

La Secretaria de l'Ajuntament d'Alzira

**CERTIFICA:**

Que el Ple de l'Ajuntament, en sessió celebrada el dia 23/02/2022, va adoptar l'acord següent:

22.- 1216/2020 - ÀREA DE FUNCIÓN PÚBLICA Y ORGANIZACIÓN. APROVACIÓ DEL II PLA PER LA IGUALTAT ENTRE EL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'ALZIRA.

La normativa vigent obliga a les administracions públiques a tenir un Pla d'Igualtat dels seus empleats.

Així ho disposa la Disposició Addicional Setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic -TREBEP- a l'afirmar que "*les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en aquest*".

A partir del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, cal tramitar el Pla complint i adaptant les seues disposicions a la normativa pròpia de la funció pública.

El I Pla d'Igualtat va ser aprovat al plenari del 12 de juny de 2012. La tasca negociadora del nou Pla es va iniciar el 5 de novembre de 2011 havent finalitzat el 17 de febrer de 2022, signant-se a l'endemà dia 18/02/2022, amb 6 sessions de negociació més diverses reunions de treball, on es va acordar de forma unànime l'aprovació del II Pla, que tindrà una vigència de quatre anys des de la data d'aprovació pel Ple Municipal, sent un document viu que podrà ser objecte de revisions i adaptacions al llarg d'estos anys..

La proposta ha estat objecte de negociació al si de la Mesa General del dia 18/02/2022, acompanyant-se certificat de l'acta així com del II Pla d'Igualtat signat pels components de la Comissió d'Igualtat.

Vista la proposta favorable del cap del servei i el regidor delegat, de 18 de febrer de 2022.

Vist el dictamen de la Comissió Informativa de Gestió Econòmica i Ocupació de 22 de febrer de 2022.

A continuació es produïxen les següents intervencions:

<< .....>>

Finalitzades les intervencions, el Ple de l'Ajuntament, després de deliberació i per 19 vots a favor (8 COMPROMIS, 3 PSOE, 6 PP i 2 CS); i 1 abstenció de VOX, dels vint membres presents en la sessió, dels vint-i-un que de fet i de dret constitueixen la totalitat de la Corporació municipal, ACORDA:

PRIMER.- Aprovar el II Pla per la Igualtat entre el Personal de l'Ajuntament d'Alzira, en els termes aprovats a la Comissió d'Igualtat:

## "II Pla per la Igualtat entre el Personal de l'Ajuntament d'Alzira

### ÍNDEX

---

[A. Parts que concerten el Pla](#)

[B. Marc normatiu](#)

[C. Compromís institucional](#)

[D. Introducció](#)

[E. Diagnòstic](#)

[F. Objectius](#)

[G. Àrees i accions](#)

[H. Recursos](#)

[I. Seguiment i avaluació](#)

[J. Comissió d'Igualtat](#)

[K. Modificació del Pla](#)

[L. Àmbit](#)

[M. Vigència](#)

[Annex I](#)

[Annex II](#)

[Annex III](#)

### **A. PARTS QUE CONCERTEN EL PLA**

---

Este Pla ha sigut negociat entre la corporació i les empleades i empleats a través de les seues respectives representacions, més la participació de personal tècnic de l'àrea de Funció Pública i d'Igualtat; parts que s'integren en la Comissió d'Igualtat al si de la qual han tingut lloc les negociacions i els acords que es recullen en este document.

### **B. MARC NORMATIU**

---

El marc normatiu comprendrà tota la normativa, tant d'àmbit estatal, autonòmic, local, com internacional vigent en matèria d'igualtat entre dones i hòmens, així com la referent a la no discriminació per raó de sexe, que siga preceptiva d'aplicació.

## C. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

---

Amb la signatura i aprovació d'este Pla, l'Ajuntament d'Alzira es compromet amb els principis i acords que ací s'adquireixen. Assumim la responsabilitat que la Corporació en Ple d'este Ajuntament, i en particular l'Equip de Govern que corresponga, es compromet a impulsar l'efectivitat del principi d'igualtat en la política de personal i a complir i fer complir el contingut d'este Pla.

## D. INTRODUCCIÓ

---

Un pla d'igualtat circumscrit al personal ha de ser un conjunt ordenat de mesures dirigides a la consecució de la igualtat entre empleades i empleats i a eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe. Correspon a qui ocupe els més alts càrrecs polítics i tècnics assegurar-se la seua aplicació perquè la mera existència del pla no és transformadora.

El compromís dels Poders Públics amb l'efectivitat de la igualtat s'ha de traduir en accions eficaces. Això és, el compromís amb la igualtat es vorà no sols per la signatura, es vorà en l'aplicació i desenvolupament de les accions. La voluntat política serà la clau que determinarà els resultats.

El Pla és un document que posa per escrit les bases per a l'acció i la defineix, les mesures estan interrelacionades i compartixen la finalitat de detectar i corregir desigualtats i discriminacions per raó de sexe, i aconseguir la igualtat entre dones i hòmens en l'àmbit laboral. El Pla és tant una eina pràctica de caràcter tècnic al nivell d'eina tècnica-jurídica com un mandat jurídic.

## E. DIAGNÒSTIC

---

### ❖ Antecedents.

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alzira per a la igualtat entre empleades i empleats fou aprovat pel Ple Municipal el 26 de juliol de 2011 amb una vigència inicial de tres anys i estructurat en 11 àrees que en total inclouen 46 accions. Cada acció s'ha avaluat tant individualment com en el conjunt de les actuacions del Pla i s'ha classificat quant a la seua implementació en: Implementada, No implementada, Parcialment implementada. Cal assenyalar que alguna acció s'ha fet amb modificacions i, de les no implementades, algunes no s'han pogut fer realitat per falta d'oportunitat.

El recompte absolut ens dona un total de 25 accions No implementades i 21 accions Sí o Parcialment implementades, el que suposaria que només s'han fet efectives el 48% de les actuacions acordades, totalment o parcialment. Per motius diversos queden per implementar el 52% de les actuacions. Ateses estes xifres sense més detalls hem de concloure que el resultat és insuficient.

No ha hagut oportunitat de fer les accions 3 i 4 de l'àrea 3, ni l'acció 2 de l'àrea 9 perquè no s'han donat les condicions per a l'acció. Les primeres perquè depenien que hi haguera cursos de promoció per a direcció (i no hi han hagut) i que hi haguera persones en període de suspensió laboral per maternitat o paternitat; i l'última perquè

finalment no s'ha elaborat el Manual en el qual s'anava a desenvolupar l'acció. Per diferent motiu, l'acció 2 de l'àrea 5 tampoc ha sigut possible aplicar-la.

Descomptant de les no implementades aquestes tres que ha sigut impossible dur a terme perquè les condicions per a desenvolupar-les no depenen d'este Ajuntament, les xifres ens diuen que s'ha superat el 54 % en l'aplicació del Pla.

Una de les accions més destacades d'este primer Pla, fruit d'un intens treball de la Comissió, fou l'elaboració del Protocol front l'assetjament sexual i per raó de sexe, aprovat en el Ple Municipal en 2016.

Contribueix a explicar el 46 % no aconseguit:

- La dificultat que suposa introduir en la dinàmica laboral un nou principi en l'estratègia
- La idea errònia que el treball en matèria d'igualtat correspon solament a 'igualtat' i que no afecta internament a l'organització.
- Falta de formació en matèria d'igualtat.
- Insuficient impuls polític.
- Insuficient visibilitat de les Polítiques d'Igualtat en l'organització municipal.

Si tenim en compte la complexitat i les dificultats que comporta una transformació transversal i profunda com la que ens proposem —afecta a estratègies, mètodes, valors— podem dir que el resultat general és acceptable. Atenint-nos als processos, durant els quals s'anaren constatant canvis en el personal tant amb càrrecs de responsabilitat com en el personal administratiu o tècnic, hem de concloure que, malgrat no arribar a les expectatives, el que hem viscut ens demostra que el polsim transformador s'ha anat escampant i ha tingut efecte a favor del canvi necessari en la cultura de l'organització.

## ❖ Plantilla

Per a l'anterior Pla, es va fer el diagnòstic analitzant el personal laboral fixe i el personal funcional de 2011. Ara, deu anys més tard s'inclou la plantilla al complet, sumant el laboral temporal, de borses, programes i subvencions.

No obstant això, és interessant comparar algunes dades. La plantilla actual de personal laboral fixe més funcional s'ha reduït (272 persones front a 311 en 2011); són 39 persones menys, tal volta a conseqüència de jubilacions i limitació de la taxa de reposició. I la reducció està en la xifra d'hòmens mentre que augmenta en 8 la de dones la qual cosa, a diferència de la dècada anterior, ens dona en 2021 unes xifres acceptables quant a la distribució global per sexes (47,8% dones, 52,2% hòmens).

Comptant personal laboral, SAD i subrogat, les dades aportades pel Departament de Funció Pública indiquen que en la plantilla de 2021 es compten 199 dones i 179 hòmens, fent un total de 378 persones.

Amb la incorporació del personal d'ajuda a domicili (SAD) i personal subrogat que la majoria són dones, la plantilla fixe i laboral temporal (378 persones) també està equilibrada per sexes i en este cas les dones sobrepassen en nombre als hòmens (52,7% dones, 47,2% hòmens), tot i que el personal amb major estabilitat són majoritàriament hòmens, com ja observàvem fa deu anys.



Identificador wlv6 qJxk 6p9i ua74 m+G0 xFb8 S60=

URL <https://sedelectronica.alzira.es/PortalCiudadano/verifyDocs.jsp>

Incorporant ara el personal per programes, subvencions i borses, la plantilla quasi es duplica i ens dona unes xifres globals de representació equilibrada per sexes, 388 dones i 376 hòmens (50,8% i 49,2% respectivament). Hem de tindre en compte que este personal contractat temporalment és el més variable perquè la duració dels contractes sol ser inferior a un any. Per tant, les xifres podrien diferir anualment de forma substancial.

El que sí que podem avançar és que el personal laboral fixe són hòmens principalment amb una diferència significativa (83,6%) mentre que el laboral temporal són dones 2/3 parts (66,6%). Estes dades ens mostren que l'estabilitat laboral continua sent una assignatura pendent per a les dones en contractació laboral.

Quant a la interinitat, els hòmens són majoria amb diferència (75%) entre el personal laboral, ocorre a la inversa en el funcionarial on les dones són majoria en la mateixa proporció en el funcionarial general (77%) i podem considerar equilibrat en el cas d'especialitat (FE).

S'aprecia infrarepresentació de les dones en el Funcionarial Especial, en el Laboral en interinitat i en el personal Eventual (22%). Seguint la tendència de fa deu anys, sobre la precarietat laboral, les dones són majoria i amb diferència significativa respecte dels hòmens entre el personal funcionarial en interinitat, discontinuïtat i SAD (Serveis d'Ajuda a Domicili).

En el personal laboral fixe discontinu, que és el dels Tallers de la Casa de la Cultura, i en el personal de neteja es dona una situació típica en ambdós sectors, un home dirigit a la resta del personal que són dones.

Si fa 10 anys quasi el 90 per cent de la plantilla fixa era menor o igual a 55 anys, ara ho és el 66 per cent. Per damunt dels 56 és hui quasi el 34% de la plantilla. Estaria bé analitzar la plantilla en la franja d'edat entre 56 i 65 (o entre 60 i 65) en funció del sexe, càrrecs, àrees, grup professional, etc. La franja de fins a 35 anys ha passat de menys del 16% a menys del 2%.

El canvi en les edats és substancial perquè bona part de la plantilla ha canviat d'interval i ha passat a engrossir els més alts. Si en 2011 la plantilla estava relativament equilibrada i quasi es distribuïa la mitat per dalt i la mitat per sota de 46 anys, en 2021 més de 3/4 són majors de 46 anys i 1/3 del total són majors de 56 anys. En la pròxima dècada es renovarà aproximadament una tercera part del personal, es calcula en més de cent persones, dones i hòmens en proporcions similars.

La distribució per edats canvia quan incorporem el personal de programes, subvencions, projectes... Aleshores augmenta en els intervals inferiors probablement perquè alguns programes són precisament per a joves.

Es manté, respecte al diagnòstic anterior, la mateixa infrarepresentació de dones en la Policia Local, on són menys del 4%. Les dades també mostren menys dones en Secretaria, Obres i Projectes i Infraestructures.

En Serveis Socials és d'esperar que destaquen les dones perquè són sobretot dones l'estudiantat de les disciplines universitàries o de la formació professional exigida en els perfils requerits, com ara Ajuda a Domicili, Treball Social, Psicologia, i Administració. En el global de l'àrea, el 75% són dones (30 dones i 10 hòmens).

L'àrea de Benestar Social presenta una majoria significativa de dones en els departaments més relacionats amb la cultura i l'educació: Museu, Biblioteca, Casa Cultura i sobretot les Escoles Infantils. En estes últimes, tant la directora com les educadores són totes dones; de les 18 persones que configuren el departament només n'hi ha un home que s'ocupa del manteniment dels edificis. Les dones estan infrarepresentades en el departament d'esports on són només el 15,4%.

Per grups professionals trobem infrarepresentació de les dones en C2 (26%), C1 (24%) i B (14,2%), mentre que els hòmens ho estan entre els grups C1/C2 (26%), A2 (28%) i A1/A2 (27%). Comparant amb les dades de fa deu anys, en 2021 tenim més desequilibris en la representació per sexes i es manté la del C1, probablement per l'àrea de seguretat ciutadana. Ha millorat respecte a 2011 la distribució per sexes del grup A1 que està entre marges acceptables actualment (44% dones, 56% hòmens) probablement per la incorporació de graduades a la plantilla en les àrees de Benestar Social i Serveis Socials.

Si una dècada abans teníem una organització en 5 grans àrees, actualment l'organigrama presenta una distribució del personal en 11 àrees i passem de 0 dones de cap de servei aleshores a 3 en 2021; el que podria considerar-se un avanç. La distribució de càrrecs per sexes, incloent-hi càrrecs mitjans i inferiors (Secció i Negociat) correlacionava a la inversa per a les dones, a menor càrrec major probabilitat de ser dona, ens queda per vore com està actualment eixa distribució.

Pel que fa a la dedicació, continua de manera semblant la situació anterior. Les dones són majoria en els nivells més baixos de dedicació, sent la progressió molt clara. De nou una correlació inversa: a major nivell de dedicació, menys dones. En paral·lel als càrrecs, en el nivell de dedicació inferior, el 0, la majoria són dones. A mesura que puja el nivell de dedicació, augmenta el percentatge d'hòmens. Sols el nivell 1 està entre els marges 40-60, sent més del 58% hòmens. S'ha de mencionar que la modalitat de dedicació repercuteix en el salari, a major dedicació major complement salarial.

Si mirem les dades sobre el tipus de jornada, l'horari continuat, modalitat 1, és la jornada que fan el 80% de les dones i el 44% dels hòmens. La jornada de rotació, festius i flexibilitat, és la que fa més del 45% de la plantilla estable, i el 83% són hòmens; és el cas del personal de l'àrea de Seguretat Ciutadana. Estes dades són semblants a la dècada anterior però en la modalitat 3 de jornada, de torns amb rotació matí vesprada i completant l'horari amb caps de setmana, s'ha passat d'unes dades no equitatives pel que fa al sexe a una distribució pròxima al 50% de cada sexe a causa de l'augment de dones en esta modalitat horària.

En les borses temporals les contractacions de les quals estan subjectes a criteris que marca l'entitat subvencionadora (Labora, Ministeri, Unió Europea...) la distribució per sexes presenta algunes novetats; com ara una representació paritària en la contractació per a Neteja d'edificis (6 dones i 6 hòmens) i dins dels marges del que es considera equilibrada en la Policia Local i Medi Ambient (5 dones i 7 hòmens en



Identificador wlv6 qjXk 6p9i ua74 m+G0 xFb8 S60=

URL <https://sedelectronica.alzira.es/PortalCiudadano/verifyDocs.jsp>

ambdós sectors). Les dones continuen sobrerrepresentades en les àrees més socials (Educció i Serveis Socials) i infrarepresentades en Obres i Piscina Municipal.

Quant als programes subvencionats, les dones són majoria amb una diferència significativa en ECOVID, ET FORMEM i en Jardineria, mentre que és a la inversa en l'INEM Agrícola (6 dones, 47 hòmens) i EMERGE, del sector forestal (11 dones, 21 hòmens). Entre tots els programes s'ha contractat a 468 persones, de les quals 221 són dones i 247 són hòmens (47,2% i 52,8 respectivament) i quant a la duració de la jornada destaquem que en el cas de contractació a temps parcial, en la qual s'han incorporat 17 persones, les dones són el 84,2%.

Augmenten les baixes per accident tant en el cas de les dones com dels hòmens, tal volta per l'increment de la plantilla. Fins a 2017 i durant els anys previs n'hi havia una diferència significativa en el nombre de baixes per accident dels hòmens i de les dones, més freqüent en els hòmens.

Amb el canvi de normativa quant als permisos parentals, o de l'altra integrant de la parella, els permisos per naixement, adopció, etc. s'han anat equiparant els darrers anys. Es desconeix la casuística de permisos per cura de familiars perquè la plataforma electrònica de sol·licitud no ho permet.

No n'hi ha constància de comunicacions ni per la via formal ni per la via informal sobre assetjament sexual o per raó de sexe i des de la seua aprovació no consta que s'haja posat en marxa el Protocol d'atenció --però si que es menciona el coneixement d'un cas d'assetjament en un qüestionari.

### ❖ Qüestionaris

La participació en 2021 ha sigut significativament inferior que en 2011 quan es va demanar la col·laboració per al Pla anterior. La quantitat de qüestionaris emplenats tan sols representa el 5,3% de la plantilla estable; un terç de les respostes (16%) que s'obtingueren deu anys enrera.

No obstant l'anterior, sí que hem de tindre en consideració les opinions aportades. A més, les respostes poden ser una mostra de la variabilitat d'opinions existents entre el personal i posen l'atenció sobre aspectes que tal volta no haguérem contemplat i que de no haver demanat opinió no els tindríem.

Es convenient indagar sobre les causes de la baixa participació. Una d'elles s'aprecia de manera reiterada en dones: expressen preocupació a ser identificades, tot i que en el qüestionari no figuren dades personals. Cal investigar que és el que origina o motiva eixa por a opinar i acordar mesures per resoldre-ho amb la finalitat d'aconseguir un clima de confiança en la participació. El "temor al patró" tan present en èpoques passades resulta inesperat en una administració pública al segle XXI, però este anacronisme és una realitat hui que pareix afectar principalment les dones.

Cal prestar atenció a les manifestacions en els qüestionaris que apunten a possibles desigualtats existents en la classificació i promoció; s'haurà d'adoptar mesures per, si fóra el cas, detectar-les i eliminar-les. Les respostes apunten a conèixer situacions de desigualtat entre empleades i empleats en la Policia Local i en matèria de Promoció i Salarial.

S'aprecia la necessitat d'acordar mesures i accions formatives en matèria d'igualtat, incloent-hi la informació-formació sobre assetjament sexual i per raó de sexe. La majoria de participants en l'enquesta afirmen desconèixer que este Ajuntament compta amb un Protocol enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Cal prestar atenció també als suggeriments formatives.

S'assenyala la falta d'atenció en fer un llenguatge no sexista en la redacció de la documentació interna.

Hi ha qui considera que no és necessari implementar cap mesura per a la igualtat entre la plantilla. Tanmateix es proposen mesures per aconseguir el transvasament d'informació al servei d'igualtat de les queixes, sol·licituds, etc. en esta matèria; que es facen proves sense caure en rols i estereotips sexistes; i que es faça formació específica, en particular formació per a les empleades per tractar qüestions relacionades amb les possibilitats laborals d'avançar en igualtat.

### ❖ Conclusions

- La formació de la plantilla en matèria d'igualtat és insuficient.
- La implicació del personal de direcció ha d'augmentar considerablement.
- Les bases de dades amb les quals comptem no són tan concretes com es necessita en alguns aspectes. S'ha d'ampliar i diversificar.
- Continua observant-se una infrarepresentació de dones en certes àrees i grups professionals, i una sobrerepresentació en les modalitats de contractació que es relacionen amb una major temporalitat.
- Han sorgit dubtes sobre certes classificacions i llocs de treball que presenten diferències per sexes.
- Hi ha qüestions sobre salut, permisos i retribucions que amb la informació disponible no es poden respondre.
- S'aprecia un envelliment de la plantilla, el personal estable és el de major edat i es preveu un nombre important de jubilacions en els pròxims anys.
- També comptem amb un Protocol front l'assetjament sexual i per raó de sexe pero sols una xicoteta part del personal té coneixement de la seua existència; i hem de prendre nota de la manifestació vessada a l'enquesta sobre un cas d'assetjament ja resolt del qual no es té constància.
- No s'està fent un ús inclusiu del llenguatge com caldria en la plataforma electrònica, circulars, manuals de treball intern i altres textos d'ús intern.
- Este Ajuntament ja compta amb un treball previ per la igualtat entre empleades i empleats, l'anterior pla però, malgrat haver informat la plantilla, no és conegut per esta.
- La Comissió d'Igualtat precisa d'un reglament de funcionament.

## F. OBJECTIUS

---

### Finalitat

La finalitat última a aconseguir és que en l'Ajuntament d'Alzira es donen condicions i circumstàncies laborals igualitàries entre dones i hòmens i cap discriminació per raó de



Identificador wlv6 qJxk 6p9i ua74 m+G0 xFb8 S60=

URL <https://sedelectronica.alzira.es/PortalCiudadano/verifyDocs.jsp>

sexe. Aconseguir que l'Ajuntament d'Alzira esdevinga en una administració local igualitària.

## Objectiu General

Detectar i eliminar desigualtats per raó de sexe i augmentar el grau d'igualtat entre dones i hòmens de la plantilla.

## Objectius específics

Objectiu 1: Integrar transversalment el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe en tota la gestió que afecte el personal.

Objectiu 2: Assegurar processos de selecció i contractació no discriminatoris.

Objectiu 3: Garantir la igualtat del personal i la no existència de discriminació per raó de sexe en la classificació i promoció professional.

Objectiu 4: Augmentar el grau de coneixements en matèria d'igualtat de la plantilla i formació professional.

Objectiu 5: Millorar les condicions de treball del personal.

Objectiu 6: Promoure un exercici corresponsable dels drets de la vida familiar, personal i laboral.

Objectiu 7: Aconseguir un major grau de representació de dones en les àrees, grups professionals o àmbits de responsabilitat on estan infrarepresentades.

Objectiu 8: Analitzar l'estructura retributiva per detectar i, si fóra el cas, corregir possibles discriminacions per raó de sexe. Reduir la bretxa salarial

Objectiu 9: Aconseguir una prevenció i protecció efectiva enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu 10: Proporcionar la protecció i el suport necessari a les empleades víctimes de violència masclista.

Objectiu 11: Integrar el principi d'igualtat i no discriminació en l'enfocament de la salut del personal; en particular, tindre en compte les repercussions en la salut a causa de les diferències biològiques i desigualtats socials entre dones i hòmens.

Objectiu 12: Aconseguir una comunicació no sexista tant en les imatges com en el llenguatge.

Objectiu 13: Donar a conèixer el contingut d'este Pla al personal municipal.

Objectiu 14: Millorar el funcionament de la Comissió d'Igualtat.

## G. ÀREES I ACCIONS

### 1. Transversalitat del principi d'igualtat i no discriminació

Acció	Respons	Any	Indicadors
1.1. Incloure el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe com a principi fonamental en el Reglament Orgànic i Funcional d'este Ajuntament.	Secretaria	2022	Reglament modificat.
1.2 Incloure el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe com a principi fonamental en els reglaments dels diversos òrgans col·legiats d'este Ajuntament	Totes les àrees	2022	Reglaments modificats Reglaments finals.
1.3 Revisar altres reglaments interns de funcionament de l'Ajuntament.	Caps d'Àrea	2022	Reglaments modificats. Reglaments finals.
1.4 Continuar incorporant la variable "sexe" en totes les bases de dades, així com en els models normalitzats de cada procediment.	Funció Pública	Contínua	Bases on s'ha incorporat. Documents finals.
1.5 Obtindre estadístiques sempre desagregades per sexe.	Funció Pública	Contínua	Estadístiques treballades desagregant per sexe. Documents finals.
1.6 Analitzar les causes de la insuficient implicació d'una part del personal en el foment de la igualtat	Comissió d'Igualtat	2022	Accions per poder fer l'anàlisi. Anàlisi final.
1.7 Analitzar les causes que frenen la participació d'una part del personal en les convocatòries d'opinió i buscar modalitats de comunicació que augmenten dita participació.	Comissió d'Igualtat	2023	Accions per poder fer l'anàlisi Anàlisi final
1.8. Incorporar Igualtat com un nou tema d'ajuda en la plataforma centre de suport de l'Ajuntament soporte.alzira.es, difondre el recurs.	Modernització Igualtat	2022	Plataforma amb el nou tema de suport en ús.

Acció	Respons	Any	Indicadors
1.9 Avaluar l'ús i funcionament d'este nou recurs incorporat a la plataforma de suport.	Igualtat	Anual	Tiquets rebuts. Tiquets resoltos i no resoltos. motiu Valoració del recurs pel personal que l'ha usat. Valoració del recurs des d'igualtat. Núm. informes avaluatius

## 2. Processos de selecció i contractació

Acció	Respons	Any	Indicadors
2.1 Elaborar convocatòries amb llenguatge no sexista ni clàusules que resulten discriminació directa o indirecta.	Funció Pública	Contínua	convocatòries amb llenguatge no sexista. Documents finals
2.2 En les bases específiques de les convocatòries d'accés a l'ocupació, s'inclourà la informació referida a si es tracta d'un col·lectiu amb infrarepresentació. S'entendrà per representació equilibrada (i que, per tant, no hi ha infrarepresentació) la presència de dones i hòmens de forma que en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguen menys del 40%.	Funció Pública	Contínua	convocatòries amb la dita informació Documents finals
2.3 En les bases generals de les convocatòries d'accés a l'ocupació, s'inclourà una clàusula segons la qual, en cas d'empat entre aspirants, s'elegirà la persona del sexe infrarepresentat, quan així s'haja indicat en les bases específiques.	Funció Pública.	2022	Bases modificades, document final
2.4 S'introduirà una clàusula en les bases generals que especifique que, en aquelles convocatòries de proves selectives que incloguen una fase de concurs, es valorarà la formació en igualtat.	Funció Pública	2022	Bases modificades, document final

Identificador wlv6 qJxk 6p9i ua74 m+G0 xFb8 S60=  
URL <https://sedelectronica.alzira.es/PortalCiudadano/verifyDocs.jsp>

Acció	Respons	Any	Indicadors
2.5 Constituir els tribunals, comissions de selecció i/o valoració amb representació equilibrada per sexes. En cas contrari, s'haurà de fonamentar i motivar.	Funció Pública Cada Àrea	Contínua	tribunals constituïts amb eix criteri. tribunals que no eix criteri. informes que motiven el no compliment d'este criteri. Dades estadístiques de la representació per sexes en els tribunals. informes valoratius de les dades. Documents finals.
2.6 Formació específica als tribunals de selecció per identificar i neutralitzar els estereotips sexistes.	Igualtat	Contínua	accions formatives hores formatives participants en la formació. Memòries avaluatives
2.7 Incloure un tema obligatori, com a mínim, sobre igualtat entre dones i hòmens al temari general de totes les convocatòries per a selecció de personal adequat a la qualificació professional.	Funció Pública	Contínua	convocatòries que ho inclouen. Documents acreditatius
2.8 Constituir òrgans de selecció que incloguen almenys un o una integrant titular i una suplent amb formació en igualtat.	Funció Pública Cada Àrea	Contínua	integrants amb formació òrgans de selecció que ho acomplixen. Documents que acrediten la formació Documents acreditatius del compliment de l'acció.
2.9 Estudiar els criteris de selecció del personal de programes, subvencions i altres contractacions temporals.	IDEA Comissió d'Igualtat	Contínua	processos revisats informes de la revisió canvis en els criteris a conseqüència de la revisió. Documents resultants
2.10 Campanyes dirigides a les dones de promoció d'ofertes d'ocupació en àrees on les dones són minoria.	Igualtat	Quan corresponga	campanyes Informes avaluació de les campanyes Informes valoració impacte de les campanyes en les convocatòries Documents redactats
2.11 Analitzar en clau d'igualtat les bases, abans de la seua aprovació, de convocatòries a llocs de direcció i a llocs de treball en àrees on les dones són minoria.	Funció Pública	Contínua	bases revisades informes previs que identifiquen infrarepresentació en àrea o departament.

Acció	Respons	Any	Indicadors
2.12 Formació en igualtat i en particular sobre llenguatge no sexista al personal de Funció Pública.	Funció Pública Igualtat	2022	accions formatives hores formatives participants. Memòries avaluatives de les accions Memòries avaluatives
2.13 Proves selectives i valoració dels exercicis sense estereotips sexistes.	Funció Pública Cada Àrea	Contínua	Nombre de proves i d'exercicis Factors considerats per neutralitzar estereotips sexistes. Informe
2.14 Ofertes i convocatòries amb llenguatge inclusiu	Funció Pública	Contínua	ofertes convocatòries

### 3. Classificació i promoció professional

Acció	Respons	Any	Indicadors
3.1 Dissenyar bases de dades per recopilar tota la informació necessària que permeti fer una anàlisi detallada de les classificacions i promocions professionals.	Funció Pública	2022	bases noves o redissenyades. variables incorporades. Informe explicatiu Documents acreditatius
3.2 Recollir les dades mencionades al punt anterior i fer el tractament estadístic que permeti analitzar-les.	Funció Pública	2022	bases dades emplenades. Funcions estadístiques aplicades. Document final
3.3 Fer una anàlisi detallada de les classificacions i promocions professionals del personal.	Funció Pública	2022	llocs de treballs analitzats promocions analitzades. Document acreditatiu de l'acció.
3.4 Revisar en particular, els càrrecs mitjans de direcció per detectar possibles desigualtats i posar en marxa els mecanismes necessaris per a corregir-les.	Comissió Igualtat	2022	càrrecs revisats. desigualtats detectades. accions correctores implementades. Informe document acreditatiu de l'acció
3.5 Revisar la classificació, complements i funcions de dones i hòmens que ocupen llocs de treball semblants assegurar que les diferències no responen a desigualtats per raó de sexe.	Comissió Igualtat	2022	llocs de treball revisats. desigualtats detectades. accions correctores implementades. Informe document acreditatiu de l'acció

Acció	Respons	Any	Indicadors
3.6 Promocionar formació en habilitats directives, incentivant les dones, amb la finalitat de potenciar l'accés a llocs de major responsabilitat.	Funció Pública	Contínua	Nombre cursos Nombre dones i hòmens participants de la formació. Informe detallat de l'acció formativa. Document acreditatiu
3.7 Informar a les persones en excedència per cura de familiars perquè puguin participar de l'oferta formativa.	Funció Pública	Contínua	persones informades persones en excedència per cura familiars que participen de l'oferta formativa. Informe acreditatiu de l'acció.
3.8 Fer públic els llocs de treball que quedaran vacants en els pròxims 10 anys i fomentar la preparació de les dones per a estos llocs.	Funció Pública Comissió Igualtat	2022	anuncis publicats en tauler d'anuncis llocs treballs informats. accions foment dirigides a dones. dones que s'interessen per eixos llocs treball. Informe detallat acreditatiu de l'acció
3.9 Recopilar dades i elaborar estadístiques sobre la promoció professional dels darrers 5 anys i fer una anàlisi detallada desagregant les dades per sexe.	Funció Pública Comissió Igualtat	2023	dades recopilades. estadístiques elaborades. Informe detallat acreditatiu de l'acció.

#### 4. Formació

Acció	Respons	Any	Indicadors
4.1 Incloure informació sobre els plans d'igualtat entre dones i hòmens d'esta administració en el pla d'acollida per al personal de nova incorporació.	Funció Pública	2022	Informació incorporada al pla d'acollida. Document final
4.2 Reprendre la formació del personal en matèria d'igualtat com a formació bàsica	Igualtat	2022	d'accions formatives fetes. hores formatives participants per sexe. Informe detallat de l'acció.
4.3 Desenvolupar campanyes internes informatives-formatives dirigides al personal de l'Ajuntament relacionades amb la promoció de la igualtat i la no discriminació.	Igualtat	2022	campanyes fetes Reaccions del personal a les campanyes. Informe avaluatiu detallat de l'acció

Acció	Respons	Any	Indicadors
4.4 Tindre en compte les responsabilitats familiars del personal a l'hora de dissenyar i organitzar una acció formativa.	Funció Pública	Contínua	Nombre total d'accions formatives Horaris de la formació Estratègies emprades perquè el personal pugui compatibilitzar les responsabilitats familiars amb la formació. Informe detallat de l'acció
4.5 En dissenyar una acció formativa, tindre en compte aquelles circumstàncies que tenen repercussió en les dones.	Funció Pública	Contínua	accions dissenyades sota este paràmetre. circumstàncies considerades Informe detallat de l'acció.
4.6 Formació específica per a les empleades per tractar qüestions relacionades amb les possibilitats laborals d'avançar en igualtat.	Funció Pública Igualtat	Contínua	accions formatives fetes. hores formatives. participants. Informe detallat de l'acció.

## 5. Condicions de treball

Acció	Respons	Any	Indicadors
5.1 Revisar les condicions de treball de les empleades i empleats per detectar possibles desigualtats en funció del sexe.	Funció Pública Comissió Igualtat	2023	llocs de treball revisats desigualtats detectades Informe detallat de l'acció
5.2 Posar en marxa les mesures correctores de les desigualtats identificades, si hi hagueren.	Funció Pública	2023	mesures activades Tipus de mesures Informe detallat (tipus desigualtats, àrees, llocs treball afectats, etc)
5.3 Explotar les dades disponibles de manera que es puguin conèixer les diferències en les condicions laborals de les dones i els homes que treballen en este Ajuntament.	Funció Pública	Contínua	Funcions estadístiques aplicades Dades Personal de referència Document acreditatiu
5.4 Revisar l'avaluació de riscos laborals per detectar possibles desigualtats per raó de sexe	Comissió Igualtat	2023	sessions de treball Comissió perfils professionals revisats llocs treball revisats Memòria de resultats i avaluació
5.5 Implementar les mesures correctores adequades per eliminar les desigualtats identificades, si fóra el cas.	Funció Pública	2023	mesures acordades llocs treball afectats Memòria resultats i avaluació

## 6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Acció	Respons	Any	Indicadors
6.1 Campanya dirigida al personal per promoure la corresponsabilitat familiar posant el focus d'atenció en els hòmens.	Igualtat Funció Pública	2022	dies duració campanya canals comunicació personal al qual arriba Memoria avaluativa detallada
6.2 Recollir informació dels permisos sol·licitats i/o concedits per atenció i cura de familiars desagregant les dades per sexe.	Funció Pública	Contínua	variables de registre permisos sol·licitats i/ o concedits enregistrats Base dades -Document final
6.3 Fer un estudi evolutiu detallat de la informació referida al punt anterior.	Comissió Igualtat	2025	sessions Comissió per estudi hores dedicades a estudi individual i en comissió. Document final
6.4 Incloure la corresponsabilitat familiar en la formació del personal en matèria d'igualtat,	Igualtat Funció Pública	Contínua	Nombre sessions Nombre hores Nombre participants Memòria avaluativa

## 7. Infrarepresentació de les dones.

Acció	Respons	Any	Indicadors
7.1 Constituir els tribunals de selecció, les comissions de valoració i altres òrgans de caràcter tècnic amb composició equilibrada per sexes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades.	Funció Pública	Contínua	òrgans constituïts titulars i suplents, presidència i secretaria per sexes. òrgans no paritaris i motivació. Informe memòria avaluativa
7.2 Els òrgans de representació de les empleades i empleats tendiran a una composició equilibrada per sexes.	Sindicats	Contínua	titulars i suplents per sexes. òrgans no paritaris i motivació. Informe memòria avaluativa
7.3 Impulsar i facilitar la formació i preparació de dones que complisquen els requisits a proves selectives a llocs de treball on les dones estiguen infrarepresentades.	Funció Pública Igualtat	Contínua	accions de promoció accions formatives hores formatives participants Memòria avaluativa

Acció	Respons	Any	Indicadors
7.4 Explorar altres mesures per reduir el desequilibri en la representació per sexe en llocs de treball i àrees.	Comissió Igualtat	2023	sessions de treball mesures elaborades Memòria avaluativa

## 8. Retribucions

Acció	Respons	Any	Indicadors
8.1 Fer un estudi detallat de les retribucions prestant atenció a les diferències retributives entre dones i hòmens per detectar possibles desigualtats.	Comissió d'Igualtat	2023	variables contemplades funcions estadístiques usades dades incloses perfils professionals estudiats. Memòria final
8.2 Dissenyar bases de dades per recollir tota la informació necessària per fer l'estudi mencionat	Comissió Igualtat	2023	bases dades dissenyades variables noves incorporades Memòria
8.3 Fer un informe d'impacte en funció del sexe del Capítol I dels pressupostos municipals.	Comissió d'Igualtat	2023	variables considerades funcions estadístiques usades dades incloses perfils professionals estudiats. Memòria final
8.4 Fer un informe d'impacte en funció del sexe de tot el muntant econòmic de subvencions, programes, etc. invertit en contractació de personal.	Comissió Igualtat	2023	Variabels considerades Funcions estadístiques usades Dades incloses Perfils professionals estudiats. Memòria final
8.5 Estudiar les retribucions per hores extraordinàries.	Comissió Igualtat	2023	Nombre de personal afectat de fet o potencialment. Nombre hores extra anuals Nombre àrees i perfils professionals afectats Import de les retribucions Memòria detallada acció i resultats

## 9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Acció	Respons	Any	Indicadors
9.1 Campanya informativa al personal sobre el Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual o per raó de sexe.	Funció Pública Igualtat Sindicats	Bianual	Nombre campanyes fetes Mitjans emprats Recursos materials i digitals Resposta del personal Memòria avaluativa

Acció	Respons	Any	Indicadors
9.2 Incloure la formació sobre la prevenció i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i sobre el protocol municipal.	Funció Pública Igualtat	Contínua	Nombre accions formatives Nombre sessions Nombre hores Nombre assistents Memòria avaluativa
9.3 Revisar el procediment de comunicació informal i formal per comprovar si necessita ser modificat.	Comissió Igualtat	2022	Sessions de treball Hores dedicades Memòria detallada
9.4 Actualitzar el Protocol si després de l'acció anterior es considera necessari.	Comissió Igualtat	2022	Nombre actualitzacions Fases actualitzades Memòria detallada
9.5 Elaborar un informe anual sobre els expedients d'assetjament iniciats	Comissió Igualtat	Anual	Nombre informes fets

## 10. Violència masclista.

Acció	Respons	Any	Indicadors avaluació
10.1 Donar la protecció i el suport necessari en el marc de les competències de l'administració pública local a les empleades víctimes de violència masclista.	Funció Pública Tot el personal	contínua	Nombre víctimes Nombre actuacions protecció Modalitat accions protecció i suport Valoració de l'acció per les dones Memòria avaluativa
10.2 Informar les empleades víctimes de violència masclista sobre els seus drets, permisos i recursos disponibles.	Funció Pública Caps d'àrea	Contínua	Nombre d'accions informatives Nombre de víctimes informades Valoració de l'acció per les dones Memòria avaluativa
10.3 Facilitar l'adaptació de les condicions de treball a les circumstàncies personals i de salut de les víctimes de violència masclista i oferir assistència psicològica per la mútua del servei de promoció de salut laboral.	Funció Pública Caps d'àrea	Contínua	Nombre de dones que han adaptat condicions de treball Nombre de canvis fets en les condicions de treball Nombre de dones informades del servei psicològic Nombre de dones que usen el servei. Memòria detallada
10.4 Establir mecanismes perquè les víctimes de violència masclista no vegen disminuïdes les seues oportunitats de promoció.	Funció Pública Caps d'àrea	contínua	estratègies usades víctimes que promouen valoració de les víctimes memòria avaluativa

Acció	Respons	Any	Indicadors avaluació
10.5 Incloure la prevenció, detecció i atenció a les víctimes de violència masclista en la formació al personal.	Funció Pública	Contínua	Accions formatives Sessions i hores de formació Nombre de participants emòria

## 11. Salut

Acció	Respons	Any	Indicadors
11.1 Elaborar material informatiu per al personal sobre malalties que es manifesten de manera diferent en dones i hòmens	Funció Pública	Anual	Nombre de material elaborat Malalties tractades Canals de difusió Respostes del personal Memòria avaluativa
11.2 Analitzar anualment l'estat de salut de la plantilla comparant per sexe.	Comissió Igualtat	Anual	Nombre de variables Nombre de personal inclòs Memòria anual i final
11.3 Analitzar els accidents laborals de dones i hòmens dels darrers 5 anys i prestar atenció al canvi en la seua evolució.	Comissió Igualtat	2025	Nombre de variables Nombre de personal inclòs Memòria avaluativa
11.4 Revisar els riscos laborals dels diferents llocs de treball per assegurar que estan correctament incorporats els riscos per a les dones durant l'embaras i l'alletament.	Comissió Igualtat	Contínua	Llocs de treball analitzats Àrees i grups professionals Variables considerades Memòria avaluativa
11.5 Campanyes de salut per al personal tenint en compte les diferències biològiques i les desigualtats socials entre dones i hòmens.	Funció Pública	Anual	Nombre de campanyes Material elaborat Recursos digitals Respostes del personal Memòria avaluativa
11.6 Formació a responsables de salut dels sindicats i de funció pública i a personal de direcció sobre promoció de la salut i prevenció, tenint en compte les diferències biològiques i les desigualtats socials entre dones i hòmens.	Funció Pública	2022	Nombre accions formatives Nombre sessions Nombre hores Personal participant Avaluació del personal Memòria avaluativa

## 12. Comunicació

Acció	Respons	Any	Indicadors
-------	---------	-----	------------

Acció	Respons	Any	Indicadors
12.1 Revisar tota la comunicació, models i documentació d'ús intern per assegurar-se que no inclou continguts discriminatoris, estereotipats o llenguatge sexista.	Cada Àrea Cap	Contínua	Nombre de documents revisats Tipus de documentació Àrees o departaments Nombre i tipus de continguts modificats Estratègies lingüístiques usades Memòria detallada
12.2 Instar al personal d'esta organització que, en el desenvolupament de les seues funcions, empre en tot moment un llenguatge igualitari.	Regidores i Regidors	Anual	Nombre de recordatoris Recursos de comunicació
12.3 Formació en llenguatge no sexista al personal de direcció, tècnic i d'administració	Funció Pública Igualtat Serval	2022	Nombre sessions Nombre hores Nombre participants Memòria avaluativa
12.4 Revisar i actualitzar el Manual d'Estil, en particular el capítol sobre ús no sexista del llenguatge.	Serval Igualtat	2023	Nombre de sessions de treball hores dedicació Document final Vies de distribució
12.5 Revisar la Plataforma interna <i>esigna</i> i modificar el llenguatge perquè siga inclusiu.	Modernització	2023	Nombre de seccions revisades Nombre de modificacions Tipus de modificació Estratègies usades Memòria detallada
12.6 Revisar tota la documentació d'ús intern i modificar llenguatge atenent a criteris d'ús d'un llenguatge no sexista.	Cada Àrea Cap	2023	Nombre de manuals revisats Nombre de modificacions Tipus de modificació Estratègies usades Memòria detallada

### 13. Difusió del Pla

Acció	Respons	Any	Indicadors
13.1 Publicar este Pla en el tauler d'anuncis del personal, la web municipal i informar el personal.	Funció Pública	2022	Anunci al Tauler
13.2 Informar anualment el personal de les actuacions d'este Pla implementades.	Funció Pública	2022	Informe memòria anual al tauler anuncis intern

## 14. Comissió d'Igualtat

Acció	Respons	Any	Indicadors
14.1 Elaborar un reglament de funcionament intern de la Comissió al si de la mateixa Comissió.	Comissió Igualtat	2022	Nombre sessions de treball Nombre hores invertides Document final
14.2 Donar una nova redacció a les funcions de la Comissió que arrebegue la totalitat del seu àmbit competencial.	Comissió Igualtat	2022	Nombre sessions de treball Nombre hores invertides Informe final
14.3. Sessions informatives i formatives per a la Comissió en ple que actualitzen els seus coneixements sobre tot allò que relaciona amb el personal.	Funció Pública	Anyal	Nombre de sessions formatives Nombre d'hores dedicades Nombre d'assistents Matèria tractada Memòria avaluativa

## H. RECURSOS

Per a la implantació, seguiment i avaluació es necessitarà:

### Recursos humans:

Tot el personal de l'Ajuntament. En particular el personal electe, el personal tècnic amb càrrecs de responsabilitat i la Comissió d'Igualtat.

### Recursos materials:

Els recursos tangibles i electrònics que siguin necessaris per a implementar les accions.

## I. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La Comissió d'Igualtat es reunirà com a mínim una vegada cada trimestre i tantes vegades com siga necessari per al seguiment, avaluació i revisió de la implementació del Pla.

Les àrees responsables de les accions, emetran informe semestralment que remetran a la Comissió d'Igualtat, la qual estudiarà la informació aportada i adoptarà les mesures necessàries o convenients per a la correcta implementació de les accions.

L'avaluació es concep dins d'un procés de millora contínua en el marc de la implementació de les accions. Es concep, doncs, com l'instrument necessari per a la detecció d'obstacles i necessitats i, si és el cas, per al reajustament de les accions.



La Comissió d'Igualtat emetrà un informe anual avaluatiu de l'evolució sobre la implementació de les accions i un informe final que serà el punt de partida per a la renovació del Pla.

## **J. COMISSIÓ D'IGUALTAT**

---

La Comissió d'Igualtat té per funció ocupar-se de tots els assumptes en matèria d'igualtat i no discriminació entre empleades i empleats de l'Ajuntament d'Alzira. Entre les seues funcions estan l'elaboració, seguiment, avaluació i revisió periòdica del pla per a la igualtat en el personal i tot allò referent al Protocol de prevenció i atenció de l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

La Comissió d'Igualtat, òrgan col·legiat aprovat al Ple Municipal junt el Pla anterior en 2012, tindrà la següent composició:

- A. De la Corporació:
  - Regidor o Regidora que tinga la delegació de Recursos Humans
  - Regidora o Regidor que tinga la delegació de Polítiques d'Igualtat
  - Una o un representant de la Corporació que estiga en la Mesa General de Negociació que no conforma equip de govern.
- B. Una o un representant de cada secció sindical amb representació en la Mesa General de Negociació.
- C. Personal tècnic designat per l'Alcaldia.

Presidència: Alcaldia o persona en qui delegue.

Secretaria: Recursos Humans/Igualtat.

El funcionament serà el propi dels òrgans col·legiats i el que s'indique al reglament de funcionament.

## **K. MODIFICACIÓ DEL PLA**

---

Qualsevol modificació del contingut del Pla, exceptuant possibles correccions lingüístiques, es farà per acord de la Comissió d'Igualtat. Tanmateix, serà la responsable de resoldre les possibles discrepàncies que pogueren sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió.

La Comissió es reunirà com a mínim trimestralment per fer-ne el seguiment i acordar les modificacions que es consideren pertinents; sempre que no impliquen canvis substancials del Pla, la qual cosa haurà de ser aprovada pel Ple Municipal.

## **L. ÀMBIT**

---

El pla d'igualtat també serà aplicable a totes les empleades i empleats qualsevol que siga la seua relació contractual amb l'administració, incloent-hi personal cedit per empreses subcontractades.



Identificador wlv6 qJxk 6p9i ua74 m+G0 xFb8 S60=

URL <https://sedelectronica.alzira.es/PortalCiudadano/verifyDocs.jsp>

Quant a l'assetjament sexual i per raó de sexe l'àmbit del Protocol, segons s'indica al mateix, s'estén a totes les persones que, treballant per a una empresa externa, interactuen amb el personal d'este ajuntament; sempre que l'assetjament es done en l'àmbit de la relació laboral.

Ambdós acords seran també d'aplicació al personal de les empreses públiques capitalitzades per este Ajuntament, si hi haguera.

## **M. VIGÈNCIA**

---

La vigència d'este Pla serà de quatre anys des de la data d'aprovació pel Ple Municipal

## **N. ANNEX I**

---

Dades estadístiques del personal

## **O. ANNEX II**

---

Opinions recollides del qüestionari.

## **P. ANNEX III**

---

Estadística del Pla: Annex 2.V del Reial Decret 901/2020.

Alzira, 18 de febrer de 2022

La Comissió d'Igualtat"

SEGON.- Remetre el Pla i tot el contingut exigit al RD 901/2020 per tal de procedir a la seua inscripció i publicació oficial.

A continuació, l'alcalde-president obri un torn d'explicació de vot i es produïxen les següents intervencions:

<< .....>>

Així mateix, certifique que la part omesa del present acord, que es referix a les intervencions de les senyores regidores i regidors, no afecta a la part dispositiva del mateix.

I perquè conste en l'expedient corresponent i davant de l'organisme públic que procedisca, expedisc la present d'orde i amb el vistiplau de l'alcalde que subscriu, a reserva dels termes que resulten de l'aprovació de l'esborrany de l'acta de què se certifica.

ALCALDIA AYUNTAMIENTO DE ALZIRA

Fecha firma: 28/02/2022 13:12:43 CET

ALCALDIA AYUNTAMIENTO DE ALZIRA

AYUNTAMIENTO DE ALZIRA

SECRETARIA AYUNTAMIENTO DE ALZIRA

Fecha firma: 28/02/2022 13:12:41 CET

SECRETARIA AYUNTAMIENTO DE ALZIRA

AYUNTAMIENTO DE ALZIRA