i analitzar els informes d'avaluació i seguiment i tot el relacionat amb el desenvolupament del pla en el període de vigència.

Àrea de Personal

Des de l'àrea de personal i la regidoria de recursos humans es proporcionaran les dades i la informació necessària a l'hora de realitzar els informes d'avaluació i seguiment del Pla Intern d'Igualtat.

Plantilla

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

Informe d'avaluació anual

Al llarg de cadascun dels anys de vigència del Pla Intern 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. En les reunions d'avaluació dels informes anuals, en el cas que s'identifique la necessitat de modificar algun element del pla davant qualsevol incidència recollida en l'article 9.2 de l'apartat D del Reial Decret 901/2020, serà la Comissió d'Igualtat l'òrgan encarregat de realitzar les modificacions, tal com estipula el mateix article.

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 I) perquè pugui ser utilitzada al llarg de tot el procediment.



Ajuntament
Algemés



Ajuntament
Algemés

Regidoria de Benestar Social,
Família, Inclusió i Igualtat
d'Oportunitats

ANNEXOS

2023-2027

Annex I

Model de fitxa de seguiment.

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

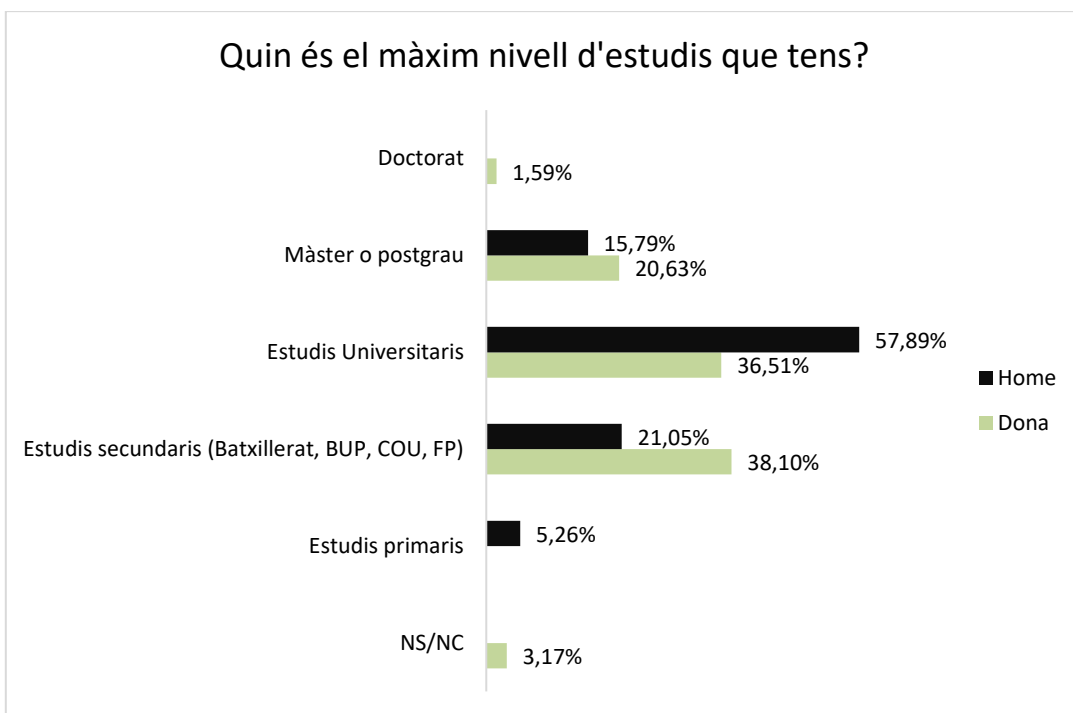
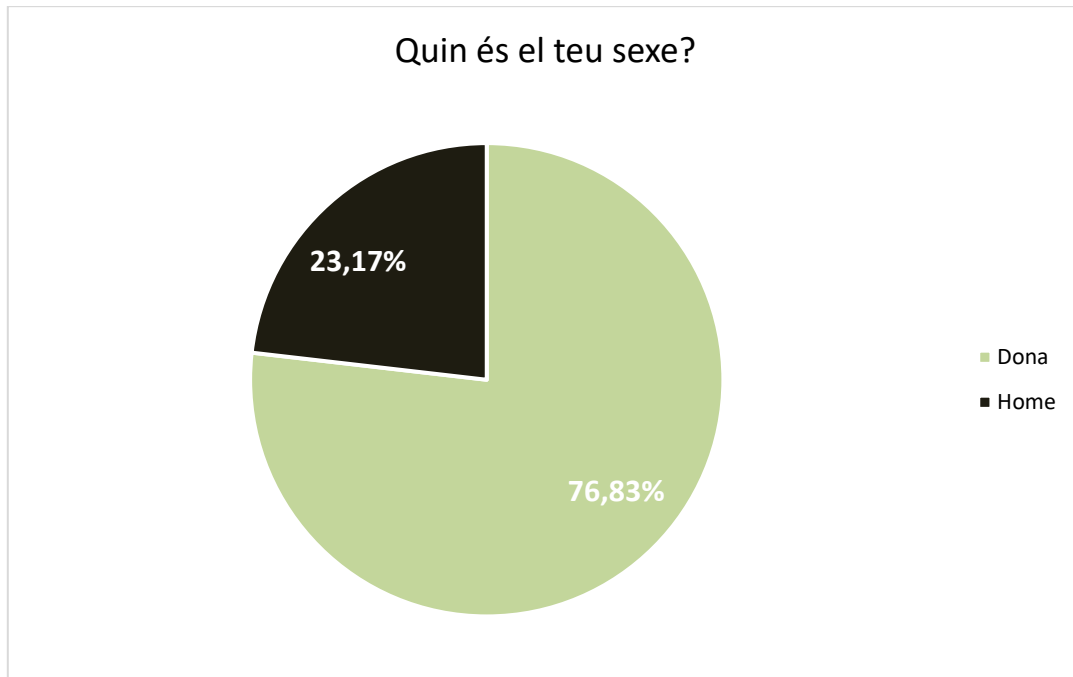
Annex II

Preguntes entrevistes qualitatives en grup.

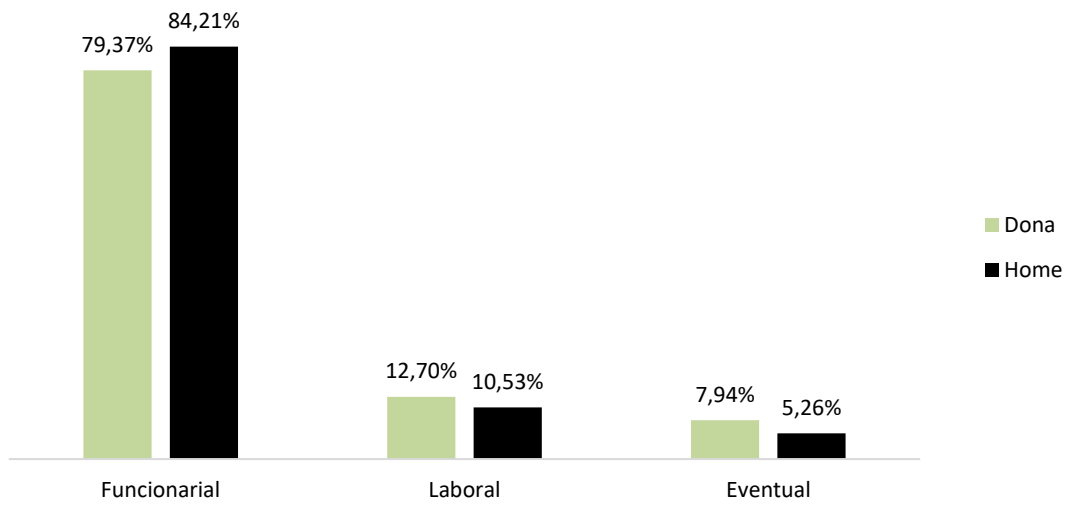
1. Com valoreu la situació actual de les dones i homes de la plantilla de l'ajuntament?
2. Existeixen a l'ajuntament àrees feminitzades i masculinitzades? A què es deu?
3. Observes alguna diferència en el teu departament sobre la possibilitat de promocionar?
4. Considereu que existeix algun tipus d'obstacle 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?

Annex III

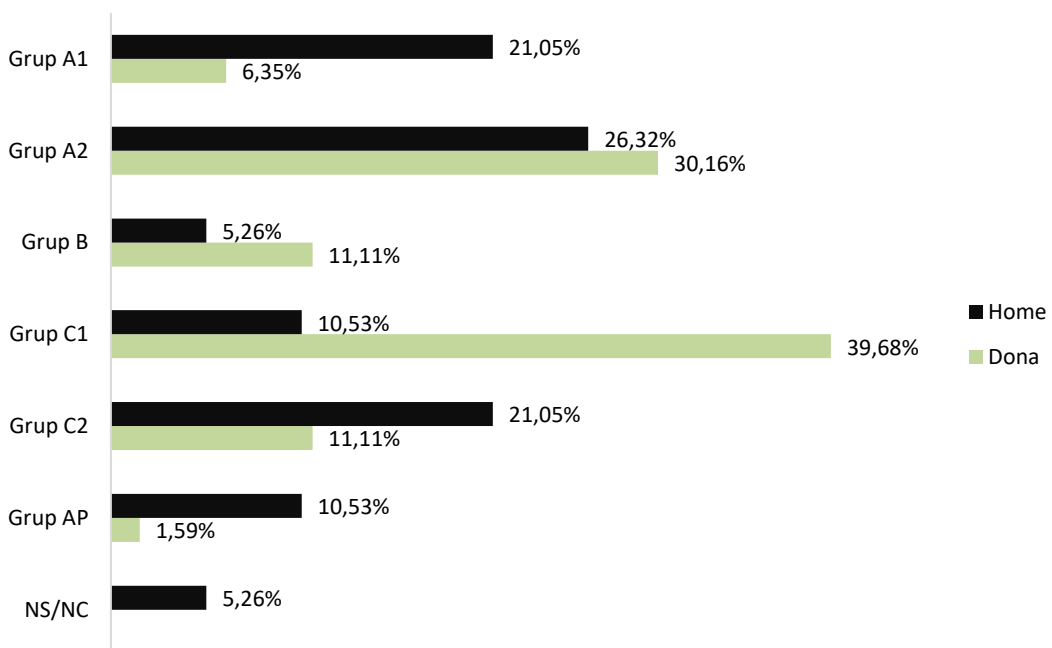
Gràfiques del qüestionari en línia

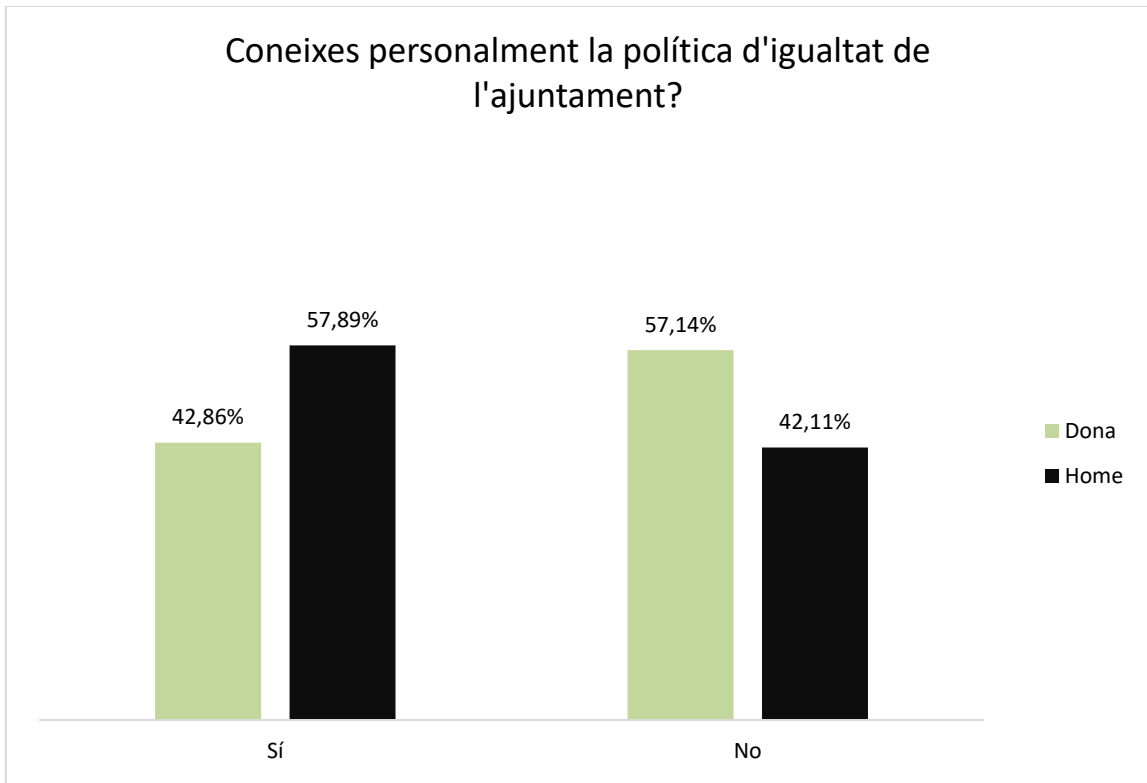
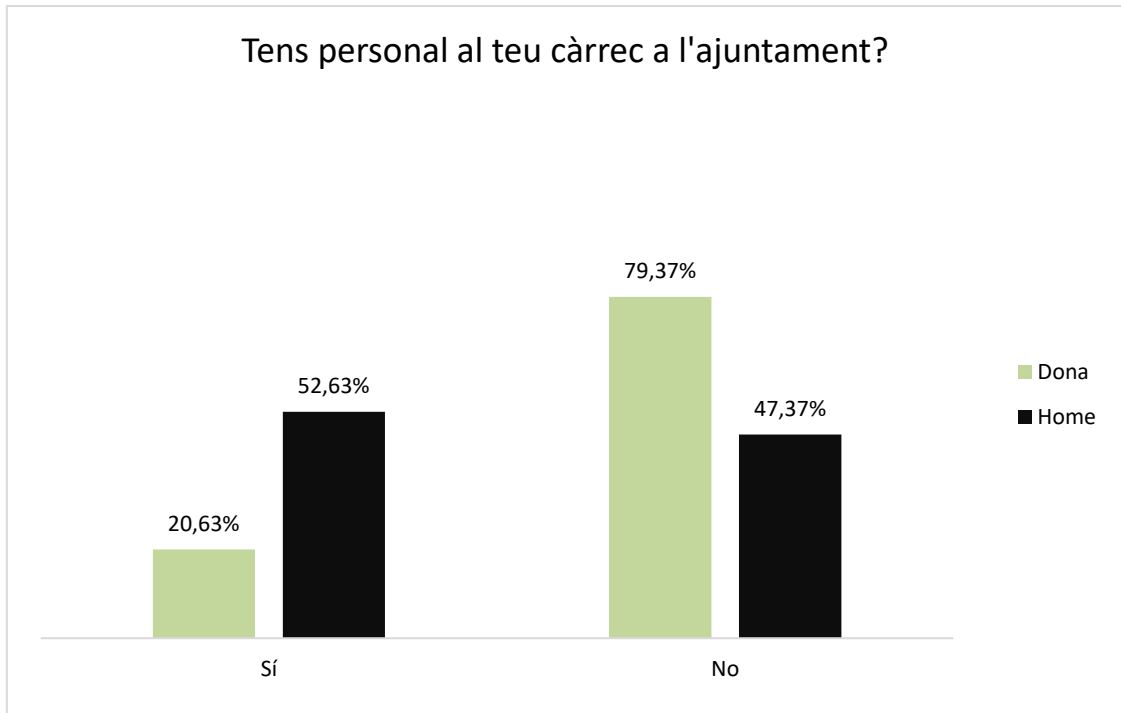


Quina relació laboral t'uneix amb l'Ajuntament d'Algemesí?

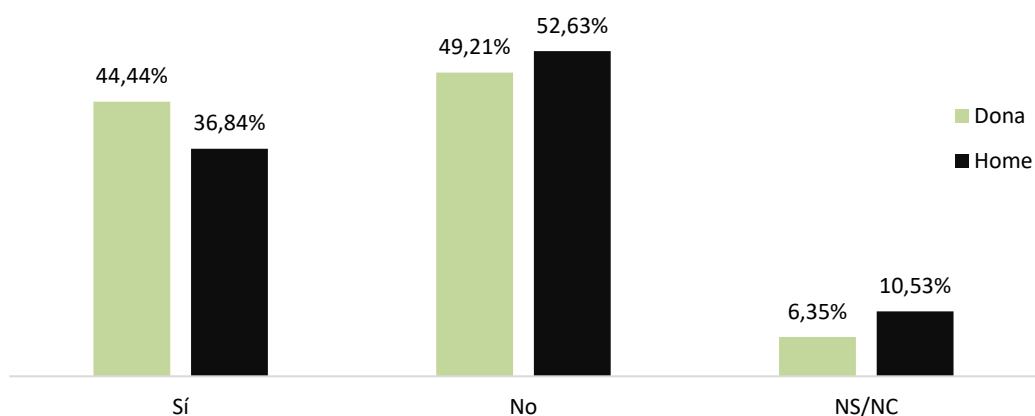


A quina categoria laboral pertanys?

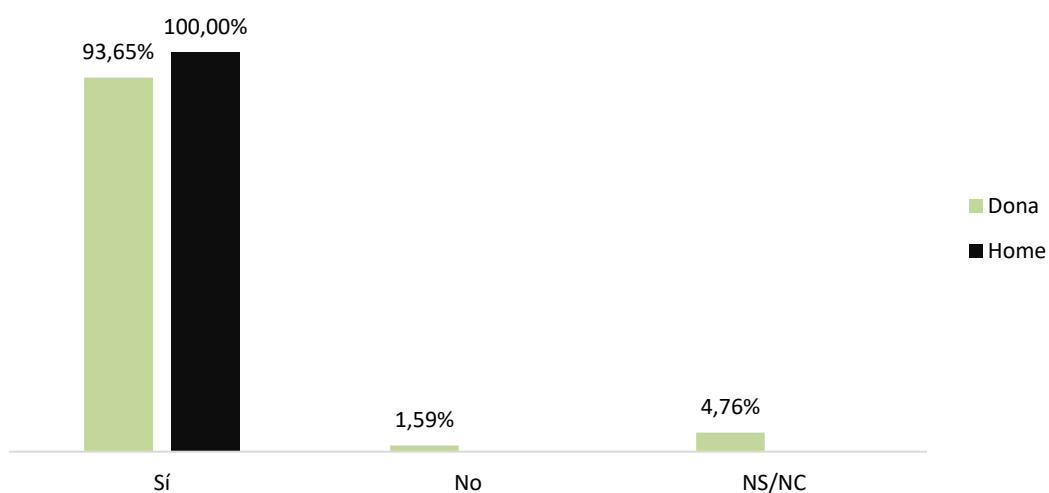




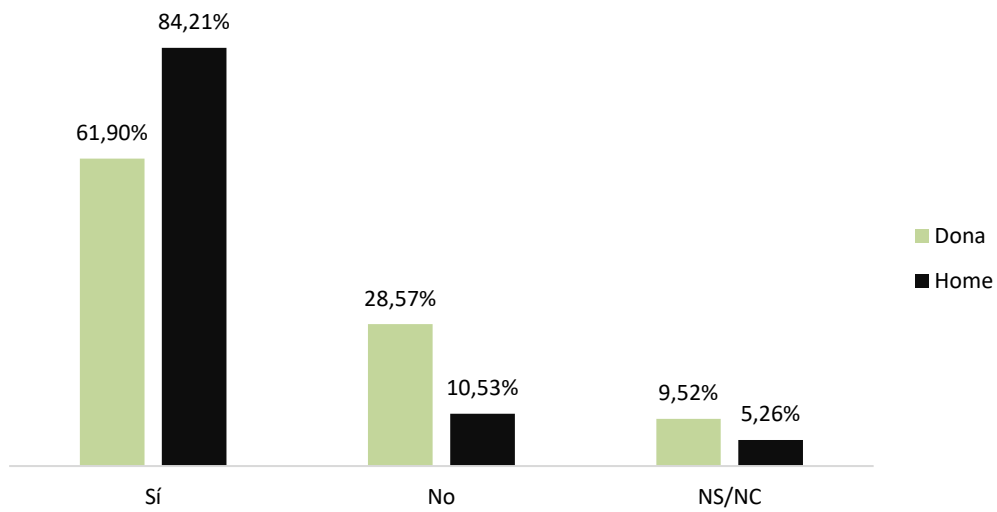
S'ha informat a la totalitat de la plantilla el que suposa l'inici i la implantació d'un pla intern d'igualtat?



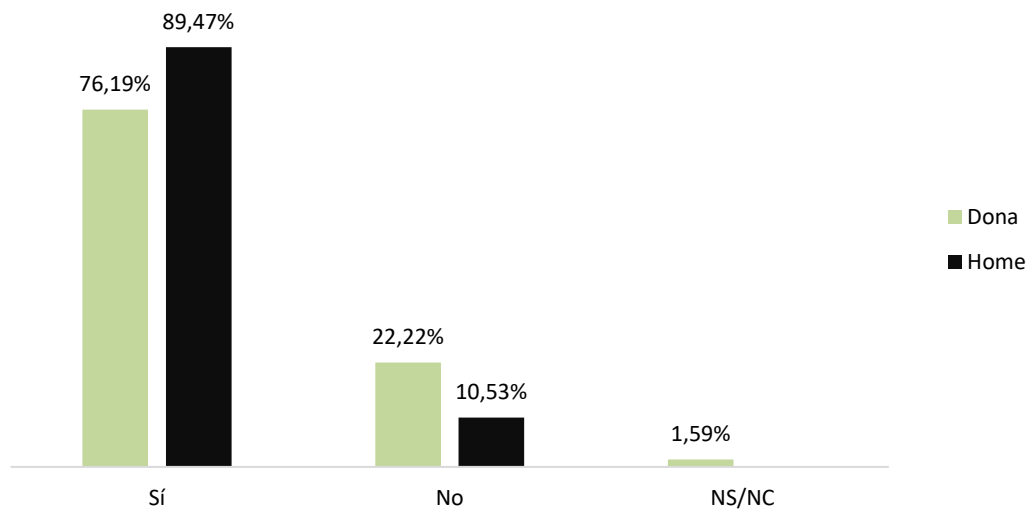
Hi ha dones a l'ajuntament que ocupen càrrecs de responsabilitat o càrrecs directius?



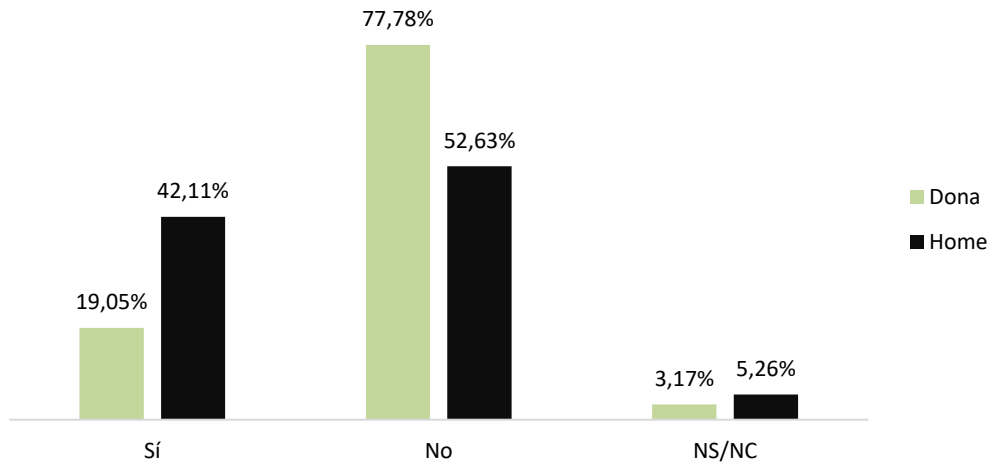
Les persones amb llocs de treball directius estan sensibilitzades i compromeses amb la igualtat de tracte i d'oportunitats?



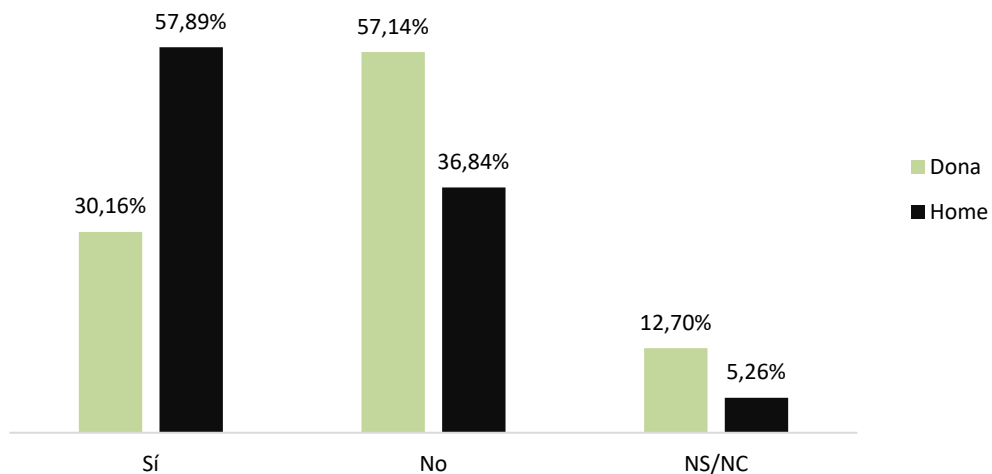
S'aprecia l'existència de categories i/o grups professionals feminitzats o masculinitzats?



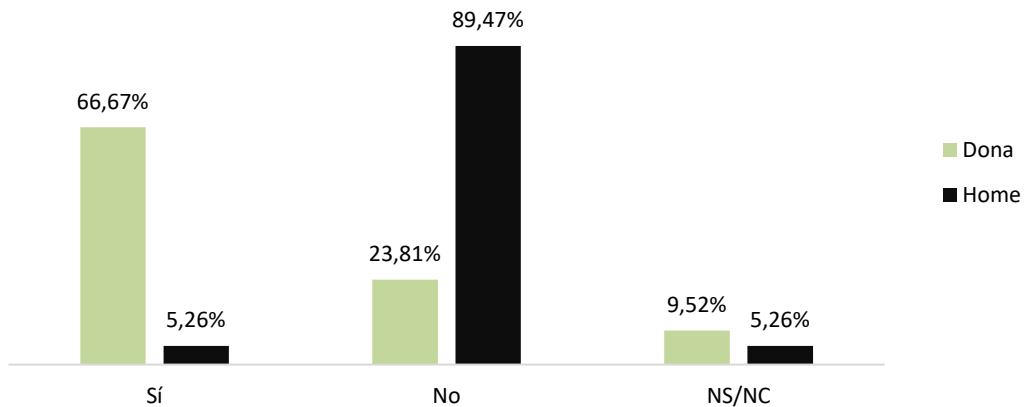
Se t'informa correctament de l'existència dels complements específics i dels requisits o condicions per a accedir als mateixos?



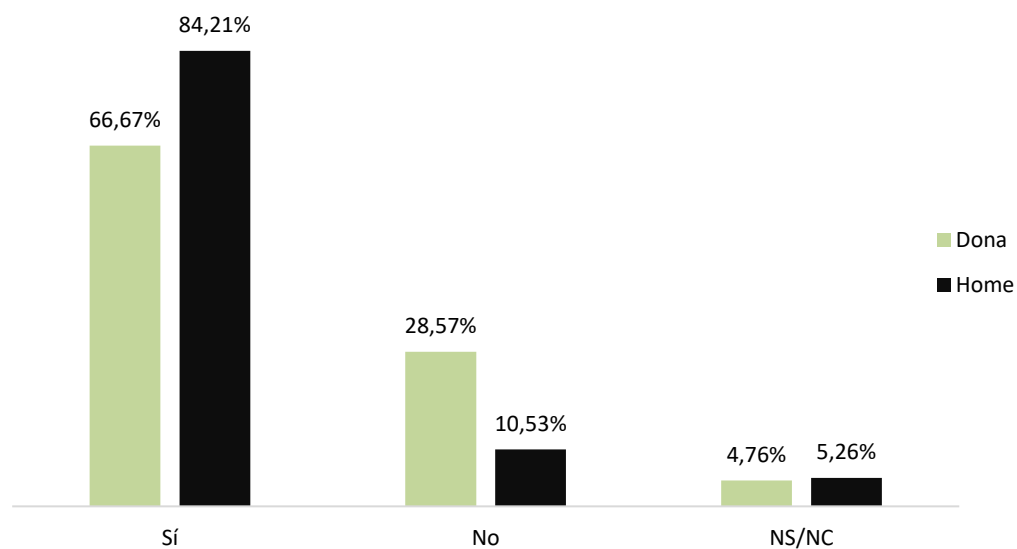
Els complements salarials són accessibles en igualtat de condicions per a tota la plantilla?



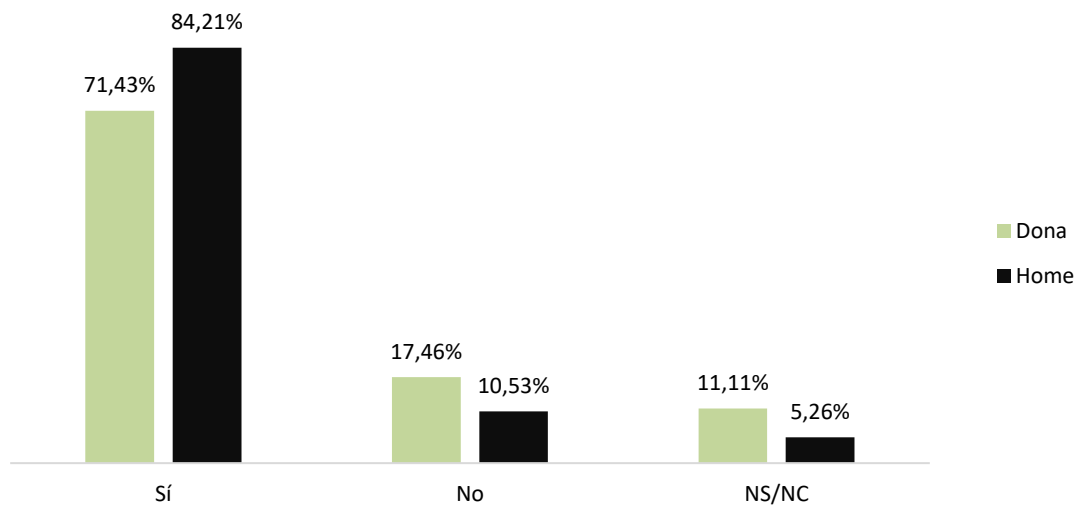
Penses que les persones treballadores de les possibles categories masculinitzades accedeixen de manera més senzilla a complements salarials que les possibles categories feminitzades?



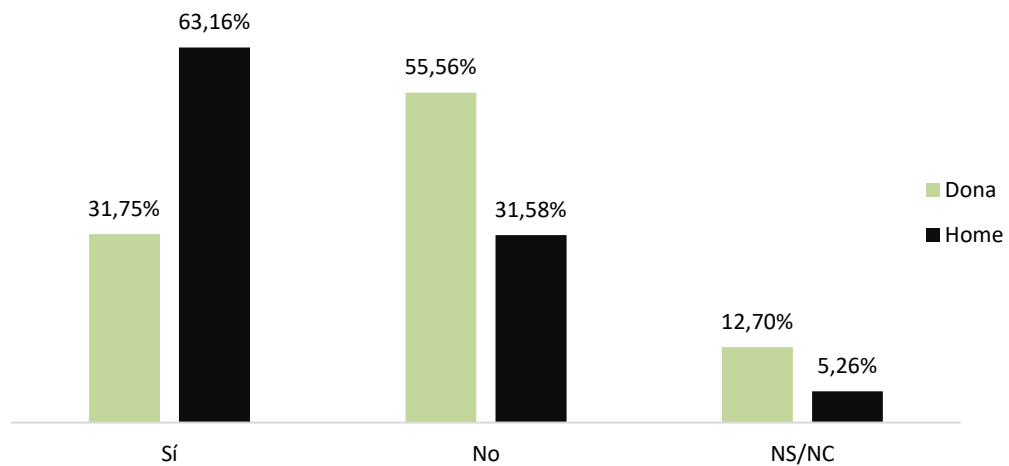
Quan hi ha un procés de promoció interna, s'informa a tota la plantilla perquè es presenten candidatures al procés en condicions d'igualtat?



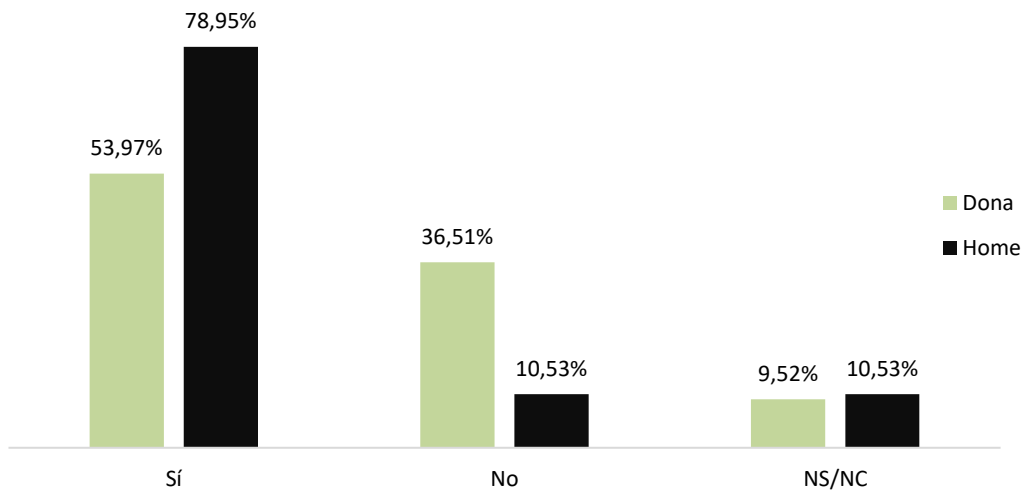
Els canals per a informar al personal de les vacants a les que poden promocionar, garanteixen la no discriminació per raó de sexe?



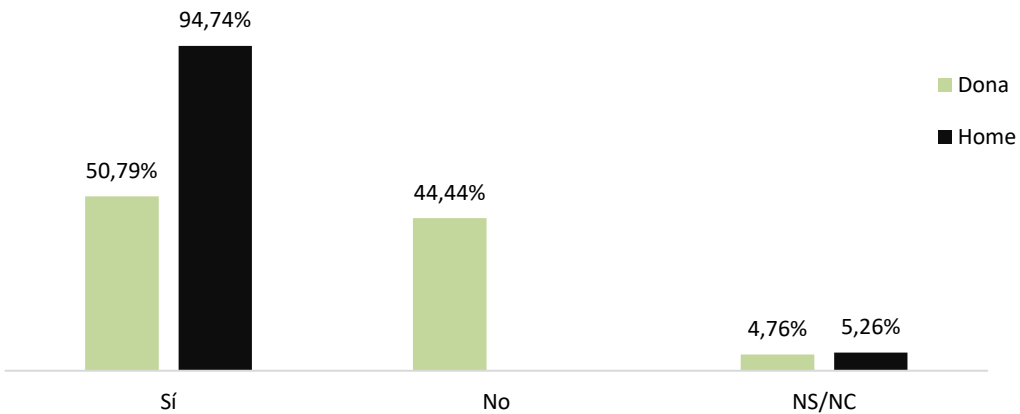
Hi ha mesures per a facilitar l'accés de les dones i homes a llocs als quals es troben poc representats respectivament?



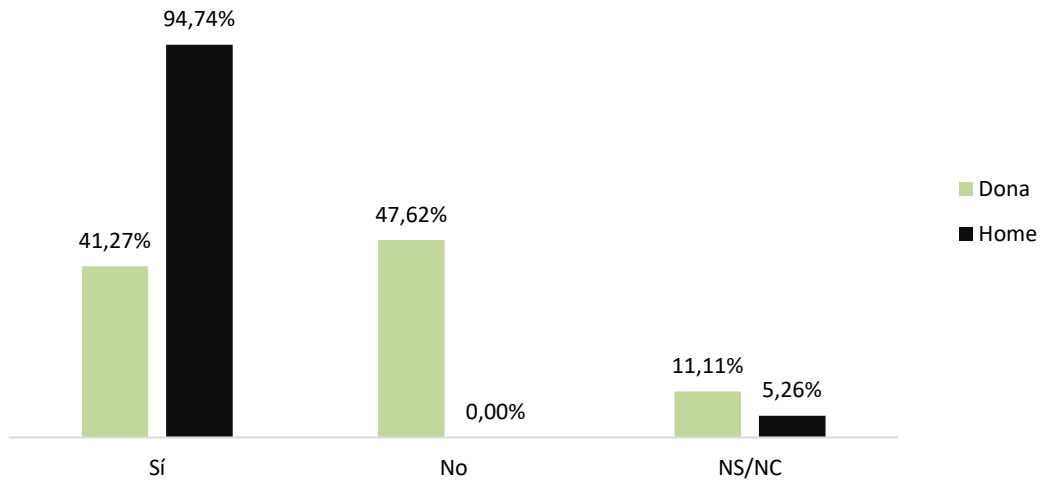
Es fomenta la participació de les dones als processos de promoció professional?



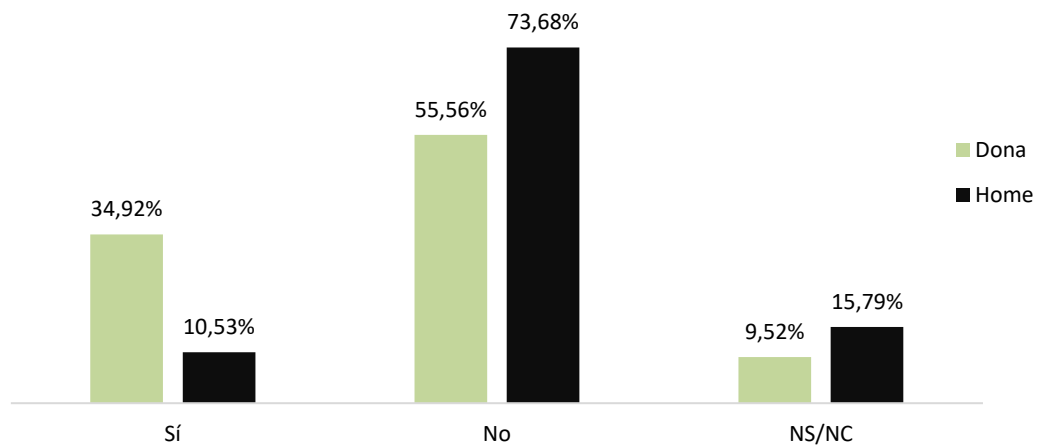
Els llocs ocupats per dones i homes a l'ajuntament tenen les mateixes possibilitats d'oferir un desenvolupament d'una carrera professional?



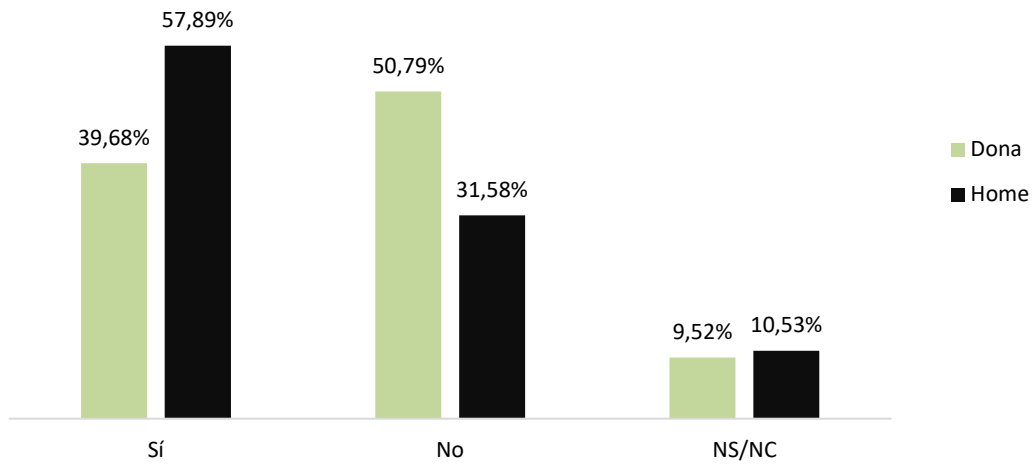
Creus que es difonen i aprecien els èxits professionals de les dones de l'ajuntament tant com els dels homes?



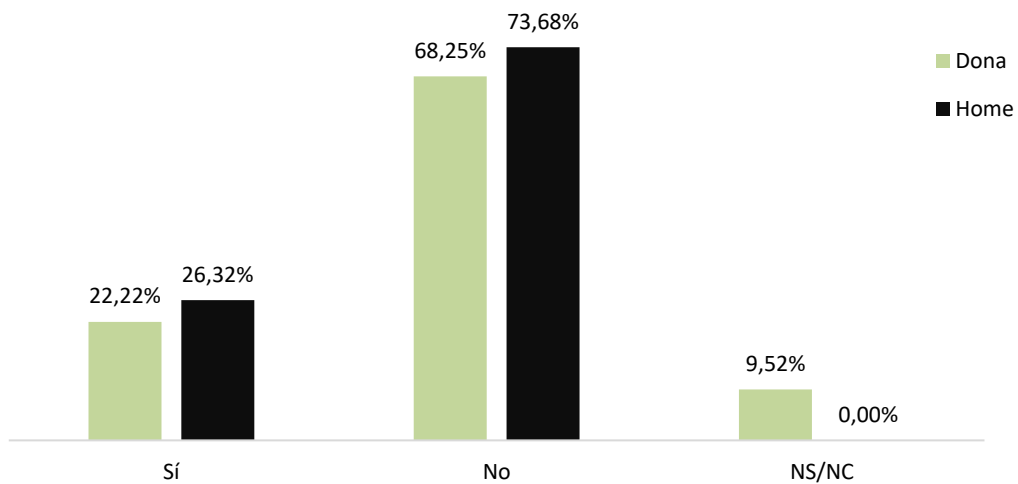
Creus que hi ha més dones que homes realitzant funcions superiors a les que corresponen al seu lloc de treball?



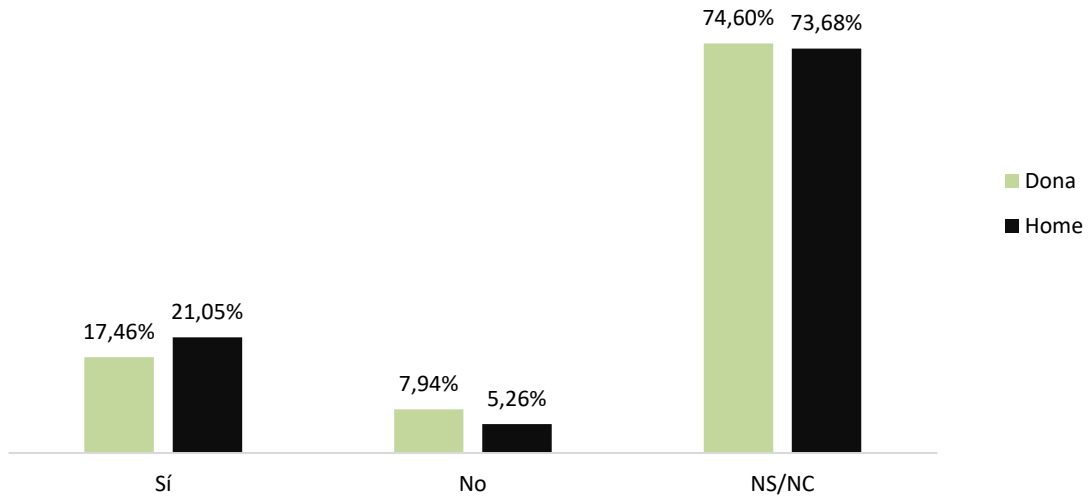
El personal tècnic de l'ajuntament rep algun tipus de formació en igualtat?



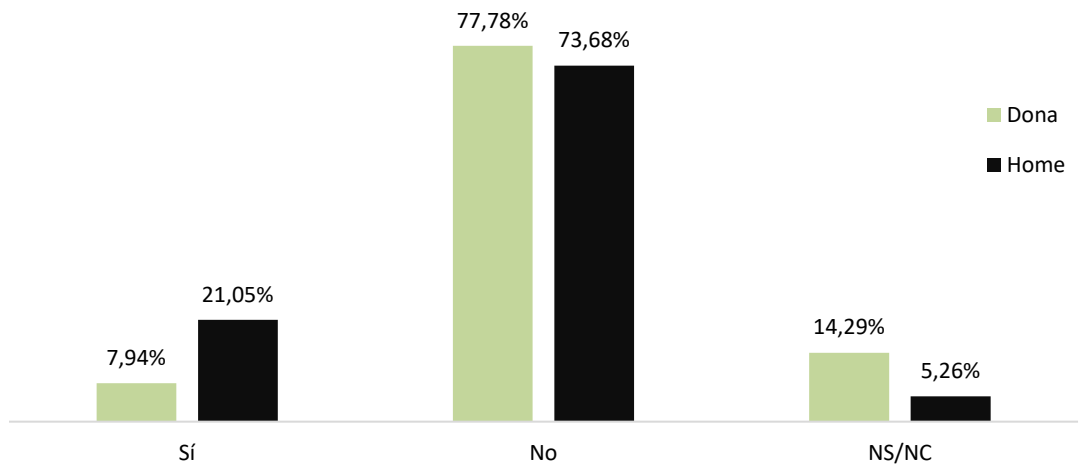
Existeix un pla de formació a l'ajuntament que tinga en compte les necessitats de tota la plantilla?



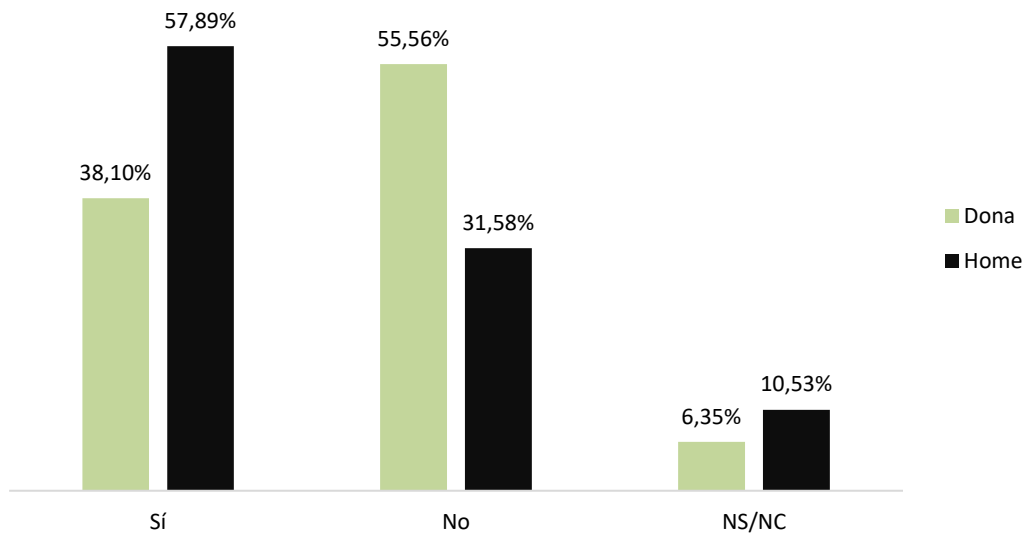
Es comunica a tots els departaments laborals municipals els continguts del pla de formació intern de l'ajuntament?



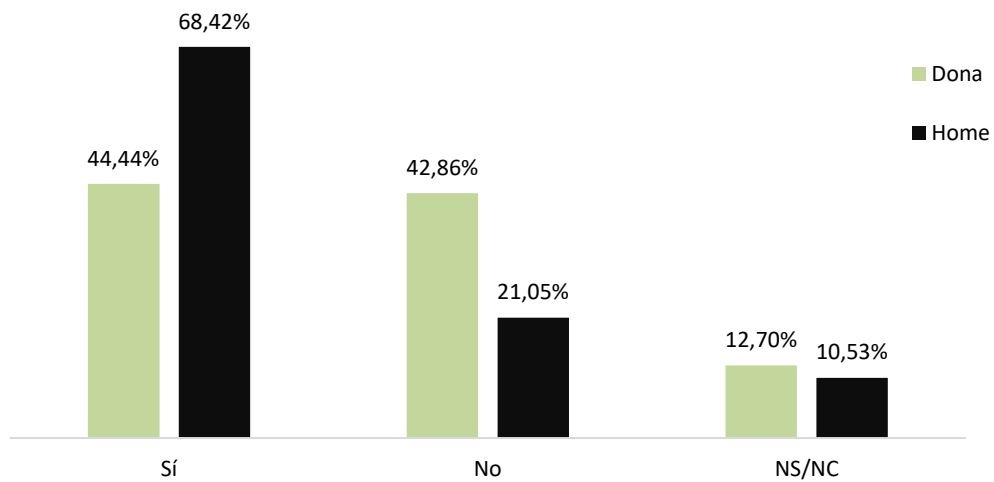
S'analitzen les necessitats de formació de cada lloc de treball?



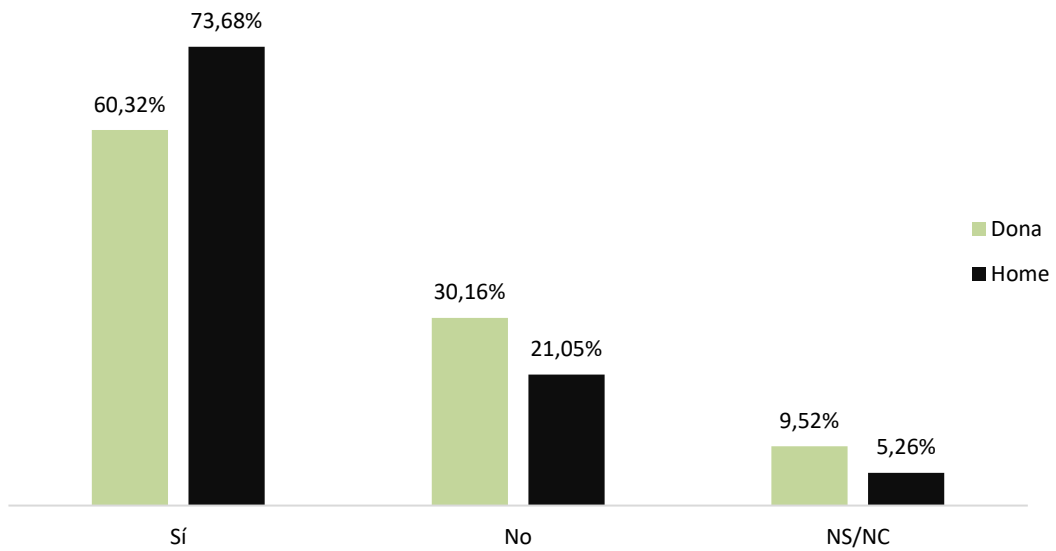
S'assegura que totes les persones treballadores d'una mateixa àrea tinguen les mateixes hores de formació per al seu desenvolupament professional?



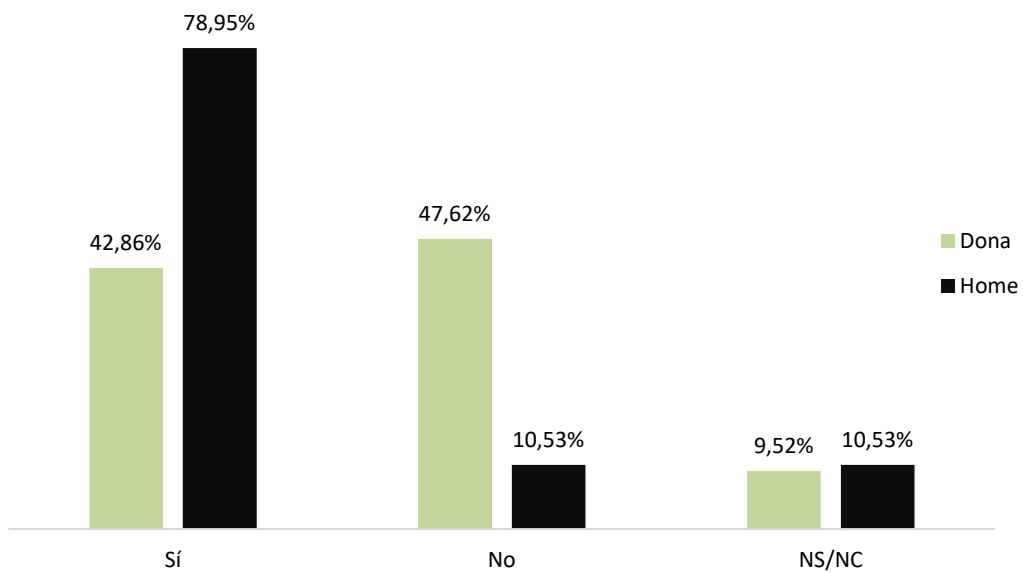
Es procura que tota la formació siga en horari laboral perquè totes les persones puguem assistir-hi?



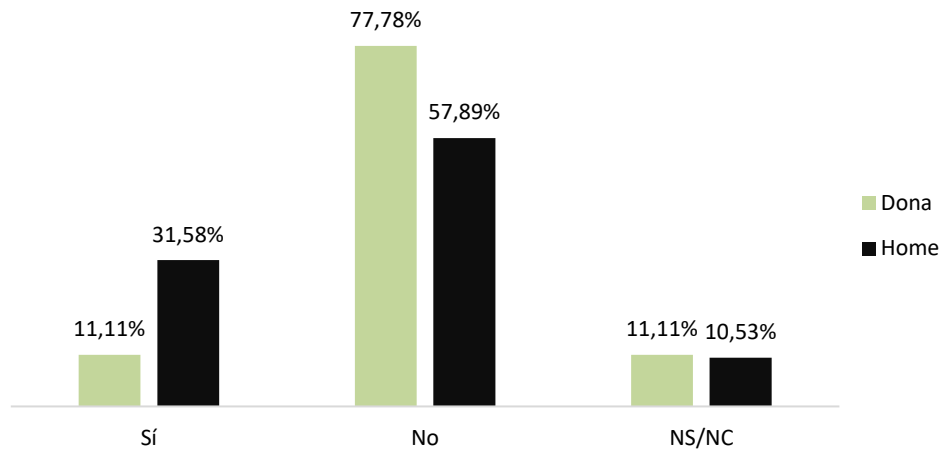
S'estableixen eines com assistència online per a facilitar la participació a les mateixes?



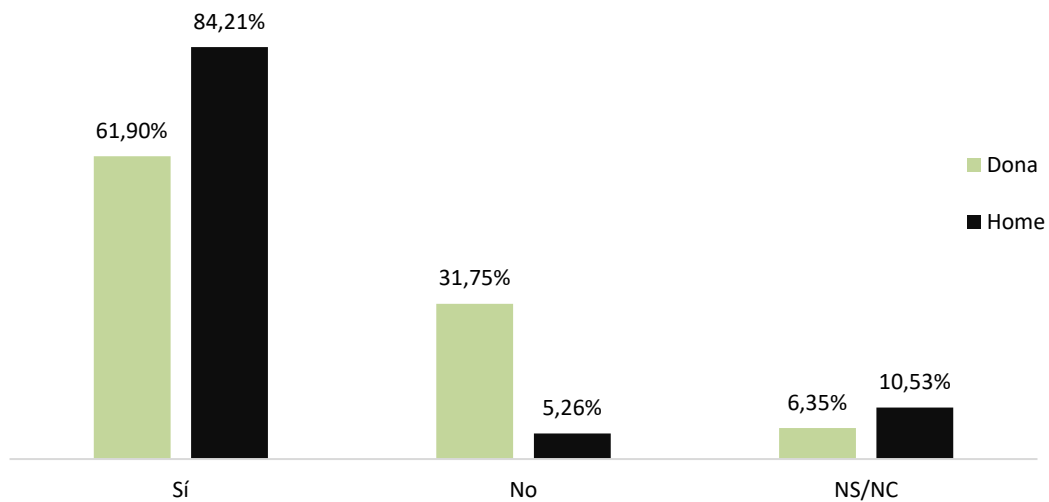
Es fomenta la participació de les dones als cursos de formació?



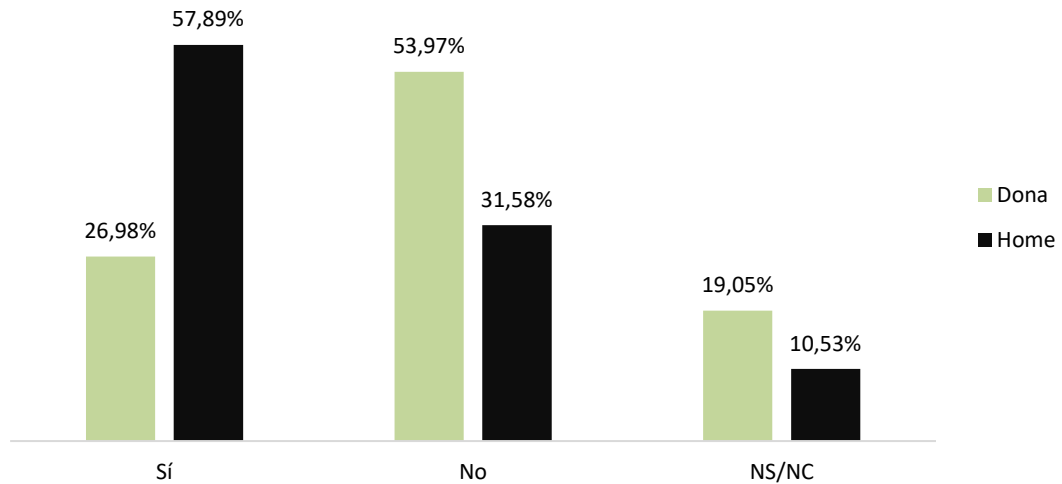
S'organitzen cursos específics per a les dones i homes de l'ajuntament amb la finalitat de promocionar els llocs de treball o les funcions a les que es troben menys representades?



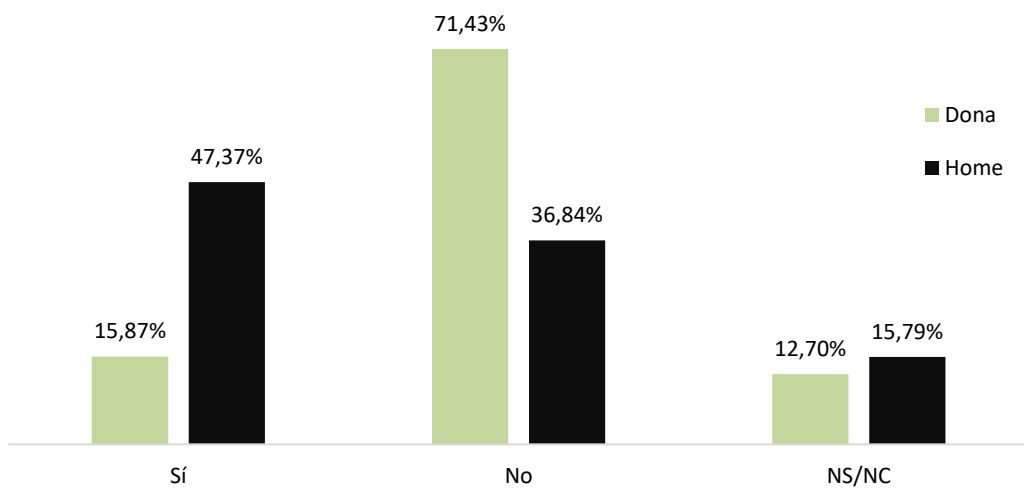
Creus que existeixen criteris que garanteixen l'elecció d'una persona per a un lloc de treball sense biaixos de gènere?



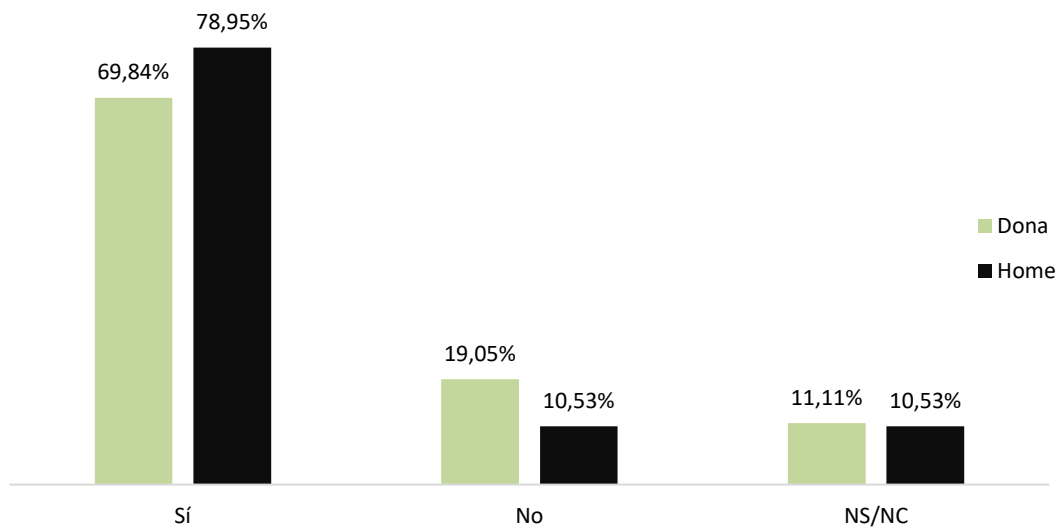
Les persones responsables del procés de selecció han rebut formació/informació i/o es troben sensibilitzades en matèria d'igualtat de dones i homes?



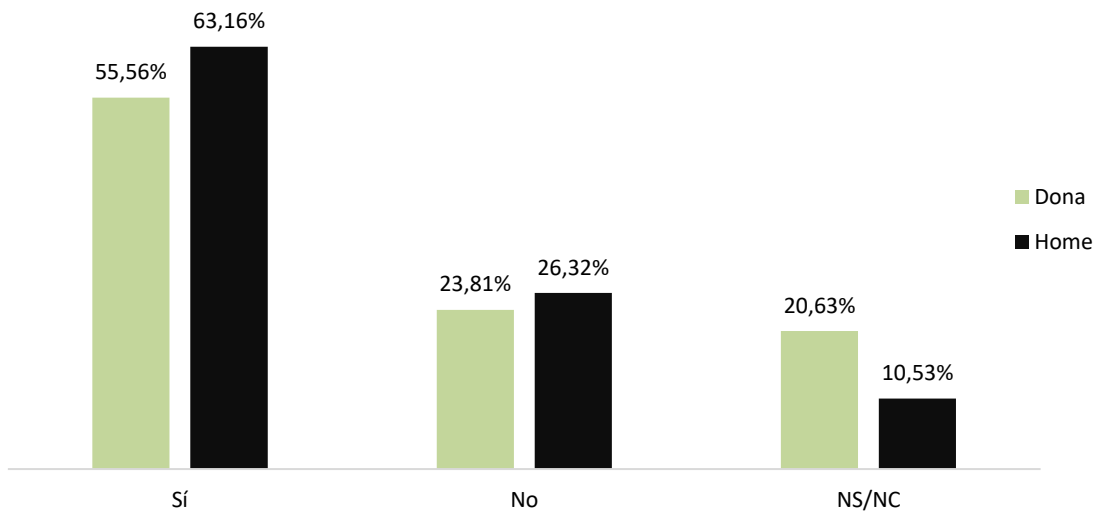
Es fomenta la contractació de dones i homes en llocs o categories en les quals es troben poc representades i representats respectivament?



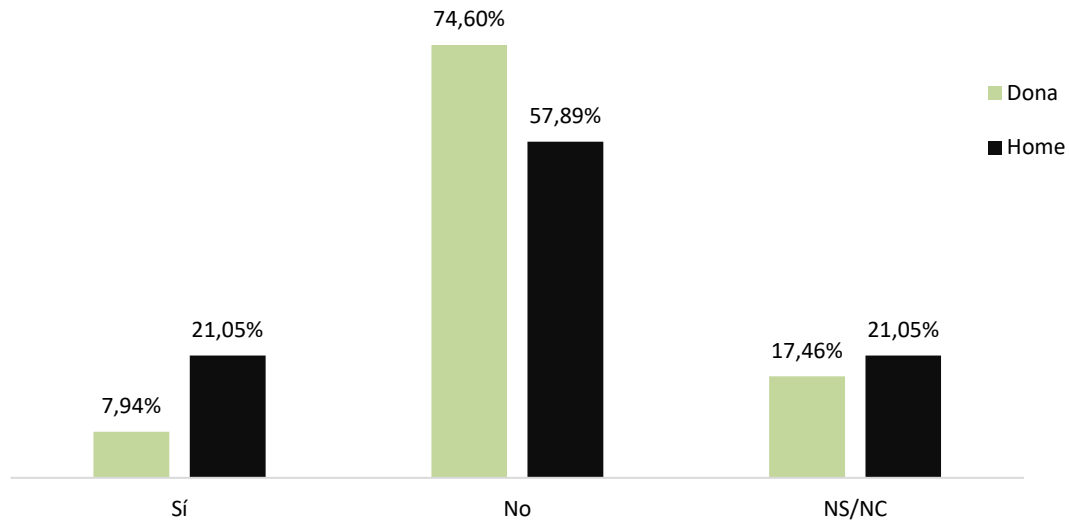
S'utilitza un llenguatge no sexista (neutre) quan s'ofereix una vacant a l'ajuntament?



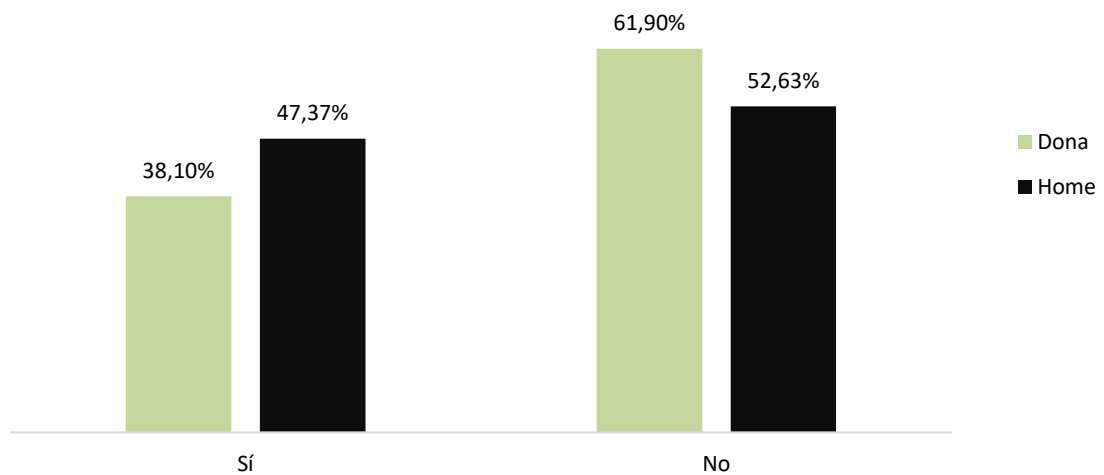
En el procés de selecció, les preguntes que es fan atenen tan sols les característiques del lloc de treball?



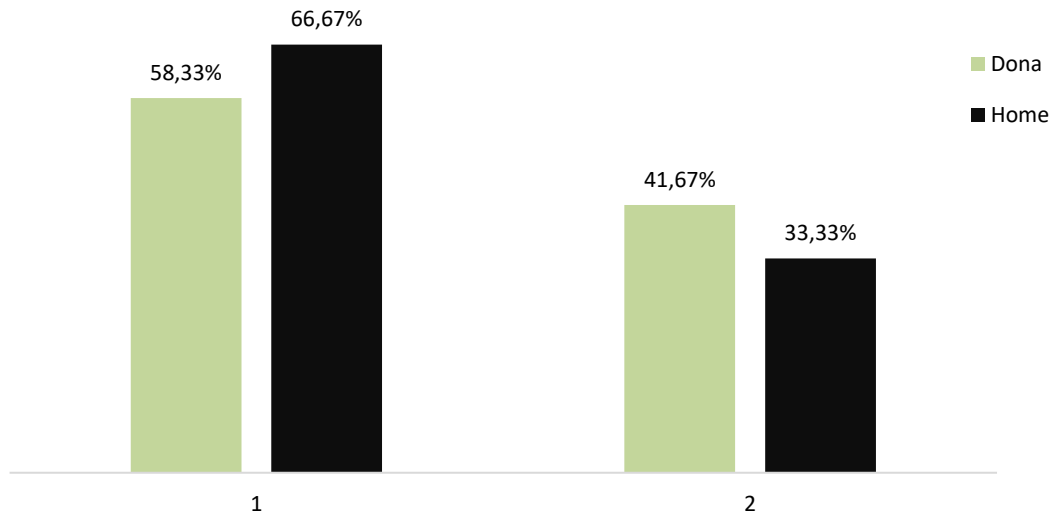
Els resultats de cadascuna de les fases del procés de selecció són estudiats de forma desagregada per sexes?



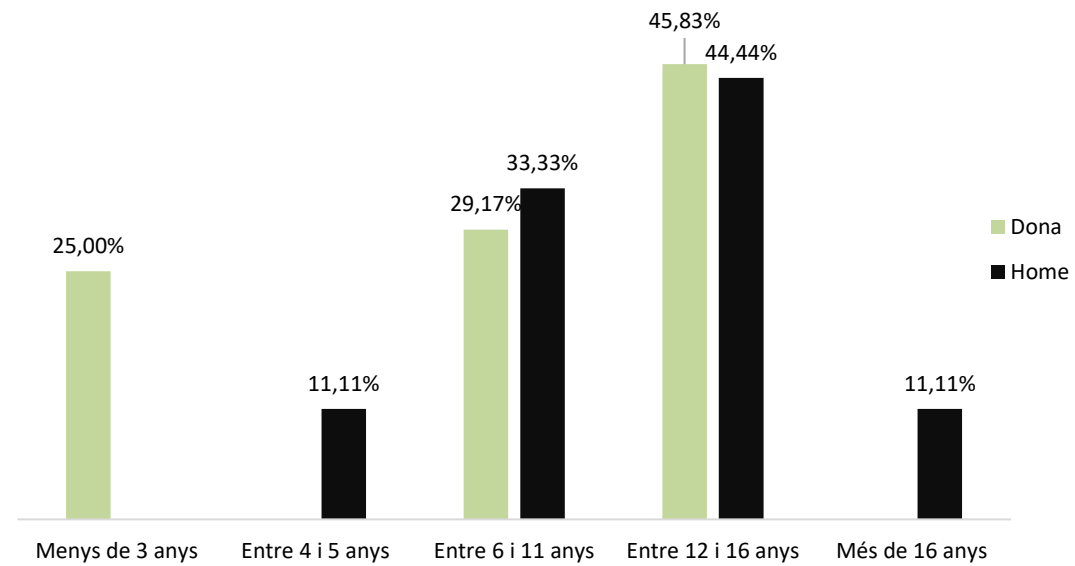
En relació mb les responsabilitats familiars, tens filles i/o fills menors d'edat al teu càrrec?



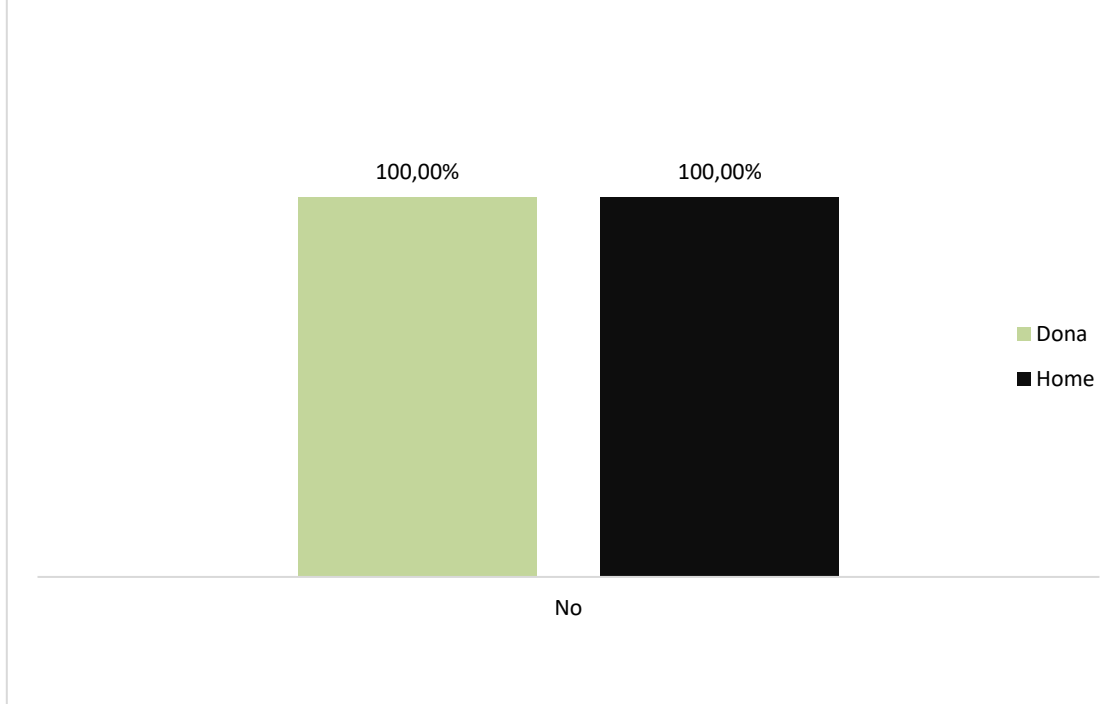
Quantes filles i/o fills menors d'edat tens al teu càrrec?



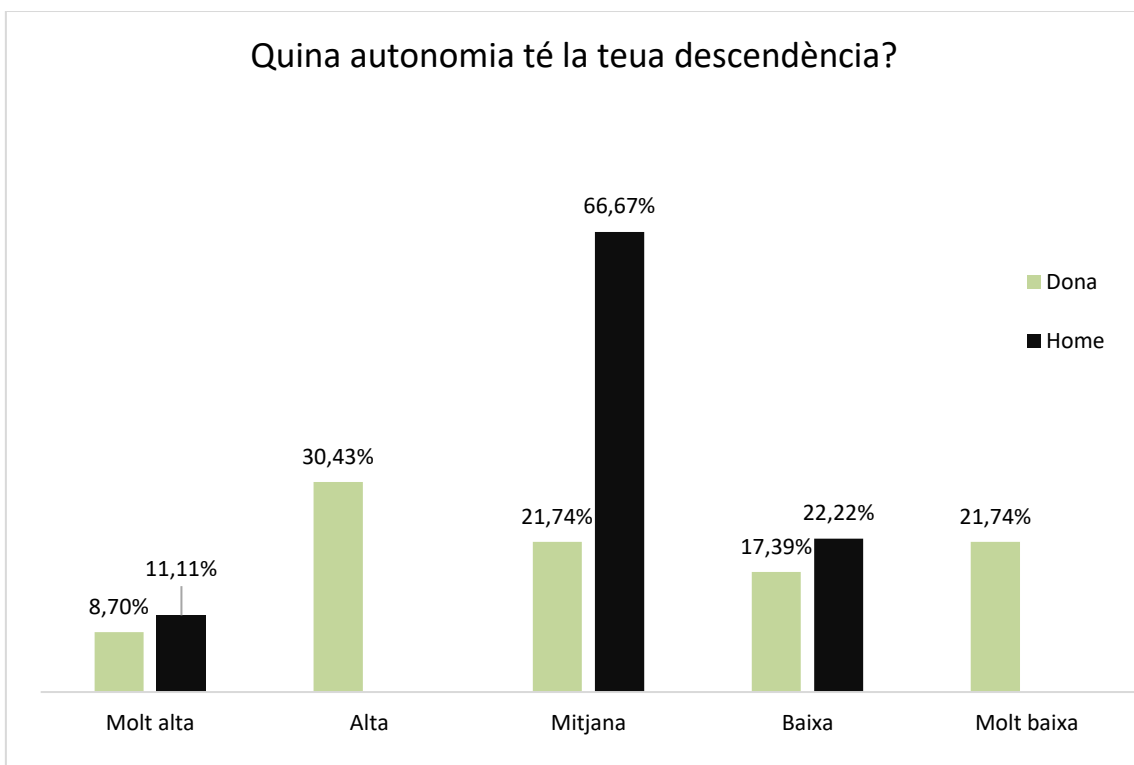
Quina edat tenen les teues filles i/o fills?



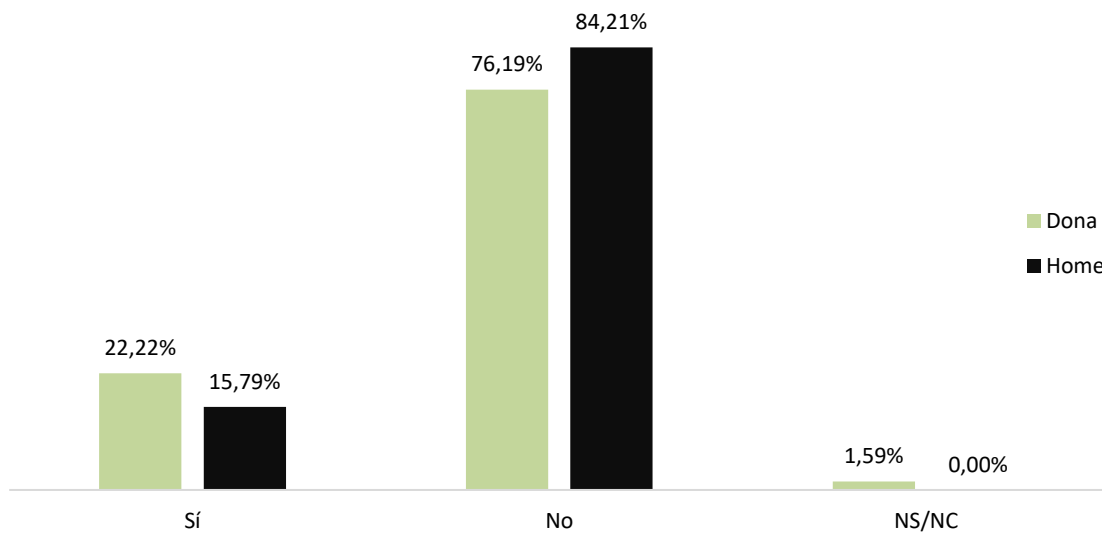
La teua descendència té algun grau de dependència?



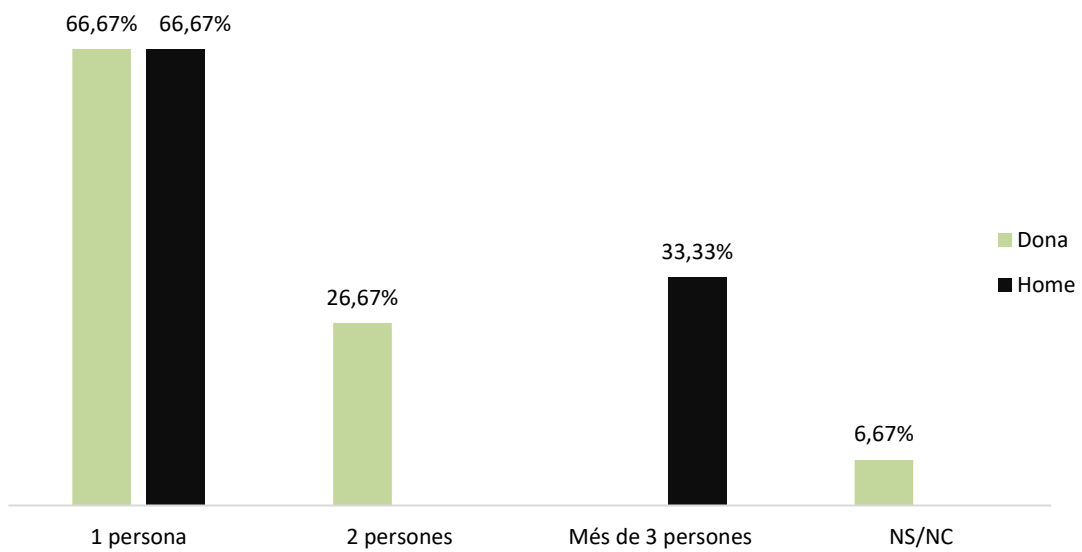
Quina autonomia té la teua descendència?



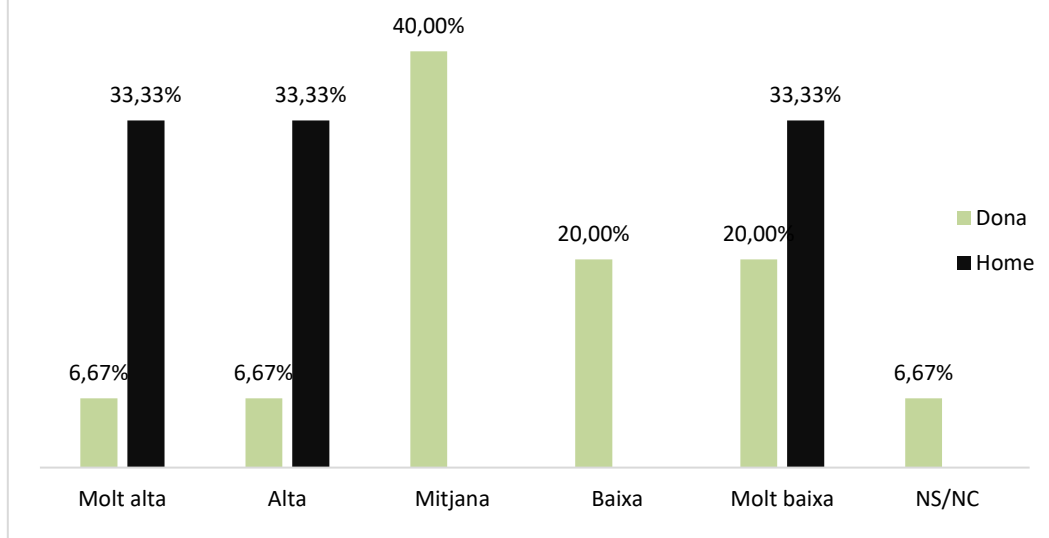
Tens al teu càrrec alguna persona en situació de dependència o de la tercera edat?



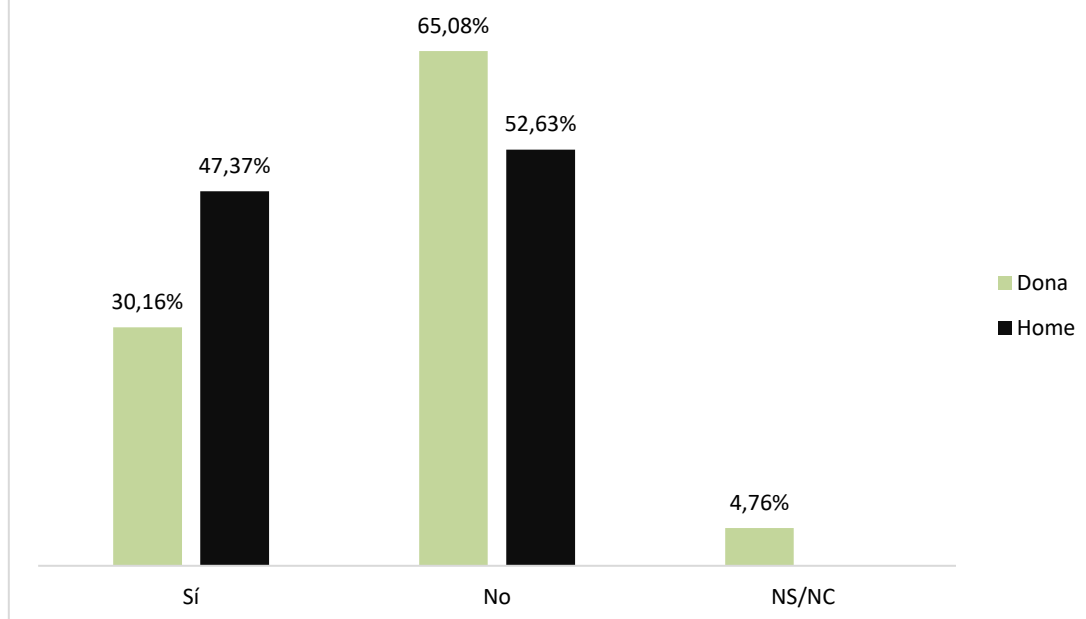
Quantes persones tens al teu càrrec?



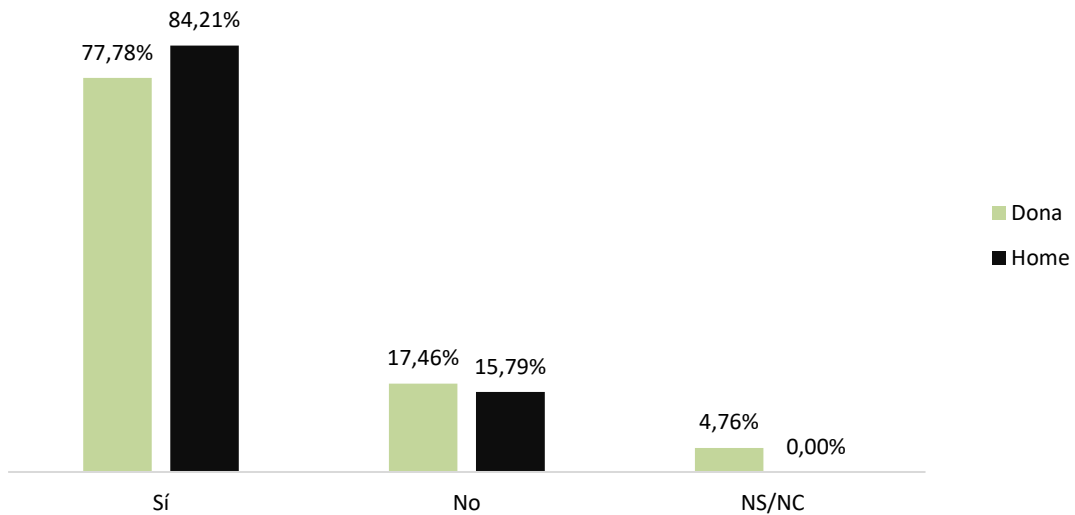
Quin grau d'autonomia tenen estes persones dependents?



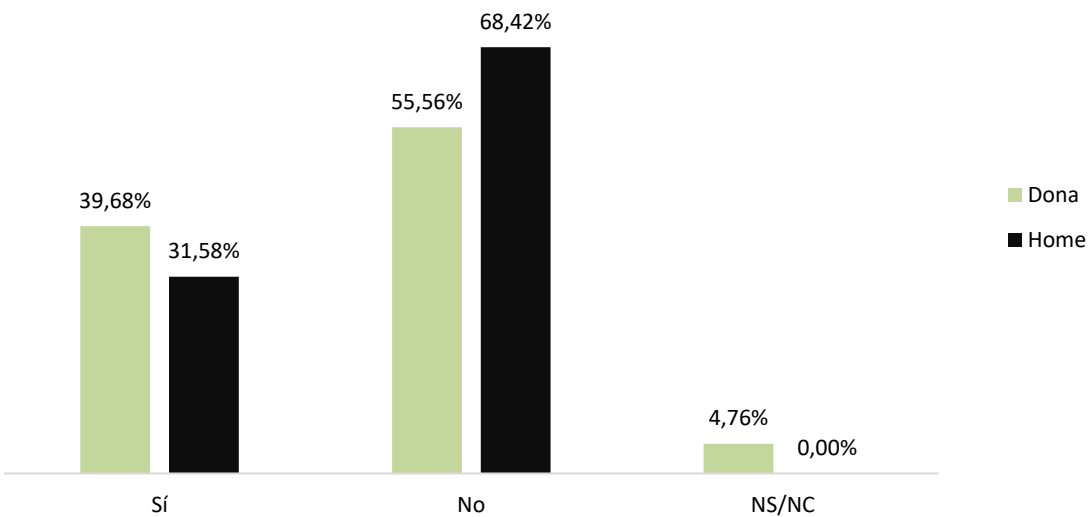
S'informa tota la plantilla sobre la normativa relacionada amb la conciliació i sobre mesures i accions de l'ajuntament que l'afavorisquen?



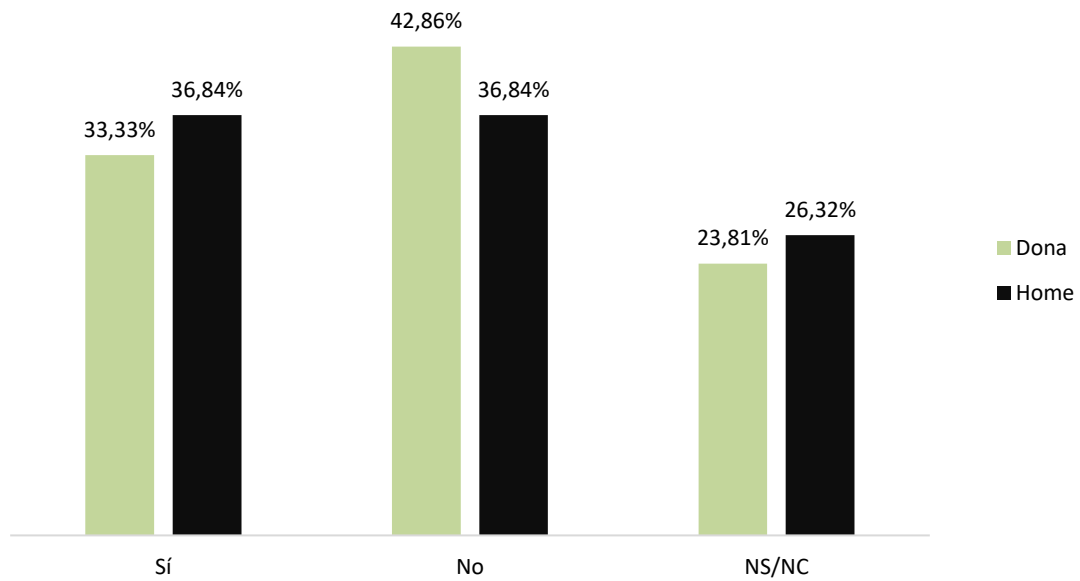
Es permet la flexibilització de l'horari de treball amb motiu d'afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral i personal de treballadores i treballadors?



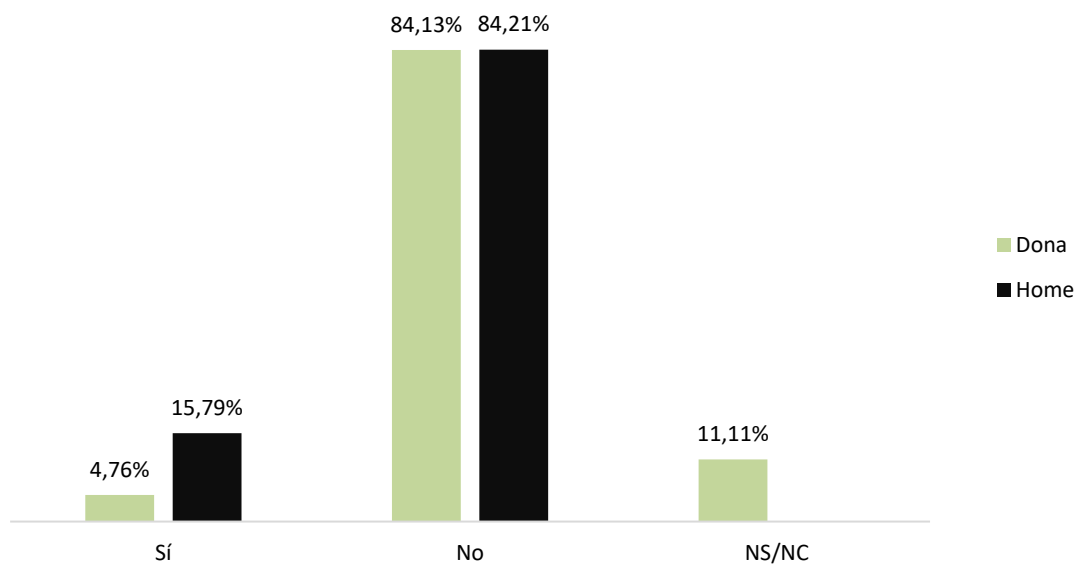
Has fet ús en algun moment d'algunes mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i personal?



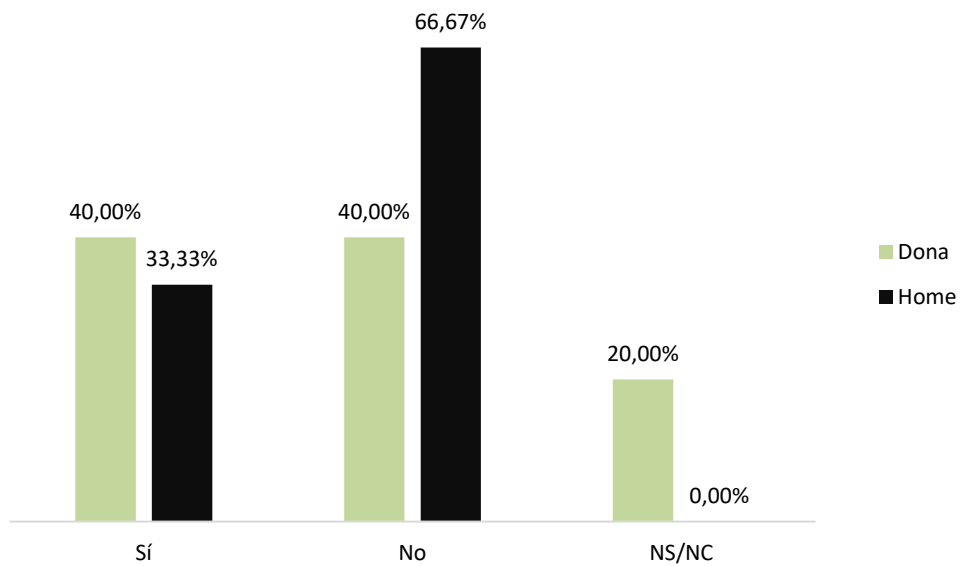
Existeix a l'ajuntament alguna regulació sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe?



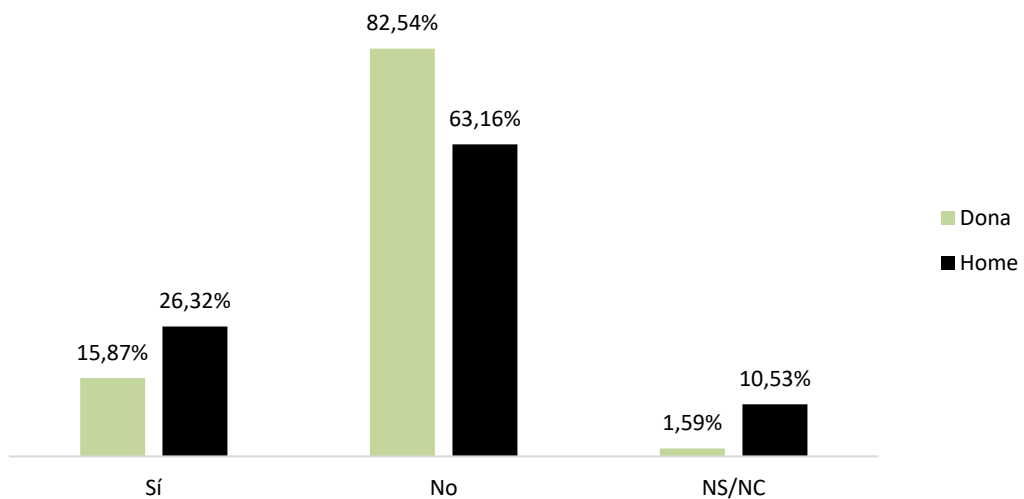
Es té coneixement d'algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?



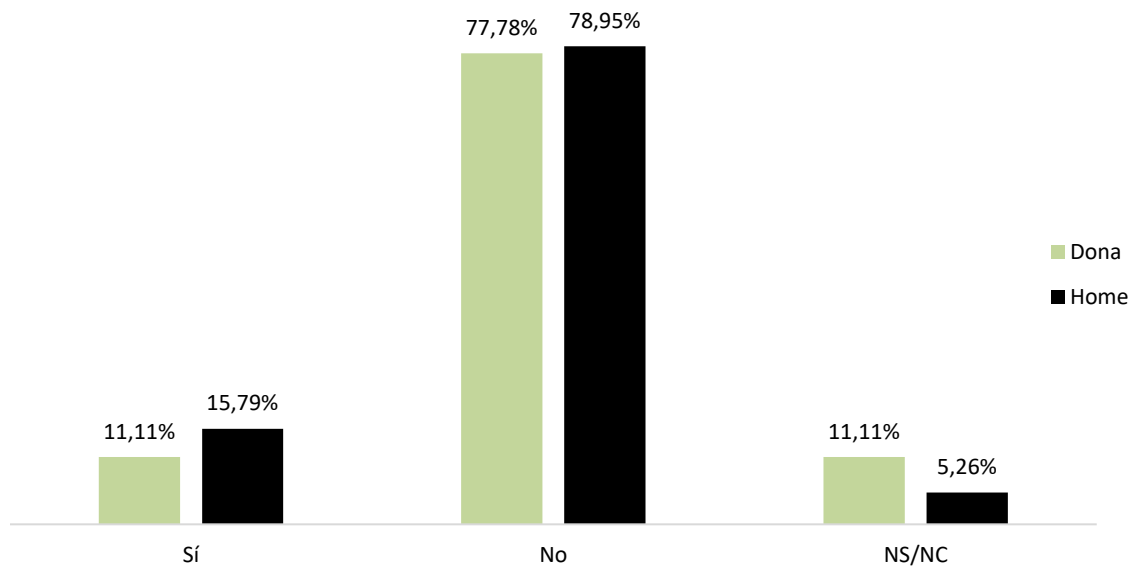
Va comptar la víctima amb el suport necessari per a denunciar?



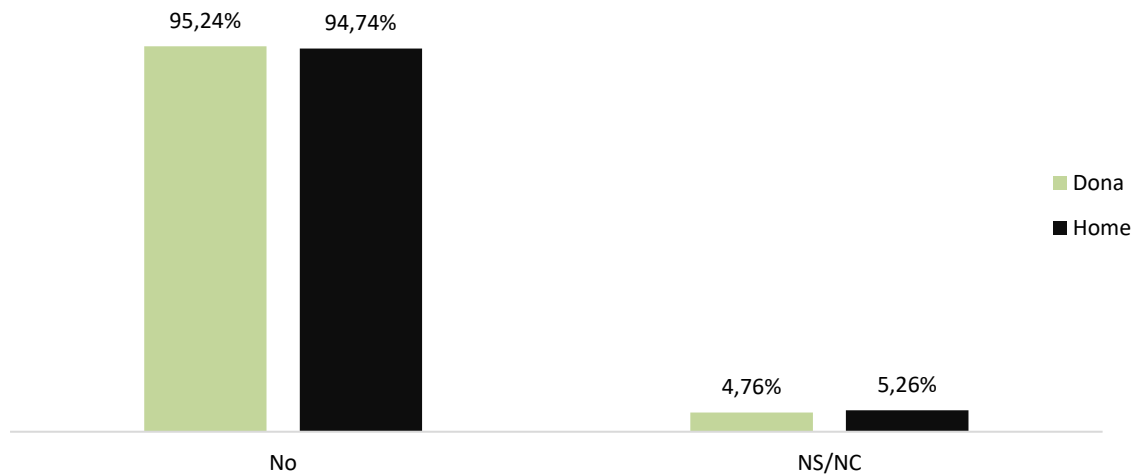
Es produeixen comentaris irònics o de burla admesos amb normalitat relacionades amb l'aspecte físic, a la manera de vestir o a l'orientació sexual de companyes i companys?



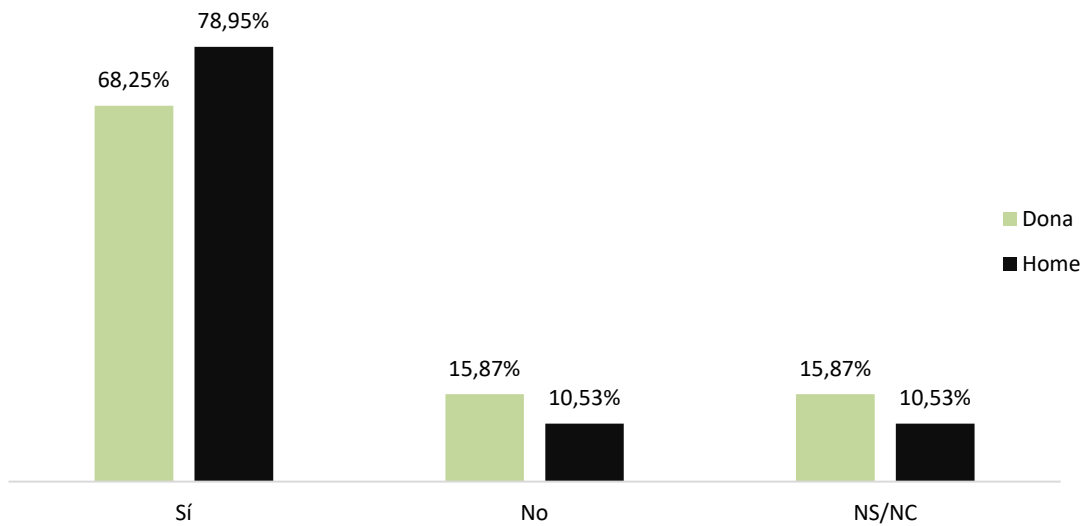
Sol ser desigual la presència de dones i homes en les imatges i en els comunicats de l'ajuntament?



Apareixen en la publicitat de l'ajuntament imatges que tracten irrespectuosament, infravaloren o sexualitzen les dones?



A la impartició de les formacions, s'assegura la utilització d'imatges i exemples on s'inclouen els dos sexes?



Es fa ús del masculí genèric en els documents de l'ajuntament independentment del sexe de la persona a la qual es refereixen o van dirigides?

