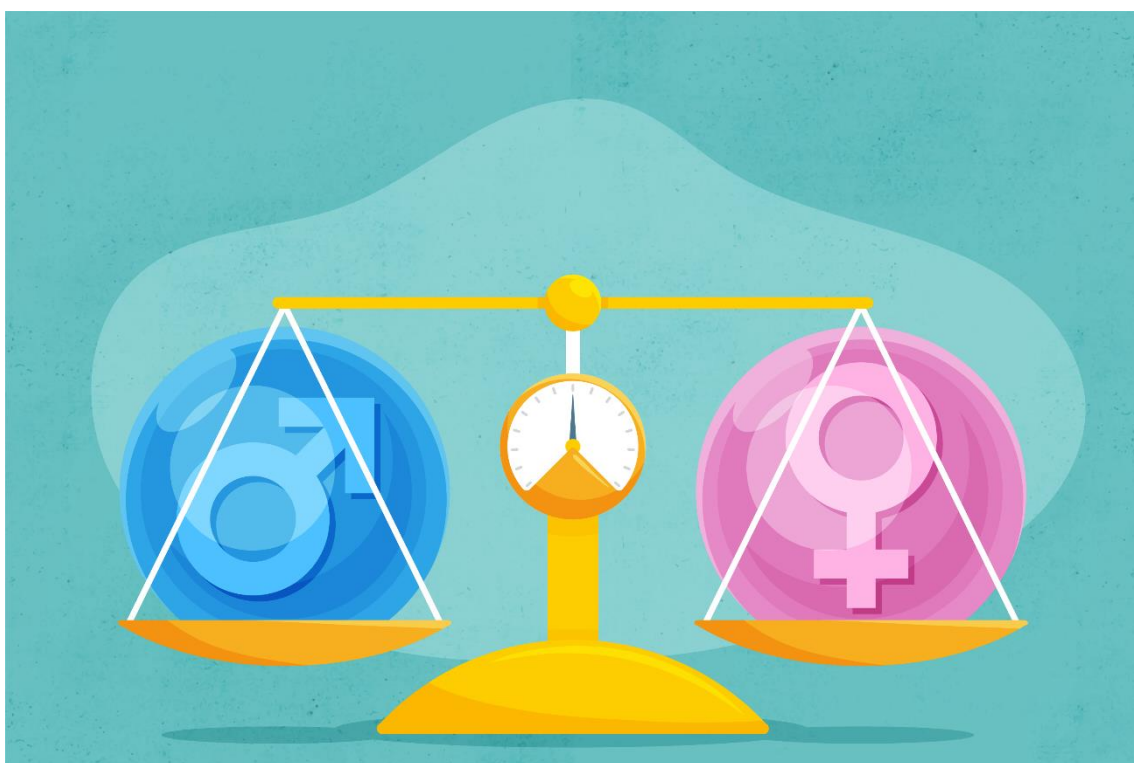


I PLA D'IGUALTAT AJUNTAMENT DE CARCAIXENT 2023-2027



**Ajuntament
de Carcaixent**
Regidoria d'Igualtat

ÍNDEX

0. Context de la proposta.....	4
1. INTRODUCCIÓ.....	5
1.1. Àmbit d'aplicació.....	5
1.1.1.Període de vigència.....	6
1.1.2.Responsables.....	6
1.1.3. La Comissió d'Igualtat.....	6
1.1.4. Funcions de la Comissió d'Igualtat.....	6
2. MARC JURÍDIC.....	7
2.1. Normativa Internacional.....	7
2.2. Normativa Europea.....	7
2.3. Normativa Estatal.....	7
2.4. Normativa Autònoma.....	9
3. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS.....	10
3.1. Objectiu General 1. Igualtat de tracte i oportunitats.....	10
3.2. Objectiu General 2. Conciliació de la vida laboral i familiar.....	10
3.3. Objectiu General 3. Transparència i participació.....	10
3.4. Objectiu General 4. Ús del llenguatge inclusiu.....	10
3.5. Objectiu General 5. Perspectiva de gènere.....	10
3.6. Objectiu General 6. Lideratge femení.....	11
3.7. Objectiu General 7. Transversalitat.....	11
3.8. Objectiu General 8. Garantir la igualtat retributiva entre homes i dones.....	11
3.9. Objectiu General 9. Prevenció i erradicació de qualsevol tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe.....	11
4. METODOLOGIA.....	12
5. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ.....	13
5.1 Anàlisi de l'organització.....	13
5.2 Auditoria Salarial.....	13
5.3 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.....	14
5.4. Classificació professional, promoció, formació i representació.....	17
5.5. Salut laboral i prevenció assetjament sexual i per raó de sexe.....	17
5.6. Comunicació i llenguatge no sexista.....	17
5.7. Informe quantitatiu.....	18
5.7.1. Núm. Total de persones de la plantilla i la proporció de dones i homes.....	18
5.7.2. Distribució de la plantilla per llocs de treball.....	20
5.8 Informe qualitatiu.....	24
6. PLA D'ACCIÓ.....	45
6.1. Eixos estratègics i àrees d'intervenció.....	45
6.1. 1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	45

6.1.2. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	45
6.1.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.....	45
6.1.4. PROMOCIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.....	45
6.1.5. FORMACIÓ.....	45
6.1.6. RETRIBUCIONS.....	45
6.1.7. SALUT LABORAL.....	45
6.1.8. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA.....	45
6.1.9. PROCEDIMENTS PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	45
6.2. Objectius específics i accions.....	46
6.2.1. Processos de selecció i contractació.....	47
6.2.2. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	49
6.2.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.....	50
6.2.4. PROMOCIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.....	51
6.2.5. FORMACIÓ.....	52
6.2.6. RETRIBUCIONS.....	53
6.2.7. SALUT LABORAL.....	54
6.2.8. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA.....	56
6.2.9. PROCEDIMENTS PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	57
7. CRONOGRAMA.....	58
Accions a desenvolupar en 2023.....	59
Accions a desenvolupar en 2024.....	60
Accions a desenvolupar en 2025.....	61
Accions a desenvolupar en 2026.....	62
Accions a desenvolupar en 2027.....	63
8. SISTEMA D'AVALUACIÓ.....	64
Fitxa d'avaluació de les diferents accions.....	65
9. GLOSSARI.....	67
10. EQUIP REDACTOR.....	69
Annex I. Taules estadístiques.....	70
1. Anàlisi de retribucions.....	70
2. Anàlisi de retribucions Àrea de Secretaria.....	71
3. Anàlisi de retribucions Àrea d'Interior.....	73
4. Anàlisi de retribucions Àrea de Cultura.....	75
5. Anàlisi de retribucions Àrea de Serveis Socials.....	77
6. Anàlisi de retribucions Àrea d'Urbanisme.....	79
7. Anàlisi de retribucions Àrea Econòmica.....	81
8. Plantilla per sexes, àrees i departaments.....	83
9. Categoria llocs de treballs per departaments i sexes.....	85
10. Plantilla per edat i sexe.....	90
11. Plantilla per antiguitat, sexe i fills.....	92

12. Plantilla per nivell estudis reconegut i sexe.....	93
13. Plantilla responsabilitats familiars per sexes.....	95
14. Plantilla responsabilitats familiars per sexes, baixes per cures familiars.....	97
15. Condicions laborals per sexes.....	98
16. Condicions laborals per sexes i salut.....	99
17. Horaris i tipus de jornada.....	100
PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN L'AJUNTAMENT DE CARCAIXENT.....	101
ÍNDEX.....	101
1. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT DE CARCAIXENT EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.....	101
2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.....	101
2.1. La tutela preventiva davant l'assetjament.....	101
2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.....	101
2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.....	101
2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual.....	101
2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe.....	101
2.2. El procediment d'actuació.....	101
2.2.1. Determinació de la comissió instructora.....	101
2.2.2. L'inici del procediment: La queixa o denúncia.....	101
2.2.3. La fase preliminar o procediment informal.....	101
2.2.4. L'expedient informatiu o procediment formal.....	101
2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament.....	101
2.2.6. Seguiment.....	101
3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR.....	101
4. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA.....	101

0. CONTEXT DE LA PROPOSTA.

A l'ajuntament de Carcaixent fa temps que s'estableix un compromís de treballar per la igualtat desenvolupant accions i activitats de sensibilització, prevenció i intervenció en relació a fer de Carcaixent un municipi més igualitari. Ja a l'any 2012 es conforma i convoca per primera vegada, una comissió d'igualtat amb la finalitat d'impulsar un pla d'igualtat. Així és que trobem una regidoria d'igualtat amb una agent d'igualtat des d'on s'ha dut a terme un primer Pla d'Igualtat Municipal d'Oportunitats per a la poble de Carcaixent i ara, des de la regidoria de Recursos Humans s'impulsa este primer Pla d'Igualtat intern per a les persones que treballen a l'ajuntament, ja que per a poder assolir la igualtat és deure de les administracions, i en este cas de l'administració local, ser la primera en donar exemple a seguir assumint la responsabilitat cap a la societat i per tant també cap a les persones que hi treballen des de la mateixa administració.

Este Pla naix impulsat des de la regidoria de Recursos Humans amb la col·laboració de la regidoria d'Igualtat. A més s'ha convocat la Comissió d'Igualtat que vetlarà pel compliment i farà el seguiment del Pla d'Igualtat.

L'elaboració del Pla ha estat encomanada a l'equip Silene, Integració i Perspectiva format per Xavier Delgado Franco i M^a Josep Talens Alberola.

1. INTRODUCCIÓ.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un repte de tota la societat.

És un principi jurídic universal i un pilar transversal en les administracions públiques.

En eixe sentit, l'Ajuntament de Carcaixent aposta per un model de societat més justa, solidària i honesta. Dins d'este model cal eliminar estereotips i rols que tradicionalment s'han assignat a les dones. La promoció de la igualtat ha de ser, per tant, un eix vertebrador al sí de l'ajuntament.

La política d'igualtat d'oportunitats d'una administració es refereix a la integració de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en les diferents àrees i departaments municipals i a la inclusió de la perspectiva de gènere en tots els àmbits.

Tant és així, que dins de les polítiques d'igualtat d'este ajuntament, trobem en este pla d'igualtat un instrument per aconseguir la transversalitat en tots els òrgans i departaments que conformen l'Ajuntament de Carcaixent. Per això el primer pas és la implicació de cada òrgan i departament en la promoció de mesures d'acció positiva allà on es detecta un biaix de gènere.

El Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Carcaixent és un document on es diagnostica la situació de l'ajuntament respecte a la igualtat entre treballadores i treballadors. Aquest inclou les accions i mesures necessàries per obtindre la igualtat desitjada.

També suposa un compromís per part de la corporació local, concretat en els objectius i accions a desenvolupar i previstes en el cronograma de cara a la seua aplicació. I és en este àmbit on es fa referència a la sensibilització, conscienciació i implicació de l'organització, tant dels càrrecs electes com de les persones treballadores de l'ajuntament.

Per a dur a terme este compromís es fa necessària la constitució d'una Comissió d'Igualtat que pugua coordinar les diferents accions i vetlar pel seu acompliment.

També es proposa que siga la mateixa comissió qui duga a terme el seguiment i avaluació, si es pot, del Pla.

Tot sense oblidar que tot pla és un document dinàmic, és a dir, adaptatiu a la realitat de cada moment i per tant modificable.

En la elaboració d'este pla s'han analitzat totes les variables permetent fer una diagnosi transversal.

Un pla d'igualtat esdevé per a que es produixquen canvis socials i culturals en matèria d'igualtat. I les administracions públiques deuen ser motor de canvi i exemple per a qualsevol organització. Amb este pla, es pretén que l'ajuntament de Carcaixent siga capdavanter en polítiques d'igualtat al municipi.

La Constitució Espanyola de 1978 ja ens diu que totes les persones son iguals davant la llei però tot i que amb el pas dels anys s'ha anat millorat notablement en qüestions d'igualtat, seguim necessitant d'instruments que ens guien per arribar a llocs i situacions on encara trobem discriminació de les dones pel fet de ser-ho. Així dins de les organitzacions encara trobem "sostres de vidre" per arribar a alts càrrecs, àrees i departaments masculinitzats o feminitzats i situacions en que les obligacions que des de l'àmbit domèstic s'imposa a les dones per a que no abandonen eixe espai, crea nombroses dificultats per a despegar-se del "terra enganxós" que les atrapa en obligacions que dificulten l'accés al món laboral o el condicionen moltes vegades.

Este Pla busca l'aplicació efectiva de la igualtat a l'ajuntament de Carcaixent, tractant qüestions de vegades no reconegudes o no vistes per les persones que integren l'ajuntament i amb l'objectiu que puguen tindre eines efectives per anar implantant mesures correctores. És a dir, amb este Pla, es vol aconseguir trencar barreres i tancar esclletxes per tal d'arribar a un entorn laboral més just i igualitari.

1.1. Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tot el personal que directa o indirectament treballa per a l'ajuntament de Carcaixent, inclòs el personal eventual o de confiança i les persones que ostenten càrrecs electes.

Així mateix serà d'aplicació en aquelles empreses que bé per conveni o per contractació tinguen algun tipus de relació amb l'ajuntament.

1.1.1. Període de vigència.

El Pla d'Igualtat de l'ajuntament de Carcaixent està dissenyat per a un període de vigència de 4 anys. Durant este període es preveu una avaluació intermèdia i una final per poder anar adaptant el pla als canvis que hi puguem sorgir, així com valorar els objectius que s'hi vagen aconseguint.

1.1.2. Responsables.

La responsabilitat tècnica del correcte desenvolupament del Pla i del seu seguiment i avaluació correspon a l'àrea d'igualtat de l'ajuntament de Carcaixent, així com a la Comissió d'Igualtat del mateix que vetlarà pel bon funcionament del Pla.

1.1.3. La Comissió d'Igualtat.

La primera Comissió d'Igualtat de l'ajuntament de Carcaixent data de l'any 2012 quan va nàixer amb la voluntat de dur a terme un pla d'igualtat per al personal de l'ajuntament. Una comissió integrada paritàriament entre regidories, sindicats i personal tècnic.

Els objectius de la Comissió d'Igualtat son:

- Vetllar per la implantació del Pla d'Igualtat realitzant el seguiment i l'avaluació del mateix.
- Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre les persones que treballen a l'Ajuntament.
- Eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.
- Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Negociar i acordar el protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

1.1.4. Funcions de la Comissió d'Igualtat.

Reunions

El Departament de Recursos Humans és l'encarregat de convocar les reunions, tant ordinàries com extraordinàries.

La Comissió d'Igualtat queda vàlidament constituïda quan a la reunió assisteixin, presents o representats o representades, la majoria de dos terços de vocals de cadascuna de les representacions.

La Comissió d'Igualtat ha d'estipular un calendari de reunions periòdiques consensuat entre les parts durant l'elaboració del pla d'igualtat.

A les reunions es pot assistir en companyia d'una assessora o assessor.

Si no es pot assistir a alguna reunió, es pot nomenar una persona que en faci la substitució, cosa que cal comunicar prèviament i per escrit a la secretaria.

Actes

A l'acta de la reunió, cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

En aquest sentit, el Departament de Recursos Humans s'ha d'encarregar d'alçar acta de les reunions i de custodiar la documentació, així com d'executar qualsevol altra funció que li assigne la Comissió d'Igualtat.

2. MARC JURÍDIC

Els mecanismes per a dur a terme l'aplicació del Pla d'Igualtat de l'ajuntament de Carcaixent estan desenvolupats en la normativa legislativa vigent per tal d'arribar a una igualtat efectiva i real entre les persones que integren l'administració en concret i la societat en general i així poder garantir una societat més justa, democràtica i igualitària.

2.1. Normativa Internacional

Declaració Universal dels Drets Humans, de l'any 1948 per Nacions Unides. És la primera vegada que s'atorga drets a les persones pel fet de ser-ho, Article 1: "Tots els sers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets dotats com estan de raó i consciència, deuen comportar-se fraternalment els uns amb els altres" i Article 2: "tota persona té els drets i llibertats proclamats en esta Declaració, sense distinció alguna de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra condició, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició..."

Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona adoptat per l'Assemblea de Nacions Unides i que entra en vigor el 3 de setembre de 1981 i que promou mesures que permeten la legislació en matèria de prevenció de discriminacions.

2.2. Normativa Europea

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell del 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tractament entre homes i dones en l'àmbit de l'ocupació i la formació laboral, prohibint qualsevol tipus de discriminació laboral.

Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada a l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya al 1983.

Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere (2011-2020) que naix de l'objectiu d'erradicar la violència patida per les dones pel fet de ser-ho, així com conscienciació social i evitar les desigualtats que es pateixen en l'àmbit laboral.

Agenda 2030 i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) que al ODS 5 proclama la necessitat d'arribar a la igualtat i la creació de fórmules per a l'apoderament de dones i xiquetes. L'ODS 17 marca l'objectiu de garantir la igualtat entre persones: posar fi a la discriminació, eliminar totes les formes de violència per raó de sexe, igualtat de drets davant els recursos econòmics i aprovar i enfortir polítiques i lleis per a promoure la igualtat i l'apoderament femení.

2.3. Normativa Estatal

Constitució Espanyola: propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol en el seu article 1.1. Així, proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe en l'article 14.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de protecció oficial contra la violència de gènere. En la que s'atribueix la responsabilitat per a l'eliminació de la violència de gènere als governs i els diferents poders públics.

Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). Desenvolupant aquesta obligació constitucional, i les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). En aquesta llei es fa una menció específica als plans d'igualtat de les empreses:

A l'article 46 d'aquesta llei es defineix el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses:

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per

afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. On s'inclouen una sèrie d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes a les empreses, destacant els articles 4.2.c, 4.2.e, 17.1, 14.4, 54.2.g i 85.1. (Recordem que el personal laboral de les administracions es regeix per l'Estatut dels Treballadors).

Reial Decret-Llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i ocupació. Un reforç normatiu a la Llei 3/2007 que amplia l'obligatorietat a tindre Pla d'Igualtat a les empreses de més de 50 persones treballadores, així com ampliar les matèries que es deuen tractar en la diagnosi dels plans d'igualtat i determinar els elements que conformen el pla:

- Diagnòstic de situació negociat.
- Objectius a arribar a través de mesures avaluable.
- Sistemes de seguiment i avaluació de les mesures per arribar als objectius fixats.
- Obligtorietat de crear un registre on queden inscrits tots els plans d'igualtat.

Reial Decret 901/2020 de 14 d'octubre que regula els plans d'igualtat i el seu registre. Es regula la obligació de registrar tots els plans d'igualtat independentment del número de persones treballadores i de la naturalesa del pla d'igualtat (si és obligatòria o voluntària).

Reial Decret 902/2020 de igualtat retributiva que estableix mesures específiques en cada empresa per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació en dones i homes en matèria retributiva. Este reial decret serà d'aplicació en l'àmbit de les relacions laborals regulades en el text refós de l'Estatut dels Treballadors.

Estatut bàsic de l'empleat públic. Tenint en compte l'aplicació de la RDL 5/2015, de 30 d'octubre, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. I, sense perjudici de l'anterior, 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 sigui aplicable, en els termes que preveu. I, sense perjudici de l'anterior, 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 que preveu. I que en la disposició 24 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 20232 estableix el següent:

"1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat, es deuran adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Les Administracions Públiques aprovaran, a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat entre dones i homes per als respectius àmbits, a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en el mateix...

3. En el termini de tres mesos es crearà un Registre de Plans d'Igualtat, adscrit al departament amb competències en matèria de funció pública, al que deuran remetre les distintes Administracions públiques els seus plans d'igualtat, així com els seus protocols que permeten protegir a les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe, per a un millor coneixement, seguiment i transparència de les mesures a adoptar per totes les Administracions Públiques en esta matèria."

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, de prevenció i sensibilització en L'Administració Pública, els organismes públics i els òrgans constitucionals promouran i sensibilitzaran i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal al seu servei, autoritats públiques i als càrrecs electes, obligant a les administracions a tindre protocol específic per a la prevenció, detecció, denuncia i assessorament per a qui haja estat víctima d'estes conductes.

2.4. Normativa Autonòmica

Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, en el seu article 20.3 estableix que, per a que les empreses obtinguen les ajudes previstes per tenir dissenyats Plans d'Igualtat, els mateixos hauran de ser visats pel centre directiu de l'administració de la Generalitat, presentant anualment un informe d'avaluació de resultats.

Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana. Les sol·licituds de visat es presentaran als Registres de la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de les tres províncies o en qualsevol de les formes establertes a l'article 384 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i de Procediment Administratiu Comú.

Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la que es regula l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Llei 7/2012 de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana amb l'objectiu d'aconseguir l'erradicació de qualsevol tipus de violència, en la seua expressió més ampla, en qualsevol àmbit social, que tinga la fonamentació última en la condició de dona, encara que externament pugua estar disfressada de qualsevol altre fonament o connotació cultural, religiosa, tradicional o d'altre tipus.

Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista, de setembre de 2017, que estableix una sèrie de línies d'actuació davant els casos de violència de gènere. El pacte uneix a les distintes institucions valencianes amb la finalitat de comprometre's a lluitar per erradicar la violència de gènere.

3. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

El Pla d'Igualtat orienta el treball de qualsevol organització per avançar en la promoció de la igualtat efectiva entre homes i dones. En aquest sentit, **l'objectiu general és el d'aconseguir la igualtat real entre les persones treballadores de l'ajuntament de Carcaixent i promoure canvis que possibiliten a les dones i els homes poder desenvolupar la seua tasca professional i capacitats personals, sense que es done cap discriminació per raó de gènere.**

Les discriminacions es poden trobar en diferents àmbits dintre del conjunt que significa una organització, com és el de l'administració local, que per mitjà de les seues estructures internes formals i no formals, pot reproduir les desigualtats que es donen a la societat.

Partint dels resultats del diagnòstic, i amb aquest objectiu general com a base, definim una sèrie d'objectius específics que ens ajudaran a perfilar els eixos d'intervenció per a la consecució d'aquests.

3.1. Objectiu General 1. Igualtat de tracte i oportunitats.

Amb el Pla d'Igualtat de l'ajuntament de Carcaixent es pretén que totes les persones que formen part del mateix o que d'alguna manera hi participen, tinguen i reben un tracte igualitari, afavorint, si cal, l'accés a les dones amb mesures correctores de la desigualtat.

- Objectius específics associats:
 - foment de la presència de dones mitjançant mesures d'acció positiva.
 - Elaboració de plans de formació per afavorir la participació de dones en processos de selecció i contractació.
 - Creació d'espais de treball més inclusius i diversos.

3.2. Objectiu General 2. Conciliació de la vida laboral i familiar.

Les estadístiques ens diuen que la presència de dones continua sent majoritària en els àmbits de les cures i el manteniment de la llar. Per tant, és necessària la corresponsabilitat. Tant és, que des l'ajuntament de Carcaixent s'aposta per l'exercici de la conciliació tant en dones com en homes adoptant mesures a fer-la efectiva.

- Objectius específics associats:
 - Sensibilització i foment de la corresponsabilitat entre les persones treballadores.
 - Foment de la flexibilitat laboral i sensibilització de la mateixa per afavorir i facilitar la conciliació.
 - Formació en usos del temps per facilitar la conciliació.

3.3. Objectiu General 3. Transparència i participació.

Per aconseguir els objectius del Pla es necessari que aquest siga transparent i s'informe de manera clara de les accions i mesures a realitzar. És molt important que totes les persones que de manera directa o indirecta treballen a l'ajuntament, siguen part activa del procés.

- Objectius específics associats:
 - Sensibilització en la necessitat del Pla d'Igualtat.
 - Comunicació directa amb la gent treballadora sobre els avanços en el Pla.

3.4. Objectiu General 4. Ús del llenguatge inclusiu.

Aconseguir que la comunicació tant interna com externa estiga lliure de biaixos sexistes.

- Objectius específics associats:
 - Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en totes les comunicacions.
 - Sensibilitzar a totes les persones treballadores del seu ús.

3.5. Objectiu General 5. Perspectiva de gènere.

Utilitzar la perspectiva de gènere implica que estudiem la realitat des del posicionament de que les dones es troben en situacions de desigualtat i amb barreres que els homes no patixen pel fet de ser-ho.

- Objectius específics associats:
 - Incloure la perspectiva de gènere en tots els processos i accions.

3.6. Objectiu General 6. Lideratge femení.

És de vital importància per arribar a la igualtat efectiva entre homes i dones donar visibilitat a models femenins que siguin fórmules d'èxit i suposen un model de lideratge que siga referència.

- Objectius específics associats:
 - Fer promoció de models de lideratge (concurs d'idees, tallers, etc)
 - Publicitar models d'èxit.

3.7. Objectiu General 7. Transversalitat.

La transversalitat aplicada al Pla d'Igualtat permet que les accions i mesures del mateix arriben a tots els àmbits de l'ajuntament de Carcaixent.

- Objectius específics associats:
 - Aplicació de polítiques transversals de gènere en tots els àmbits.
 - Impulsar canvis estructurals que fomenten la erradicació de les desigualtats.
 - Correcció, si escau, de mètodes i procediments de treball perjudicials per aconseguir la transversalitat dels mateixos.

11

3.8. Objectiu General 8. Garantir la igualtat retributiva entre homes i dones.

- Objectius específics associats:
 - Assegurar el compliment d'igualtat retributiva.
 - Garantir l'objectivitat en la percepció dels complements salarials.

3.9. Objectiu General 9. Prevenció i erradicació de qualsevol tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe.

S'ha de garantir la seguretat generant espais de treball segurs, inclusivament i lliures de riscos laborals, afavorint el benestar i la salut de les persones.

- Objectius específics associats:
 - Dotar a l'ajuntament de Carcaixent d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe que pugui garantir la prevenció, detecció i tractament dels casos.

4. METODOLOGIA.

Acordada l'elaboració d'un Pla Intern d'igualtat a principis de l'any 2022 i constituïda la Comissió d'Igualtat de l'ajuntament de Carcaixent, s'inicia una fase prèvia al diagnòstic, hi ha un temps de recollida de dades que permet fer una diagnosi el més completa possible. Aquesta fase ha tingut lloc des de l'adjudicació del Pla fins a desembre de 2022.

Posteriorment, en gener de 2023 s'ha procedit a elaborar uns formularis per a regidors, regidores i caps d'àrea i altre per a la plantilla en general. Este formulari ha estat obert per a respondre durant el mes de gener de 2023 i ha permès fer un dibuix de la realitat del personal que treballa a l'ajuntament amb informació sobre coneixements i necessitats al respecte de la igualtat.

La Recollida de la informació s'ha realitzat en dos fases:

Fase 1: Diagnòstic, el qual fixa un punt de partida i uns objectius més genèrics en funció dels àmbits d'anàlisi contemplats.

Fase 2: Disseny del Pla d'Igualtat pròpiament dit, a través del qual es fixen uns objectius més específics per àmbits d'anàlisi, indicadors de seguiment i avaluació, agents que els han de dur a terme, recursos i calendari, periodicitat (puntual o permanent), i accions a emprendre per aconseguir els objectius marcats.

Per tal d'aconseguir una sistematització correcta de la informació que s'ha recollit, s'ha realitzat un tractament de les dades combinant tant tècniques d'anàlisi quantitatives com tècniques qualitatives. A continuació les detallem més detingudament:

Tècniques quantitatives

Anàlisi estadística de dades: es recopila tota la informació estadística disponible desagregada per sexe en relació a diferents àmbits d'anàlisi.

Entrevista a la plantilla: Basat en un mostra representativa de la plantilla, és una tècnica que ens permet conèixer la percepció de la plantilla sobre temes d'igualtat d'oportunitats, de forma sistematitzada i anònima. Es tenen en compte variables com: sexe, lloc de treball, àmbit al qual pertany, etc.

Tècniques qualitatives

Anàlisi documental: recopilació de tota la informació disponible en relació als diferents àmbits d'anàlisi. S'analitzarà documentació com: documents estratègics i programàtics, normativa de règim intern, informes interns, etc.

Formularis online a tota la plantilla i regidories: Desenvolupades per obtenir una informació més detallada del nivell de coneixement del personal respecte al Pla d'Igualtat i temes relacionats oferint informació qualificada per poder incidir o treballar temes més concrets i específics de cara a la informació, comunicació i promoció del pla.

Entrevistes en profunditat: per completar la informació quantitativa recollida. S'han fet a persones informants clau seleccionades segons criteris de paritat de sexe, rellevància, nivell professional, etc.

5. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

5.1 Anàlisi de l'organització.

La plantilla de l'ajuntament de Carcaixent es compon d'un total de 176 persones, de les quals 93 són dones i 83 homes (gener de l'any 2023). A priori i sobre el total de la plantilla, ens trobem amb una plantilla equilibrada amb un poc més de dones que d'homes treballant a l'ajuntament. Esta primera visió general ens dona uns percentatges generals d'un 52,84% de dones i un 47,16% d'homes, dades amb les que no arribem a definir una plantilla feminitzada.

És important esta visió general perquè és la porta cap a una anàlisi més detallada que ens durà a la situació real de l'ajuntament i que ens permetrà detectar aspectes o àmbits sobre els que deurà treballar i/o incidir este Pla d'Igualtat.

L'objectiu de la diagnosi és identificar la situació en la que es troba l'ajuntament en relació amb la igualtat entre dones i homes i sobretot identificar en quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes està integrada en el sistema general; fer visible la situació de partida de la plantilla i detectar possibles segregacions tant horitzontal com verticalment; detectar si es donen discriminacions o desigualtats en la gestió de recursos humans i formular recomanacions i propostes d'acció que corregisquen o determinen àmbits prioritaris d'actuació que s'integren al pla.

13

Institució	Ajuntament de Carcaixent
CIF	P4608500G
Adreça	Plaça Major, 1
Telèfon	96 245 76 00
Persones empleades	176

5.2 Auditoria Salarial.

L'última reestructuració salarial és de l'any 2019 en que s'aprova la Relació de Llocs de Treball (RLT) on es configuren els llocs de treball i s'actualitzen els complements de destí i específics. La elaboració de la RLT emana des de la regidoria de Recursos Humans com a resultat de la reiterada petició per part dels sindicats. Per a la seua elaboració es crea una comissió paritària entre personal de l'àrea de Recursos Humans, regidora de RRHH i sindicats.

Feta l'auditoria salarial amb les dades proporcionades per l'ajuntament, la principal conclusió que s'extrau és que hi ha una desigualtat salarial en el complement específic, que fa que els treballadors gaudeixen d'uns ingressos superiors als de les treballadores.

Sent les dones el 52,84% de la plantilla reben el 52,56% de la massa salarial mentre que els homes reben el 47,44% sent el 47,16% de la força de treball. D'aquesta manera el salari mitjà dels homes és 370,83€ superior al de les dones anualment. Però aquesta diferència no és uniforme, si no que en funció d'àrees i càrrecs ocupats és més acusada.

A l'annex de taules estadístiques es poden trobar aquestes xifres per àrees municipals. Atenent a que, generalment i per conveni les retribucions no tenen distinció de gènere, aquesta diferència està causada per l'acapament per part dels homes d'aquells llocs de treball amb un complement específic més alt. El paper d'aquest complement és fa més palès si es té en consideració que les dones ocupen places que li atorguen un salari base i un complement de destí més alt.

Anàlisi Global Plantilla Salari i Complementes	Valor 1	Valor 2
Plantilla		%
Dones	93	52,84%
Homes	83	47,16%
Total	176	
Massa Salarial		%
Dones	3.011.233,30 €	52,56%
Homes	2.718.223,93 €	47,44%
Total	5.729.457,23 €	
Salari Mitjà		
Dones	32.378,85 €	Diferència
Homes	32.749,69 €	-370,83 €
Salari Base		%
Dones	1.139.796,04 €	54,58%
Homes	948.411,10 €	45,42%
Total	2.088.207,14 €	
Salari Base Mitjà		
Dones	12.255,87 €	Diferència
Homes	11.426,64 €	829,23 €
Complement Destí		%
Dones	700.535,78 €	53,73%
Homes	603.202,88 €	46,27%
Total	1.303.738,66 €	
Complement Destí Mitjà		
Dones	7.532,64 €	Diferència
Homes	7.267,50 €	265,14 €
Complement Específic		%
Dones	1.170.901,48 €	50,09%
Homes	1.166.609,95 €	49,91%
Total	2.337.511,43 €	
Complement Específic Mitjà		
Dones	12.590,34 €	Diferència
Homes	14.055,54 €	-1.465,20 €

En l'anàlisi de les àrees de l'ajuntament ens trobem que a un únic departament -Urbanisme- el complement específic mitjà és més alt en dones que en homes (546,33€). Mentre que a la resta aquesta xifra sempre afavoreix als homes. L'àrea de Serveis Socials -amb una diferència a favor dels homes de 180,92€- és la més igualitària mentre que la de Secretaria és la que mostra una esclatxa salarial major (5.964,30€) al complement específic.

5.3 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Les principals mesures per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral son:

En oficines i administració, existeix un horari troncal de 9 a 14 hores, la resta amb flexibilitat segons necessitats de la plantilla.

Durant la pandèmia algunes àrees utilitzaren el teletreball, després s'ha deixat d'utilitzar per afavorir l'atenció al públic en general.

Respecte als permisos, s'apliquen segons la llei i el conveni col·lectiu del personal de l'ajuntament, tot i que cal una actualització del mateix ja que data de l'any 2001. Actualment i sobretot s'aplica la reducció horària per atenció a fills i filles menors de 12 anys.

Baixa/Reducció	Dones	Homes
Baixa Maternitat	2	0
Reducció per lactància	0	1
Reducció 2,5 h per cura fills	1	0
Reducció 1 h per cura fills	1	2

Relació edat, antiguitat, fills al càrrec i sexe

Edat	Antiguitat	Fills/es	Dones	Homes	Total	% Dones	%Homes	%Dones dins grup	%Homes dins grup	
<16	0-10	0	0	1	1	0,00%	1,33%	0,00%	100,00%	
16-26	0-10	0	2	3	5	2,30%	4,00%	40,00%	60,00%	
	10-20	1	2	1	3	2,30%	1,33%	66,67%	33,33%	
36-46	0-10	0	2	1	3	2,30%	1,33%	66,67%	33,33%	
		1	4	3	7	4,60%	4,00%	57,14%	42,86%	
		2	6	1	7	6,90%	1,33%	85,71%	14,29%	
		3		1	1	0,00%	1,33%	0,00%	100,00%	
	10-20	0	1	2	3	1,15%	2,67%	33,33%	66,67%	
		1	3	2	5	3,45%	2,67%	60,00%	40,00%	
		2	3	5	8	3,45%	6,67%	37,50%	62,50%	
		3	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	
	20-30	0	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	
	46-56	0-10	0	2		2	2,30%	0,00%	100,00%	0,00%
1			4	3	7	4,60%	4,00%	57,14%	42,86%	
2			12	2	14	13,79%	2,67%	85,71%	14,29%	
3			1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	
10-20		0		2	2	0,00%	2,67%	0,00%	100,00%	
		1	4	2	6	4,60%	2,67%	66,67%	33,33%	
		2	3	7	10	3,45%	9,33%	30,00%	70,00%	
		3	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	
20-30		1	4		4	4,60%	0,00%	100,00%	0,00%	
		2	5	3	8	5,75%	4,00%	62,50%	37,50%	
30-40		1	1	2	3	1,15%	2,67%	33,33%	66,67%	
		2	2	2	4	2,30%	2,67%	50,00%	50,00%	
56-66		0-10	0	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%
			1	1	3	4	1,15%	4,00%	25,00%	75,00%
	2		2	2	4	2,30%	2,67%	50,00%	50,00%	
	10-20	1	1	1	2	1,15%	1,33%	50,00%	50,00%	
		2	2	1	3	2,30%	1,33%	66,67%	33,33%	
		3	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	
	20-30	1		2	2	0,00%	2,67%	0,00%	100,00%	
		2	3	3	6	3,45%	4,00%	50,00%	50,00%	
	30-40	0	1	3	4	1,15%	4,00%	25,00%	75,00%	
		1	3	8	11	3,45%	10,67%	27,27%	72,73%	
		2	7	8	15	8,05%	10,67%	46,67%	53,33%	
		3	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	
	40-50	2		1	1	0,00%	1,33%	0,00%	100,00%	
				87	75	162	100,00%	100,00%	53,70%	46,30%

Com es pot comprovar tot i que hi ha un cert nivell d'igualtat encara hi ha un biaix contrari a les dones pel que fa a les cures familiars. A més a més, en estudiar la relació amb l'antiguitat i càrregues familiars es troba que aquelles dones que han assolit un major nivell d'antiguitat són les que menys càrregues tenen. Una part d'aquest resultat es deu, probablement, a que les càrregues familiars tendeixen a disminuir amb l'edat en fer-se adulta la progenies.

5.4. Classificació professional, promoció, formació i representació.

Sexe	A1	A2	AGP	B	C1	C2	Total
Dona	47,62%	86,96%	12,50%	22,22%	52,78%	48,72%	52,33%
Home	52,38%	13,04%	87,50%	77,78%	47,22%	51,28%	47,67%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tipus de contracte	Dones	Homes
Carrera	40,21%	59,79%
Eventual	75,00%	25,00%
Interí	70,91%	29,09%
Laboral Fixe	30,00%	70,00%
Laboral Temporal	90,00%	10,00%

Respecte a la promoció, els últims processos de promoció interna daten de l'any 2020 amb dos promocions des d'auxiliar administratiu/va a administratiu/va. També la d'inspector/a de serveis que quedà deserta.

Com es pot comprovar aquest apartat mostra un clar biaix amb els homes copant aquells apartats considerats de més interès com ser funcionari de carrera o laboral fixe.

5.5. Salut laboral i prevenció assetjament sexual i per raó de sexe.

Columna1	Dones	Homes	% Dones	%Homes	%Baixes Dones	%Baixes Homes
Baixes	10	2	10,75%	2,41%	83,33%	16,67%

En aquest apartat es fa també palés un important biaix de gènere. Les dones que són vora un 53% de la plantilla pateixen un 83,33% de les baixes. Siga per qüestions psicològiques o físiques hi ha un problema que caldrà resoldre per tenir un ajuntament totalment igualitari.

5.6. Comunicació i llenguatge no sexista.

S'han analitzat els següents elements:

- Notícies publicades al web de l'ajuntament de Carcaixent (35) des de l'1 d'octubre de 2022 fins el 13 de febrer de 2023.
- Xarxes socials.
- Web municipal.

Pel que fa a les notícies publicades s'han trobat els següents resultats:

	Correcta	Errades menors	Errades importants	Total
Llenguatge no sexista	25	6	4	35
Imatge no sexista	31	2	2	35

A les xarxes socials i resta del web municipal s'han obtingut resultats prou similars que mostren un esforç per una comunicació lliure de sexisme amb errades -com era d'esperar- puntuals. Predominen tant els texts com les imatges neutres o on hi ha un esforç per reflectir un equilibri entre sexes.

S'ha de fer una menció crítica a dos apartats del web. La secció d'història local sols mostra imatges masculines i no fa referència a cap dona de les que van ser protagonistes de la història local. A més a més, a l'apartat de biografies de la secció de cronista, aquestes són les de dotze homes per tan sols una dona.

5.7. Informe quantitatiu

Per elaborar la diagnosi de la plantilla, s'ha treballat amb les dades de personal disgregades per sexe que ha facilitat el departament de Recursos Humans de l'ajuntament de Carcaixent. Aquestes dades han estat recollides a finals de l'any 2022 i contempnen aquest any com a referent.

Per a treballar esta part de la diagnosi s'han tingut en compte les següents dades disgregades:

- Núm. Total de persones de la plantilla i la proporció de dones i homes
- Distribució de la plantilla per llocs de treball
- Distribució de la plantilla per edat
- Distribució de la plantilla per antiguitat
- Distribució de la plantilla per nivell d'estudis (cal esmentar que no hi és la informació real de cada persona, pel que s'ha considerat la titulació exigida per a cada grup)
- Distribució de la plantilla i responsabilitats familiar.
- Distribució de la plantilla i condicions laborals (tipus de contracte)
- Distribució de la plantilla i horaris i reduccions de jornada
- Igualtat salarial per sexe, grup i àrea.

5.7.1. Núm. Total de persones de la plantilla i la proporció de dones i homes.

Es considera empresa feminitzada o masculinitzada quan el percentatge de dones o d'homes superen el 60% del total de la plantilla.

En el cas de l'ajuntament de Carcaixent, trobem un 52,84% de dones i un 47,16% d'homes, el que ens indica que estem davant una plantilla total que entra dins dels termes d'equilibri. En xifres absolutes, parlem d'una plantilla de 176 persones de les quals 93 son dones i 83 homes:

Àrees i Departaments	Dones	Homes	Total	%Dones	% Homes
Cultura	17	5	22	77,27%	22,73%
Biblioteca	4		4	100,00%	0,00%
Escola Infantil	5		5	100,00%	0,00%
Gabinet de Medi Ambient	1	1	2	50,00%	50,00%
Institut Municipal d'Educació	2	2	4	50,00%	50,00%
Negociat de Cultura	2		2	100,00%	0,00%
Oficina de la Joventut	3		3	100,00%	0,00%
Oficina Esports		2	2	0,00%	100,00%
Econòmica	9	7	16	56,25%	43,75%
Intervenció	5	1	6	83,33%	16,67%
Negociat de Gestió Tributària	2	4	6	33,33%	66,67%
Negociat de Recaptació	2		2	100,00%	0,00%
Tresoreria		2	2	0,00%	100,00%
Interior	19	33	52	36,54%	63,46%
Contractació - Estadística	3		3	100,00%	0,00%
Negociat d'Interior	3		3	100,00%	0,00%
Negociat de Personal	4	1	5	80,00%	20,00%
Oficina del Consumidor	1	1	2	50,00%	50,00%
Polícia Local	7	29	36	19,44%	80,56%
Promoció Econòmica	1	1	2	50,00%	50,00%
TAG		1	1	0,00%	100,00%
Secretaria General	13	5	18	72,22%	27,78%
Agutzils - Notificadors	1	1	2	50,00%	50,00%
Alcaldia	3	1	4	75,00%	25,00%
Arxiu	1		1	100,00%	0,00%
Informàtica	1	2	3	33,33%	66,67%
Oficina d'Atenció al Ciutadà	5		5	100,00%	0,00%
Secretaria General	2	1	3	66,67%	33,33%
Serveis socials	29	16	45	64,44%	35,56%
Centre Ocupacional "El Clot"	6	2	8	75,00%	25,00%
Col·legis Públics	3	2	5	60,00%	40,00%
Enllumenat		6	6	0,00%	100,00%
Hort de Soriano		1	1	0,00%	100,00%
Pavelló Cobert		2	2	0,00%	100,00%
Poliesportiu		3	3	0,00%	100,00%
Serveis socials	20		20	100,00%	0,00%
Urbanisme	6	17	23	26,09%	73,91%
Brigada obres i serveis		1	1	0,00%	100,00%
Negociat d'Urbanisme	3	1	4	75,00%	25,00%
Obres i Serveis	1	12	13	7,69%	92,31%
Oficina Tècnica	2	3	5	40,00%	60,00%

Total general	93	83	176	52,84%	47,16%
----------------------	-----------	-----------	------------	---------------	---------------

5.7.2. Distribució de la plantilla per llocs de treball.

Ens permet valorar com influeixen els estereotips de gènere a l'assignar funcions (parlaríem de segregació horitzontal) o com es estan distribuïts els càrrecs de responsabilitat entre homes i dones (segregació vertical).

SEGREGACIÓ HORIZONTAL PER ÀREES I DEPARTAMENTS:

El primer que contrasta en la composició de la plantilla és la diferència entre àrees i més destacada la diferència entre departaments.

Així trobem percentatges de dones superiors en àrees com cultura (un 77,27%); Secretaria General (72,22%); Serveis Socials (64.44%) o l'Àrea Econòmica (56.25%). A la resta d'àrees el percentatge d'homes és superior: Urbanisme (73.91%) i Interior (63.46%).

A grans trets esta informació reflecteix biaixos típics de professions feminitzades i masculinitzades tradicionalment i que continuen en certs departaments.

Dins de l'àrea de cultura, que engloba els departaments d'educació, cultura i joventut als que tradicionalment s'han dedicat les dones. El mateix podem dir de Serveis Socials com un altre tema relacionat amb les cures, al que s'han dedicat les dones al llarg de la història. Pel que fa a la Secretaria General, son en les tasques administratives on es situa la majoria.

I en sentit contrari, trobem àrees típiques masculinitzades com son Urbanisme i Interior, sobretot al cos de la Policia Local.

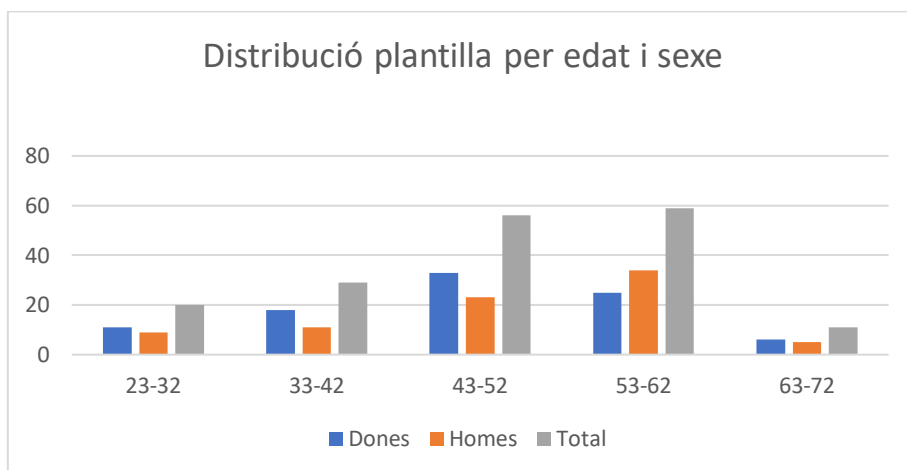
Cal remarcar, que tot i que l'accés als llocs de treball municipals s'oferten en la mateixa igualtat de condicions, no podem oblidar que estem davant d'una qüestió estructural i de tendència generalitzada en el que tot i que poc a poc va canviant, perduren rols i prejudicis a l'hora d'accedir a segons quins llocs de treball.

Àrees i Departaments	Dones	Homes	Total	%Dones	% Homes
Cultura	17	5	22	77,27%	22,73%
Biblioteca	4		4	100,00%	0,00%
Escola Infantil	5		5	100,00%	0,00%
Gabinet de Medi Ambient	1	1	2	50,00%	50,00%
Institut Municipal d'Educació	2	2	4	50,00%	50,00%
Negociat de Cultura	2		2	100,00%	0,00%
Oficina de la Joventut	3		3	100,00%	0,00%
Oficina Esports		2	2	0,00%	100,00%
Econòmica	9	7	16	56,25%	43,75%
Intervenció	5	1	6	83,33%	16,67%
Negociat de Gestió Tributària	2	4	6	33,33%	66,67%
Negociat de Recaptació	2		2	100,00%	0,00%
Tresoreria		2	2	0,00%	100,00%
Interior	19	33	52	36,54%	63,46%
Contractació - Estadística	3		3	100,00%	0,00%
Negociat d'Interior	3		3	100,00%	0,00%
Negociat de Personal	4	1	5	80,00%	20,00%
Oficina del Consumidor	1	1	2	50,00%	50,00%
Polícia Local	7	29	36	19,44%	80,56%
Promoció Econòmica	1	1	2	50,00%	50,00%
TAG		1	1	0,00%	100,00%
Secretaria General	13	5	18	72,22%	27,78%
Agutzils - Notificadors	1	1	2	50,00%	50,00%
Alcaldia	3	1	4	75,00%	25,00%
Arxiu	1		1	100,00%	0,00%
Informàtica	1	2	3	33,33%	66,67%
Oficina d'Atenció al Ciutadà	5		5	100,00%	0,00%
Secretaria General	2	1	3	66,67%	33,33%
Serveis socials	29	16	45	64,44%	35,56%
Centre Ocupacional "El Clot"	6	2	8	75,00%	25,00%
Col·legis Públics	3	2	5	60,00%	40,00%
Enllumenat		6	6	0,00%	100,00%
Hort de Soriano		1	1	0,00%	100,00%
Pavelló Cobert		2	2	0,00%	100,00%
Poliesportiu		3	3	0,00%	100,00%
Serveis socials	20		20	100,00%	0,00%
Urbanisme	6	17	23	26,09%	73,91%
Brigada obres i serveis		1	1	0,00%	100,00%
Negociat d'Urbanisme	3	1	4	75,00%	25,00%
Obres i Serveis	1	12	13	7,69%	92,31%
Oficina Tècnica	2	3	5	40,00%	60,00%
Total general	93	83	176	52,84%	47,16%

Distribució de la plantilla per edat.

Segons la informació de la plantilla actual, no hi ha una diferència significativa d'edat entre homes i dones ni en valors absoluts generals ni per franges d'edat, tal i com es pot observar a la taula i gràfic següents:

Edat	Dones	Homes	Total
23-32	11	9	20
33-42	18	11	29
43-52	33	23	56
53-62	25	34	59
63-72	6	5	11
Total	93	82	175

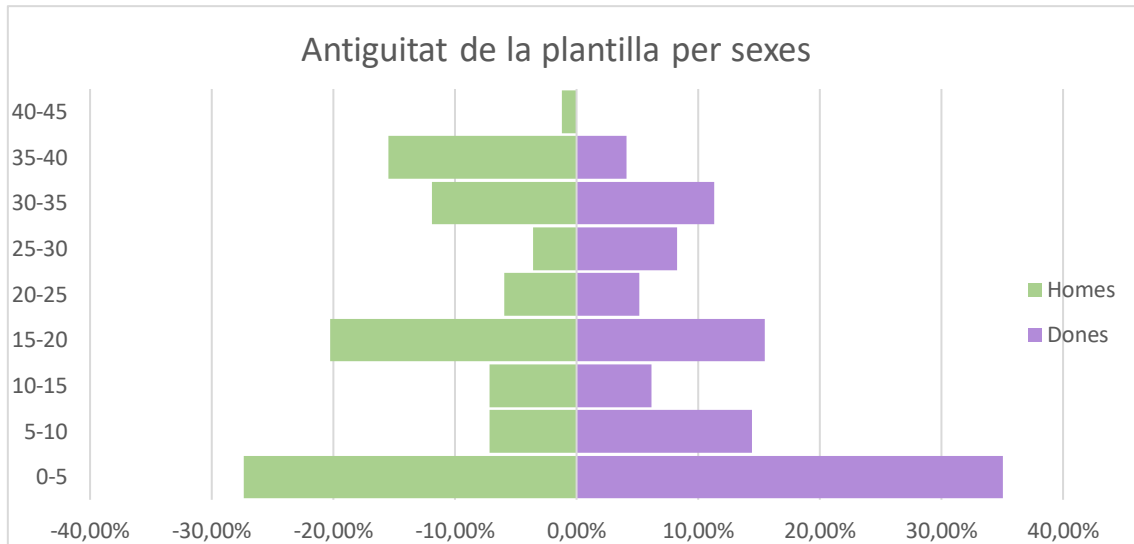


El que sí podem observar que estem davant una plantilla en vies d'envelliment, pel que en els propers anys es preveuen algunes jubilacions i s'haurà de tindre en compte la igualtat a l'hora de la reposició de personal.

Ací hem de remarcar també el fet dels trams d'edat fèrtil de les dones i com s'aplica la conciliació de la vida laboral i familiar tant en dones com en homes.

Distribució de la plantilla per antiguitat.

La distribució per antiguitat i sexe ens dona una informació rellevant de com la desigualtat en número de dones i homes creix de manera correlativa a l'antiguitat, la qual cosa ens denota la falta de mesures de foment de la igualtat en etapes anteriors més antigues. I remarcar que en el sector amb menys antiguitat en la plantilla hi trobem major igualtat. Fet que constata la incorporació de les dones al mercat laboral en igualtat de condicions que es promou des de l'administració pública, sense entrar en la diferenciació que existeix segons l'àrea que estem tractant i que pot donar a pensar que no existeix cap tipus de desigualtat.



Distribució de la plantilla per nivell d'estudi.

La informació real sobre el nivell d'estudis reals de cada persona no la tenim, ja que sols es pot comparar el nivell d'estudis exigint per a cada plaça i per tant per a cada grup. Esta variable no és significativa, ja que el número de llocs de treball de cada grup depèn de l'organigrama general i per tant sols és significatiu l'estudi de la composició per llocs de treball i no per estudis.

Distribució de la plantilla i responsabilitats familiars.

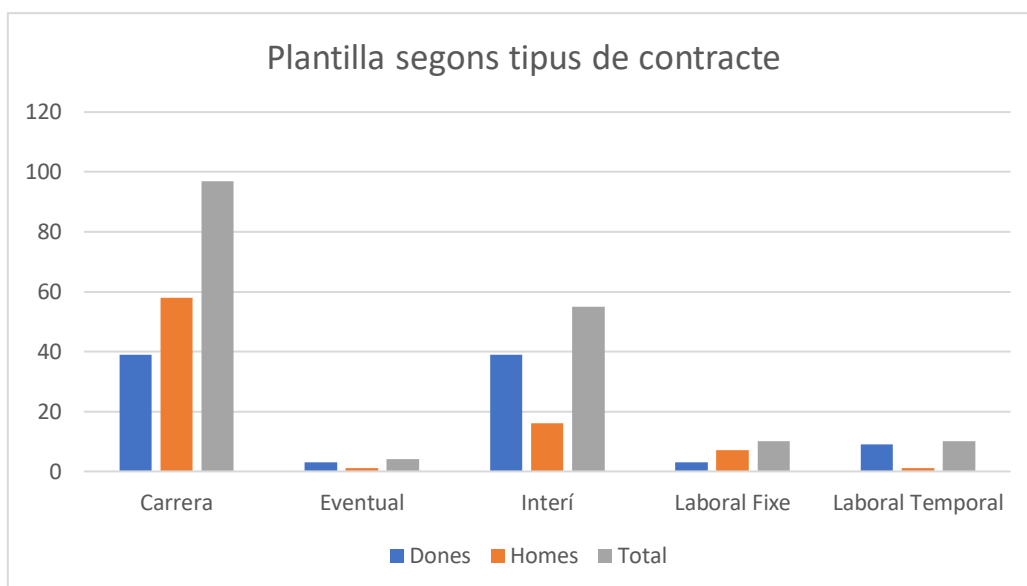
Amb la informació que es té (número de fills/es per persona) no es pot valorar si hi ha llocs on existeixen diferències associades al fet de tenir responsabilitats familiars.

Distribució de la plantilla i condicions laborals (tipus de contracte)

En este apartat s'analitza la estabilitat laboral d'homes i dones.

Donada la situació de la plantilla de l'ajuntament de Carcaixent que es troba en el procés d'estabilització dels llocs temporals segons dictamina la Llei 20/2021 de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, no s'analitzarà les condicions laborals segons tipus de contracte i sexe perquè es preveu la modificació de la plantilla passant a funcionariat de carrera i a laboral fixe gran part de l'actual funcionariat interí i laboral temporal.

No obstant això es presenta una anàlisi de la realitat en estos moments (gener 2023) que es podran contrastar en el resultat després dels processos de reducció de la temporalitat en l'ajuntament de Carcaixent.



Tipus de contracte	Dones	Homes	Total
Carrera	39	58	97
Eventual	3	1	4
Interí	39	16	55
Laboral Fixe	3	7	10
Laboral Temporal	9	1	10
Total	93	83	176

Estes dades ens donen la lectura de que la temporalitat és major en dones que homes i d'un percentatge elevat de funcionariat interí que en el cas de les dones iguala al de les funcionàries de carrera.

Distribució de la plantilla i horaris i reduccions de jornada.

Els horaris de la plantilla son els establerts i acordats en cada cas.

La jornada de tota la plantilla és completa, menys els cas del personal eventual o de confiança que hi ha tres persones amb contractes de mitja jornada.

Respecte a les reduccions de jornada, actualment hi ha tres persones amb una reducció d'una hora de la seua jornada. Dos dones i un home.

Tot i que en general son les dones les que tenen més reduccions de jornada per qüestions de cures familiars, no és significatiu en la plantilla de l'ajuntament de Carcaixent.

5.8 Informe qualitatiu.

Per a l'elaboració de l'informe qualitatiu s'han elaborat dos formularis online. Un per a regidories i caps d'àrea i altre per a la plantilla. Amb els formularis s'analitza in situ la informació que té, disposa així com les necessitats del personal al voltant de la igualtat en l'ajuntament de Carcaixent.

INFORME FORMULARIS:

Formulari regidories i caps d'àrea:

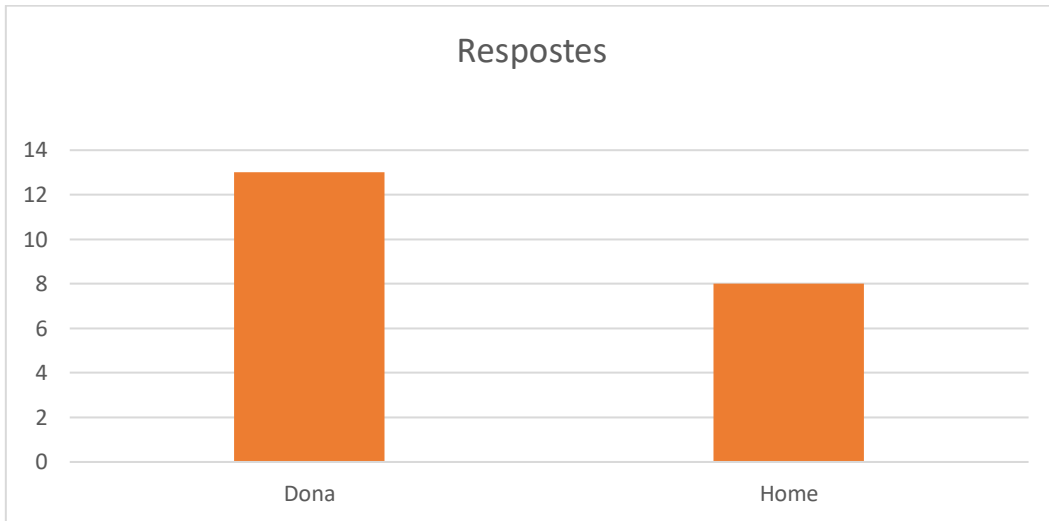
És important conèixer quina és l'actitud i el nivell d'implicació des de la corporació i la direcció d'àrees de l'ajuntament per detectar necessitats i propostes, sempre mirant possibles diferències entre les respostes d'homes i dones.

El formulari s'ha enviat a un total de 32 persones. La metodologia ha estat mitjançant enviament de les preguntes per correu electrònic i formulari online, que ha estat disponible durant 15 dies.

La corporació municipal de l'ajuntament de Carcaixent està formada per un total de 21 persones, entre alcalde, regidores i regidors. El govern municipal en la legislatura 2019-2023 correspon a les formacions de Compromís, que ostenta l'alcaldia amb 6 regidors/es, i PSPV-PSOE amb 4 regidors/es.

Respecte als caps d'àrea de l'ajuntament, s'ha enviat l'enquesta a 11 caps d'àrea.

El resultat de respostes al formulari online ha estat un total de 21 respostes, de les quals 8 han estat homes i 13 dones:



Respecte als rangs d'edat, han respost 3 persones de menys de 45 anys i la resta de més de 45.

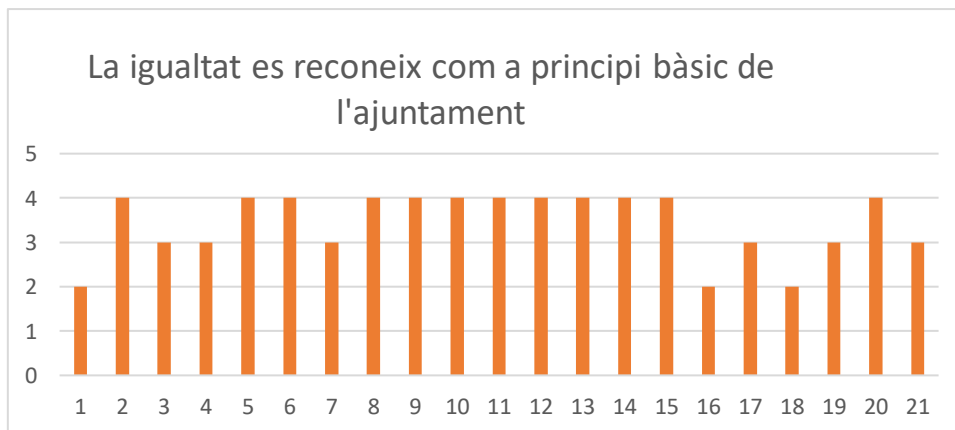
Sobre les responsabilitats familiars i cures, de fills i filles, 14 persones tenen responsabilitats i respecte a responsabilitats familiars i cures en persones dependents son 5 persones.

Respecte a l'antiguitat en l'ajuntament, 15 persones hi estan més de 5 anys, la resta entre 2 i 5 anys.

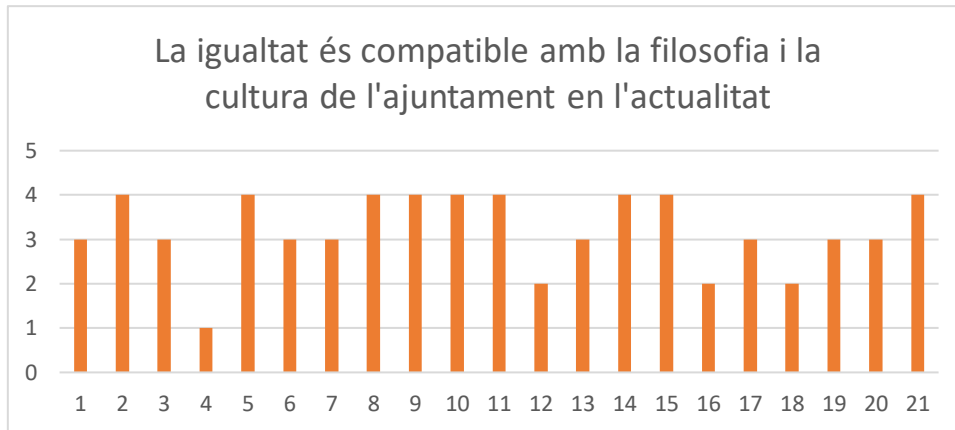
Pel que fa a les preguntes, s'han plantejat 17 afirmacions en que les respostes son valoratives sobre un rang de 4 a 1, on 4 és estar molt d'acord i 1estar en desacord:

1. *La igualtat es reconeix com a principi bàsic de l'ajuntament:*

La valoració majoritària és positiva ja que s'està molt d'acord, el que implica la importància i reconeixement que es té de la igualtat. Este és un terme important ja que partim d'una alta conscienciació respecte a la igualtat com a principi bàsic.



2. *La igualtat és compatible amb la filosofia i la cultura de l'ajuntament en l'actualitat*



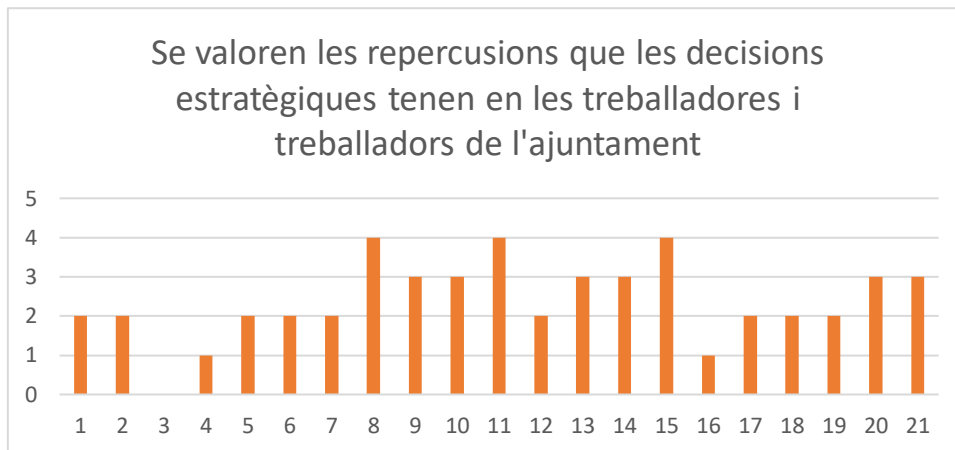
Respecte a esta afirmació, el resultat és un poc més variable ja que les respostes majoritàries es situen entre molt d'acord i d'acord amb alguna puntualització d'estar poc o gens d'acord, el que dona a entendre de manera generalitzada que cal treballar i insistir en la igualtat com eix transversal i vertebrador en l'ideari general de l'ajuntament.

3. *L'equip de govern i directives d'àrea tenen sensibilitat real i compromís cap a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes*



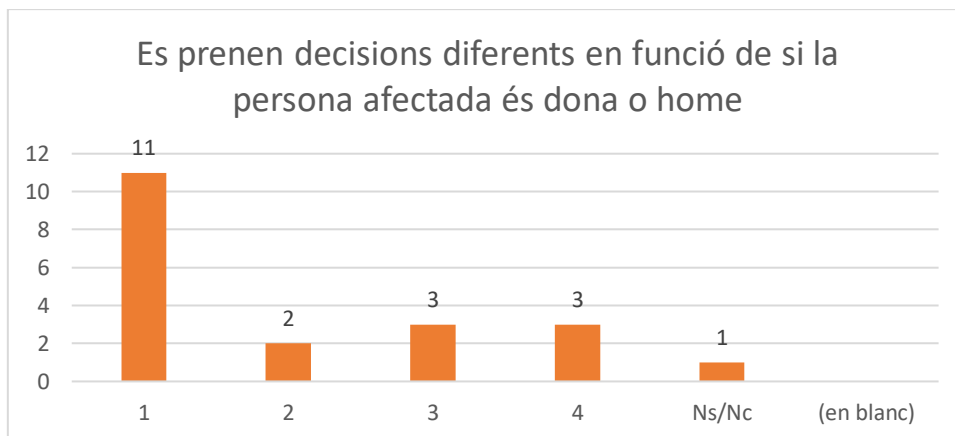
Com es pot observar al gràfic, les respostes han estat molt semblants a les anteriors. La sensibilitat i compromís per la igualtat és majoritària en l'equip de govern i direccions de l'ajuntament.

4. *Es valoren les repercussions que les decisions estratègiques tenen en les treballadores i treballadors de l'ajuntament*



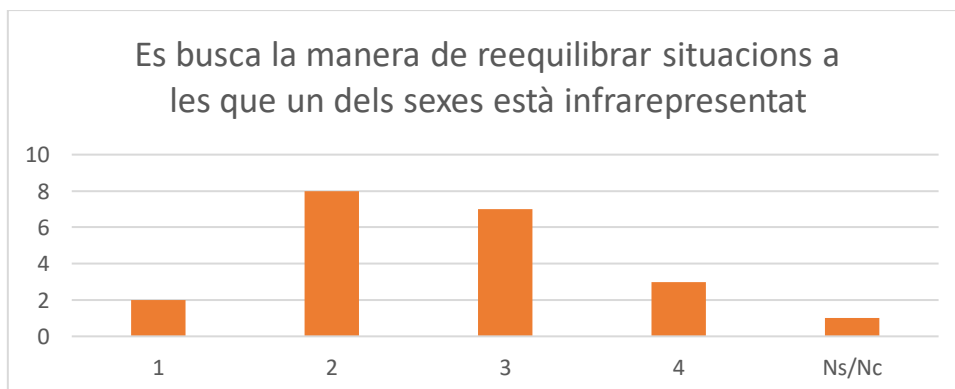
Esta qüestió no queda massa ben definida i podem pensar que ha creat certa confusió entre la gent. No obstant, podem dir que ja no s'està tan d'acord en este punt.

5. *Es prenen decisions diferents en funció de si la persona afectada és dona o home*



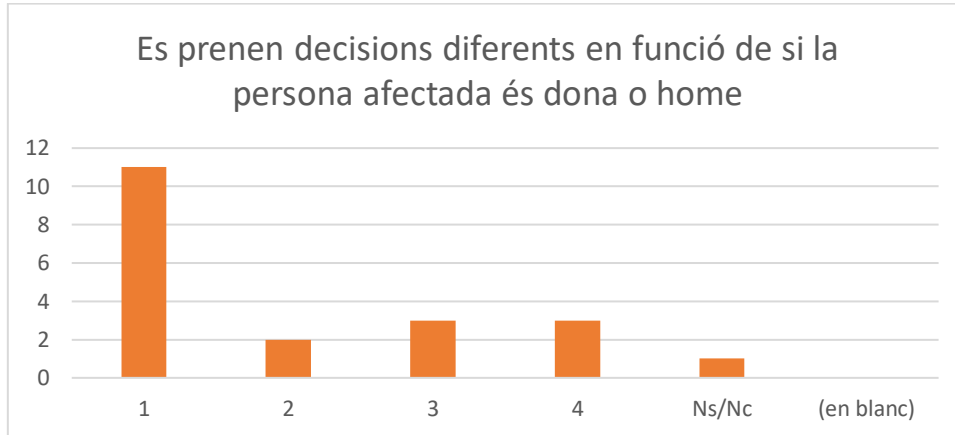
De manera majoritària no s'està gens d'acord en que es prenguen decisions diferents en funció de si s'és dona o home. No és significativa la diferència entre respostes de dones i d'homes.

6. *Es busca la manera de reequilibrar situacions a les que un dels sexes està infrarepresentat*



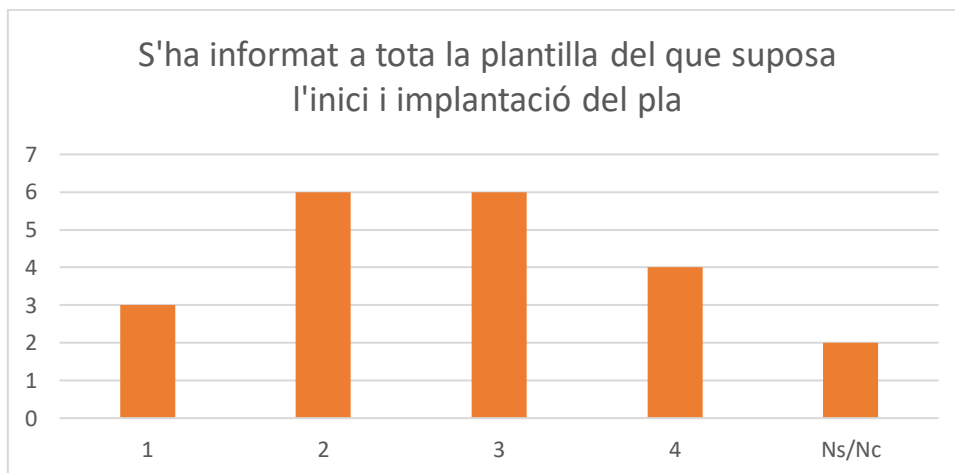
Es detecta certa manca de recursos a l'hora de reequilibrar situacions d'infrarepresentació. Una dada important ja que el Pla d'Igualtat s'elabora, entre d'altres coses, per donar recursos per tal de solucionar este tipus de qüestions, facilitant eines efectives.

7. *Es prenen les decisions garantint la presència de les persones implicades siguen dones o homes*



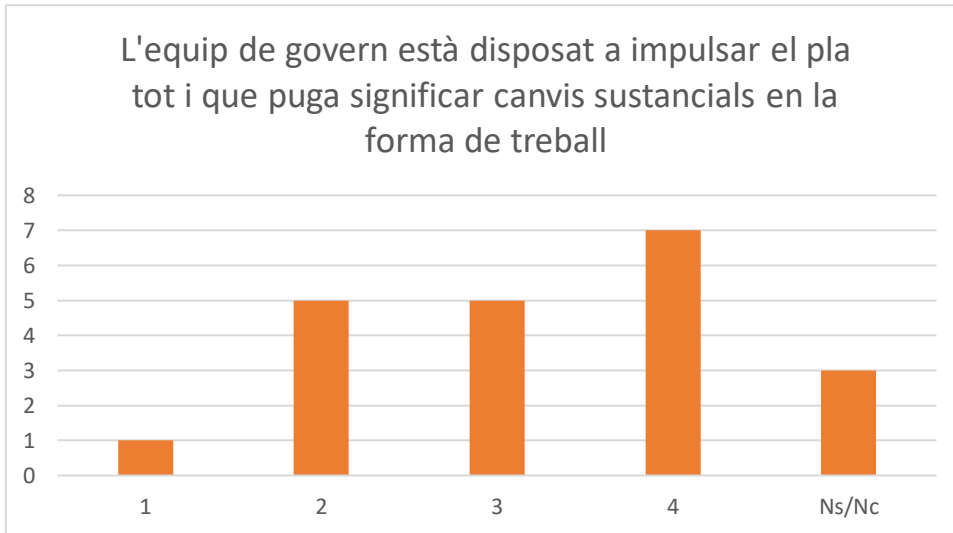
S'observa que de manera majoritària (resposta 1: en desacord) s'afirma que les decisions es prenen per igual, siga home o dona la persona afectada.

8. *S'ha informat a tota la plantilla del que suposa l'inici i implantació del pla*



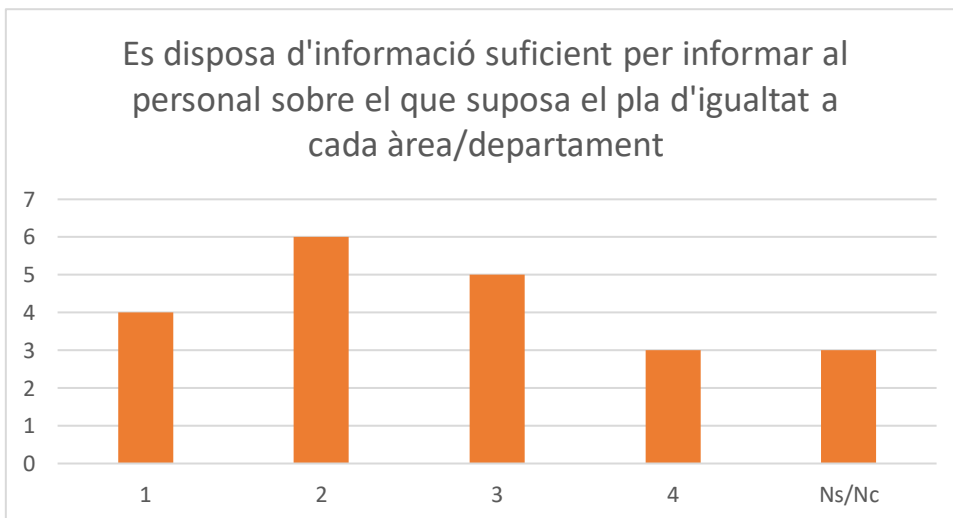
Tenint en compte les 3 respostes en que s'està en desacord i les 2 que no saben o no contesten i que totalment d'acord en son 4 respostes, entenem que o bé la informació no ha estat suficient o els canals d'informació també tenen alguna mancança.

9. *L'equip de govern està disposat a impulsar el pla tot i que puga significar canvis substancials en la forma de treball*



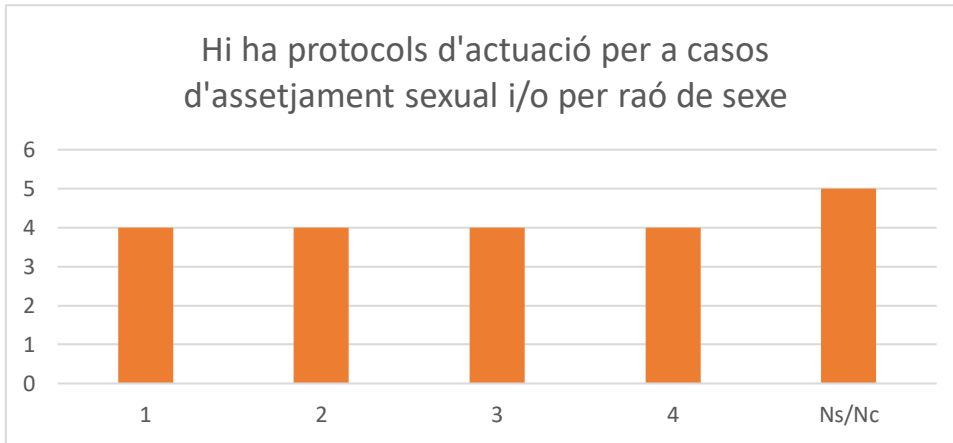
Com podem observar, l'equip de govern està, de manera majoritària, disposat a impulsar el Pla d'Igualtat assumint els possibles canvis en la forma de treball.

10. *Es disposa d'informació suficient per informar al personal sobre el que suposa el pla d'igualtat a cada àrea/departament*



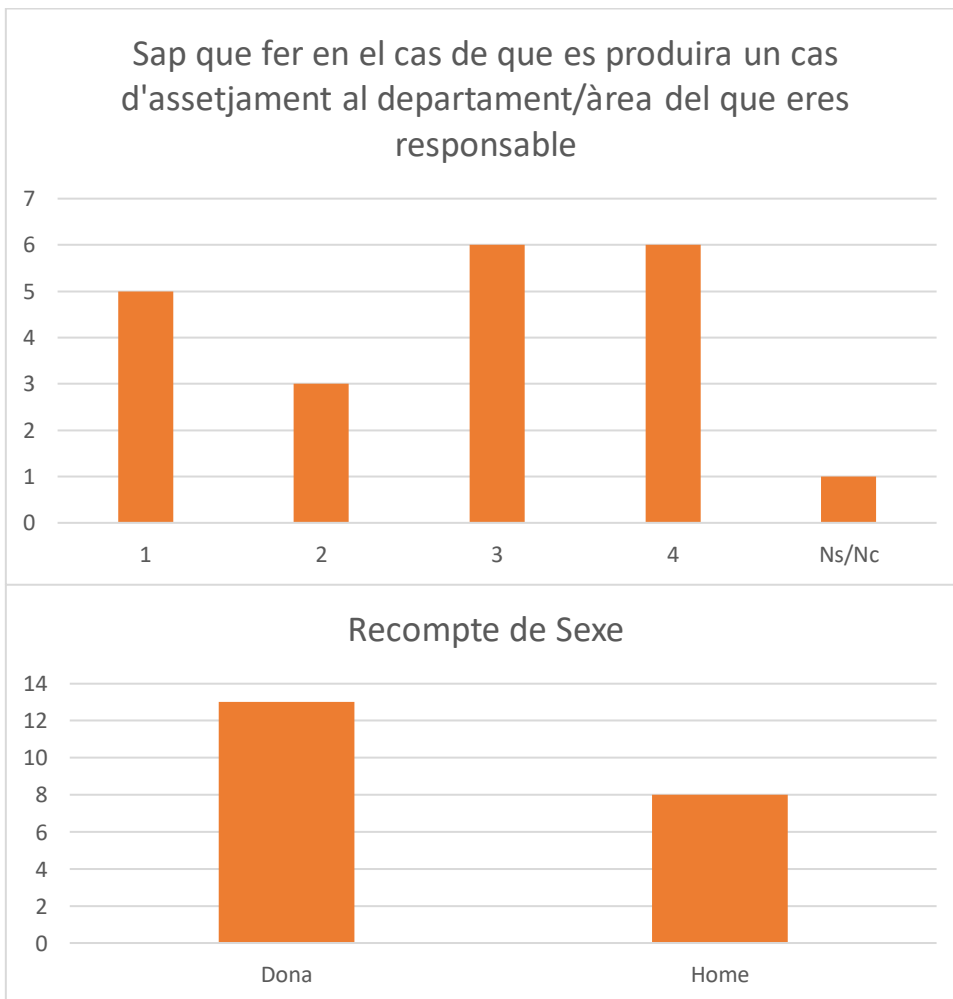
En canvi, hi ha una falta d'informació sobre el pla d'igualtat i com s'informa del mateix.

11. Hi ha protocols d'actuació per a casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe



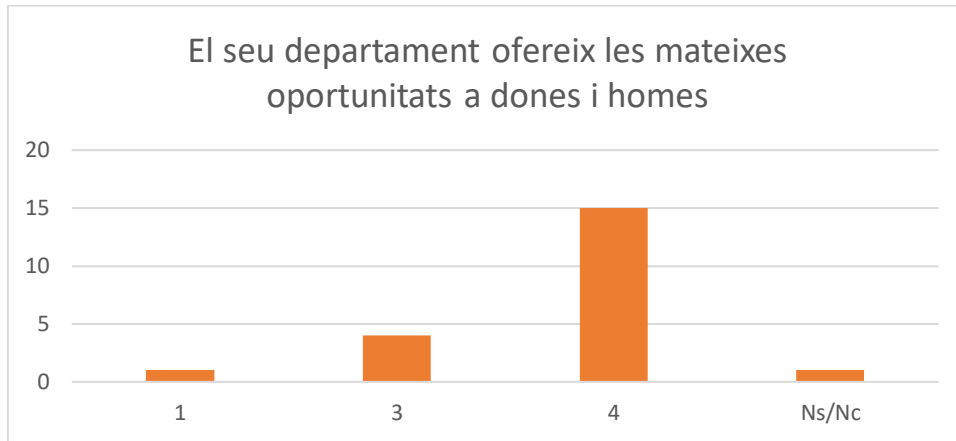
Hi ha un desconeixement en l'existència de protocol d'actuació davant casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Entenem que el coneixement existent es centra en les àrees i regidories implicades en l'elaboració del Pla d'Igualtat que inclou un protocol. Una qüestió de vital importància en el cas que s'hi produirà algun cas en l'ajuntament.

12. Sap que fer en el cas de que es produira un cas d'assetjament al departament/àrea del que eres responsable



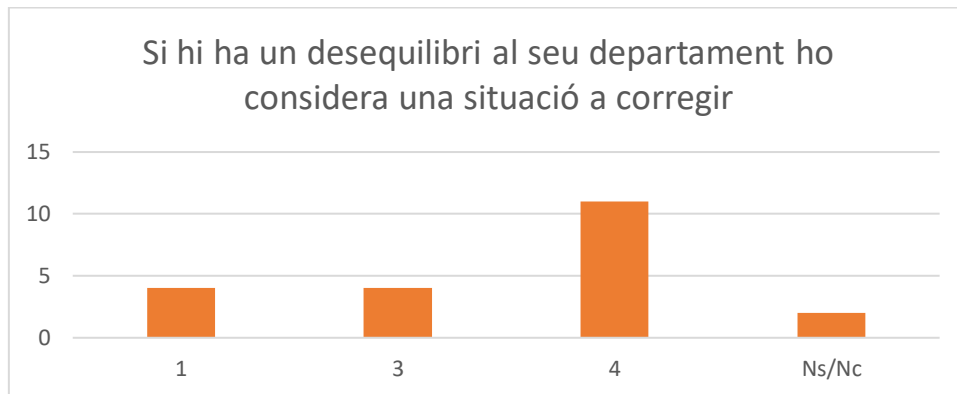
En esta qüestió hi trobem una mena de divisió de respostes on hi ha un coneixement de com s'hauria d'actuar davant un cas d'assetjament i un desconeixement a parts iguals. S'ha afegit el gràfic de respostes d'homes i dones per fer palés que les dones de manera majoritària saben com actuar davant un cas d'assetjament.

13. El seu departament ofereix les mateixes oportunitats a dones i homes



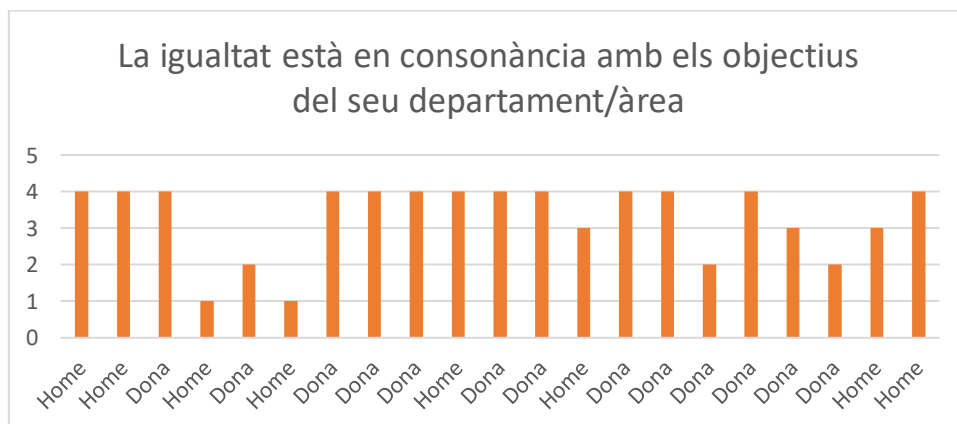
A l'ajuntament es té consciència de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de forma majoritària.

14. Si hi ha un desequilibri al seu departament ho considera una situació a corregir



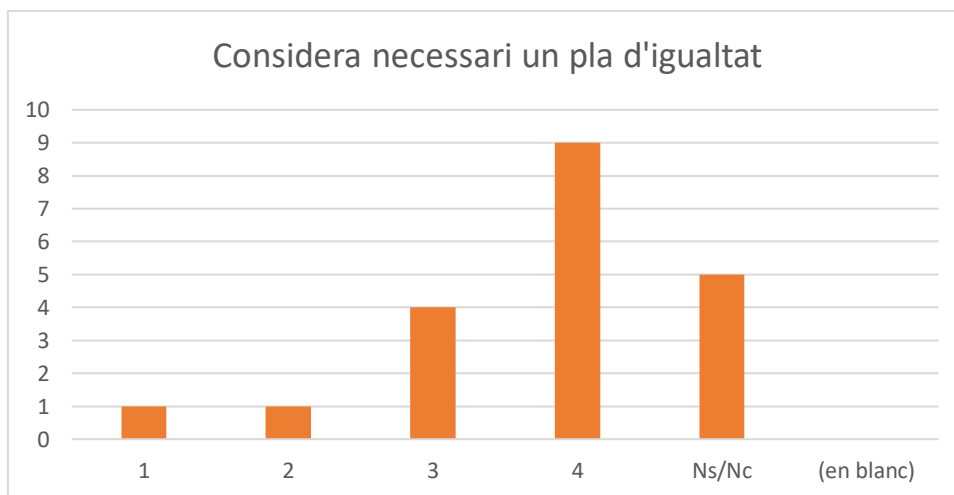
És important saber com corregir les situacions de desequilibri que es puguen donar, tot i que relacionat en la pregunta anterior han estat pràcticament les mateixes respostes donat que ja es considera d'entrada que hi ha les mateixes oportunitat entre dones i homes.

15. La igualtat està en consonància amb els objectius del seu departament/àrea



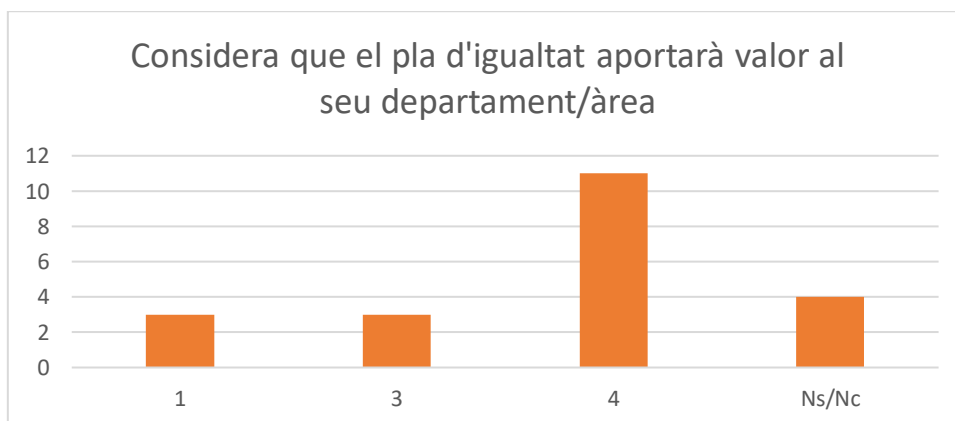
Tot i hi ha diferències entre departaments o àrees, de manera majoritària la igualtat està inclosa en els objectius.

16. Considera necessari un pla d'igualtat



Un Pla d'Igualtat, a més d'obligatori a tota empresa de més de 50 persones treballadores, és una eina útil per diagnosticar i avaluar el nivell d'igualtat en un centre de treball i evitar possibles causes i biaixos de gènere que es produeixen. És cridaner que hi hagen respostes en sentit negatiu o que no sàpiguen de la necessitat del mateix, tant en quant estem davant respostes del personal directiu i polític de l'ajuntament.

17. Considera que el pla d'igualtat aportarà valor al seu departament/àrea



En relació amb la pregunta anterior, també crida l'atenció tot i la majoria de estar totalment d'acord en que el Pla aportarà valor a l'àrea i/o departament, que 4 respostes siguen que no saben o no contesten i 3 que estan en desacord amb l'afirmació.

Respecte a la pregunta objectiva *esmenta, per favor, tres necessitats i deficiències que s'han de resoldre per millorar la igualtat entre dones i homes en l'ajuntament* s'han donat les següents respostes:

De manera generalitzada i majoritària es demana formació en igualtat, seguit per informació i formació en actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; utilització de llenguatge no sexista, conciliació de la vida laboral i familiar i més dotació en personal especialitzat en igualtat. Estes respostes venen a remarcar la necessitat d'informació que ja ha quedat reflectida en les qüestions anteriors. Caldrà incidir en la formació de manera especial.

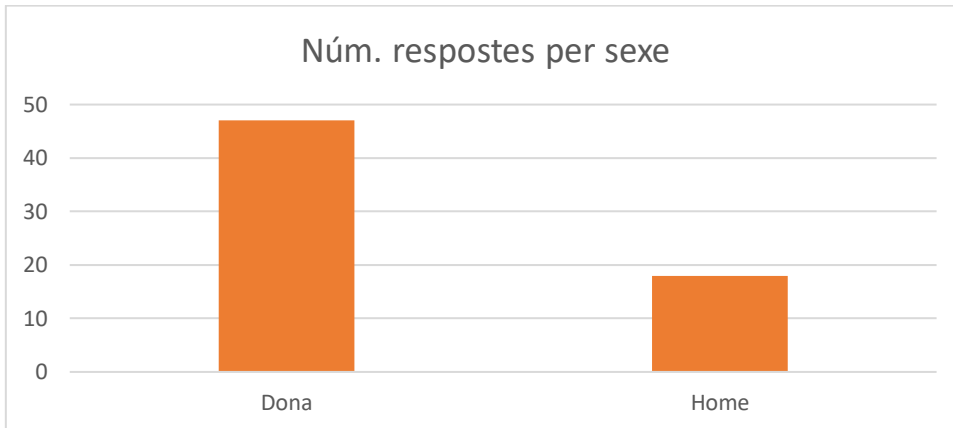
I a la pregunta: *Quines tres mesures podria adoptar l'ajuntament per resoldre eixes necessitats?* Tornem amb una resposta majoritària: formació sobretot en actuació davant l'assetjament sexual. Seguit en formació en

masclisme de baixa intensitat i millora-formació en llenguatge no sexista. També hi ha dos respostes que afirmen que no hi ha desigualtat i altres dos en que es demana millorar l'eficiència en l'àrea d'igualtat.

Formulari plantilla:

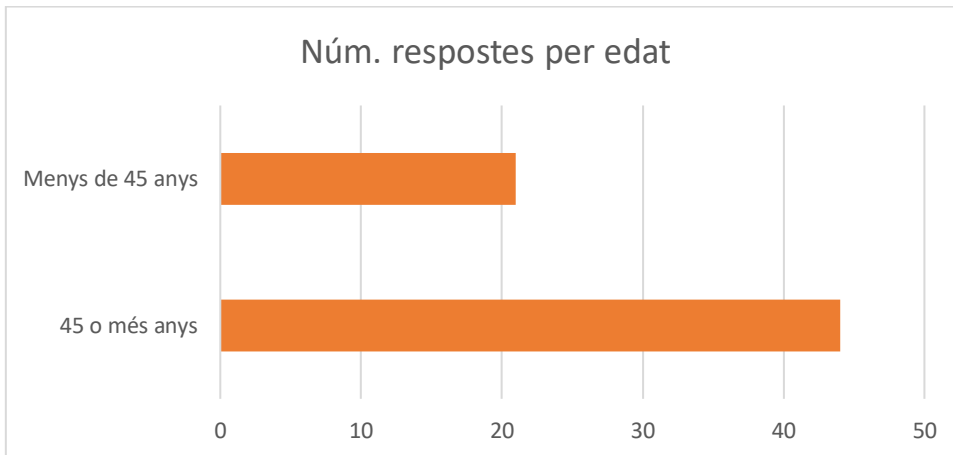
Respecte a la plantilla, s'ha donat un total de 65 respostes, mostra que es considera operativa i significativa per a treballar.

Del total de respostes, 47 han estat dones i 18 homes, valors significatius a priori que ens diuen que el Pla d'Igualtat interessa més a les dones que als homes, o almenys hi ha major preocupació.



33

Respecte a l'edat de les persones que han respost, son majoritàriament persones de 45 o més anys. Esta dada no és tan significativa ja que, recordem, es tracta del tram poblacional d'edat majoritari a la plantilla de l'ajuntament.

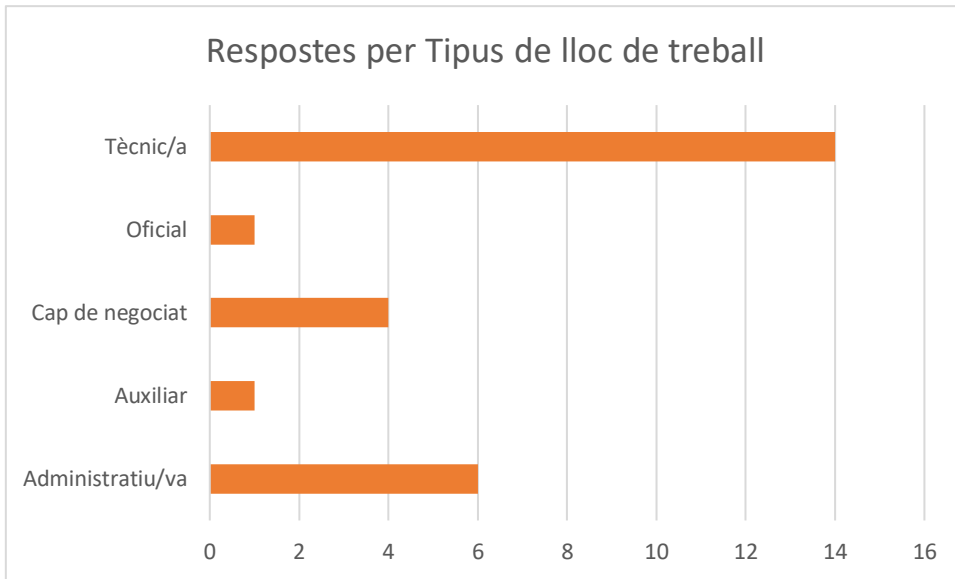


Pel que fa a les càrregues familiars de la plantilla, hi ha 39 persones que tenen fills i/o filles; 10 que a més de fills/es tenen persones dependents al seu càrrec; 4 tenen persones dependents al seu càrrec i 12 persones no tenen ni fills/es ni persones dependents al seu càrrec.

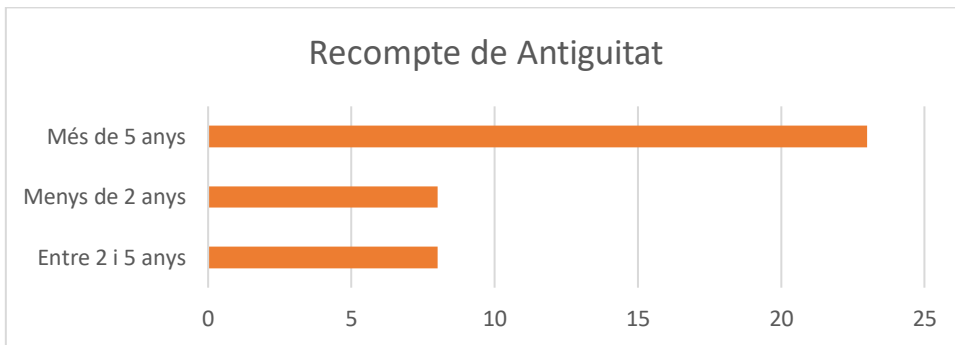
Segons esta informació caldrà tindre en compte les facilitats oferides des de l'ajuntament per a la conciliació de la vida laboral i familiar. Quan hem vist la situació de la plantilla actual s'ha pogut comprovar que persones treballadores en reducció de jornada (del total de la plantilla) son poques: 4 persones en reducció de jornada per cura de fills menors de 12 anys i 1 persona en reducció de jornada per lactància.

Cal tenir en compte també, que la major part de la plantilla te més de 45 anys, el que suposa que tenen fills i filles majors de 12 anys i per tant no tinguen reducció de jornada.

Pel tipus de lloc de treball, les respostes han estat majoritàriament per part del personal tècnic de la plantilla.



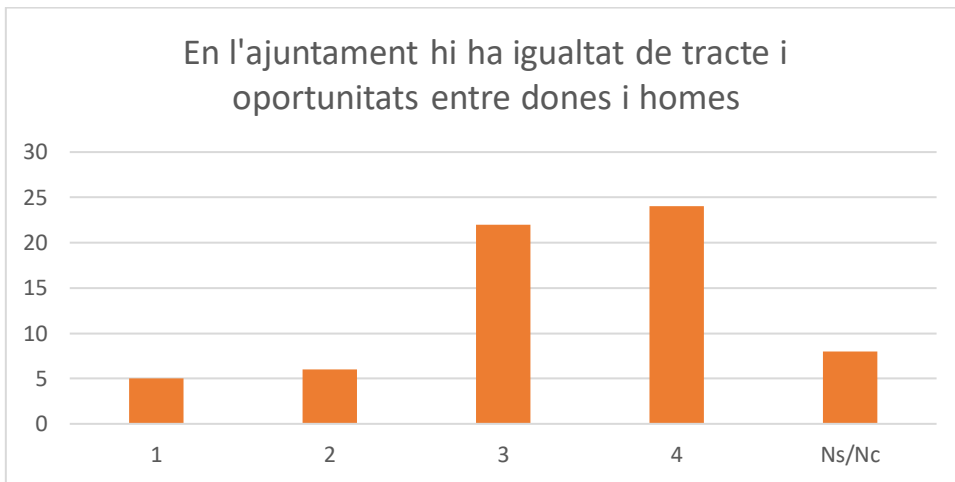
I també de manera majoritària personal amb més de 5 d'antiguitat a la plantilla.



Respecte a les preguntes de *si te personal al seu càrrec*: 27 no en tenen i 12 persones sí en tenen. I respecte a *si forma part de la representació legal de la plantilla*: 31 no i 8 persones sí son representants sindicals.

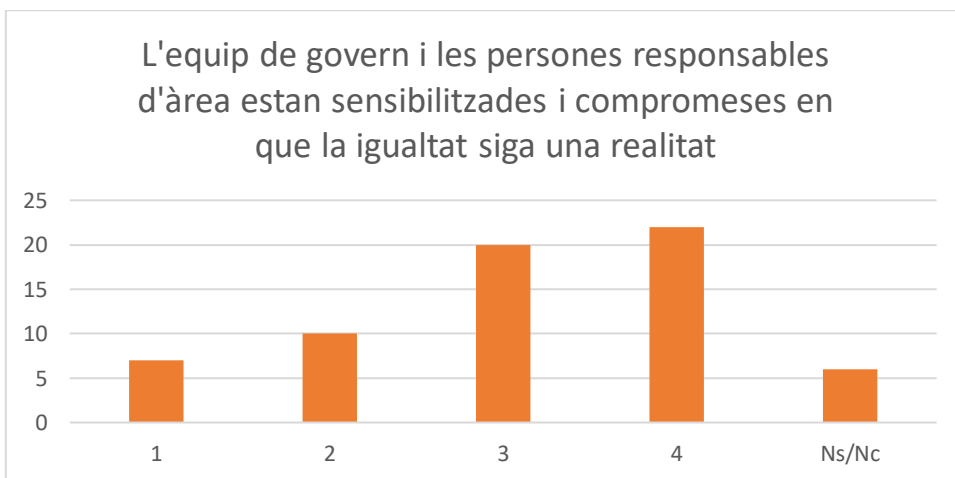
Pel que fa a preguntes valoratives, on la resposta 4 és molt d'acord i 1 en desacord, s'han realitzat un total de 16 qüestions.

1. A la pregunta sobre si *en l'ajuntament hi ha igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes*, les respostes han estat de manera majoritària *molt d'acord*, seguides per *d'acord*. Com s'ha comentat en altres apartats, la igualtat d'accés a l'administració aplica les mateixes oportunitats a dones i a homes. La consciència generalitzada és que com no hi ha entrebancs per qüestió de sexe, hi ha igualtat per tant.



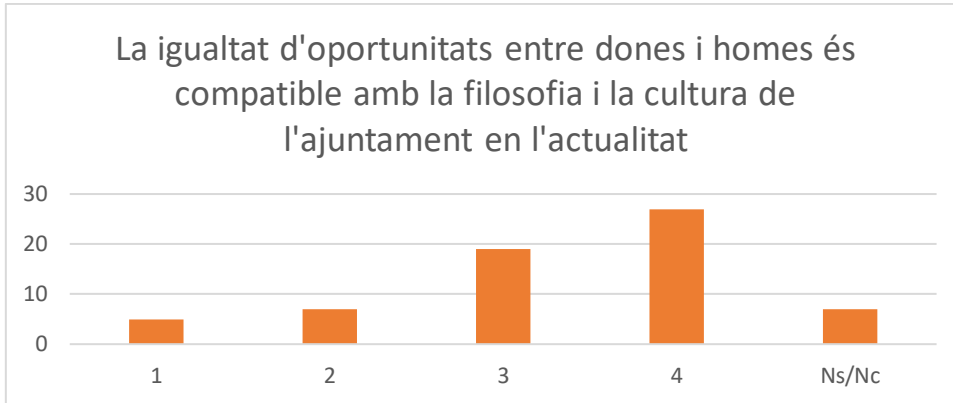
2. *L'equip de govern i les persones responsables d'àrea estan sensibilitzades i compromeses en que la igualtat siga una realitat.*

Les respostes han estat semblants a la pregunta anterior: de manera majoritària la plantilla està molt d'acord o d'acord en la sensibilització i compromís de l'equip de govern en la igualtat com a realitat en l'ajuntament de Carcaixent.



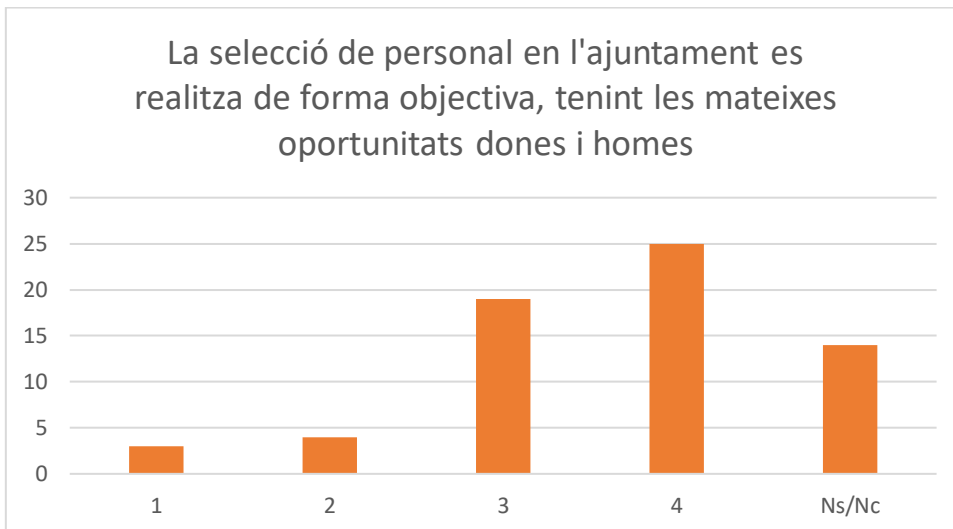
3. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és compatible amb la filosofia i la cultura de l'ajuntament en l'actualitat.

Seguim en respostes semblants a l'anterior. Del total de respostes, 27 estan molt d'acord en que la igualtat és compatible en la filosofia i cultura de l'ajuntament de Carcaixent; 19 estan d'acord, 5 en desacord i 7 no saben o no contesten i 7 més estan poc d'acord.



4. La selecció de personal en l'ajuntament es realitza de forma objectiva, tenint les mateixes oportunitats dones i homes.

Tot i que de manera majoritària hi ha coneixement de l'objectivitat i la igualtat d'oportunitats en la selecció de personal, crida l'atenció les 13 respostes de *no saben o no contesten*, factor a tindre en compte en anàlisis posteriors.



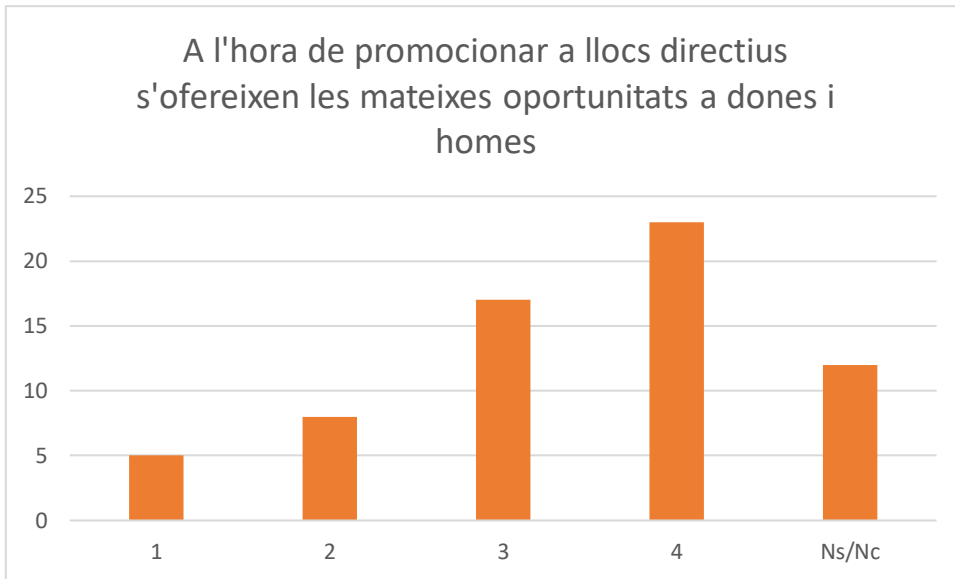
5. La formació que ofereix l'empresa és accessible a totes les persones independentment del seu sexe

De manera majoritària la plantilla manifesta estar molt d'acord en esta afirmació, no obstant continua sent cridanera la resposta de no sap o no contesta amb moltes respostes, 11 en concret, que manifesta una vegada més que la informació al respecte o l'interès pel mateix no acaba ser suficient.

6. A l'hora de promocionar a llocs directius s'ofereixen les mateixes oportunitats a dones i homes.

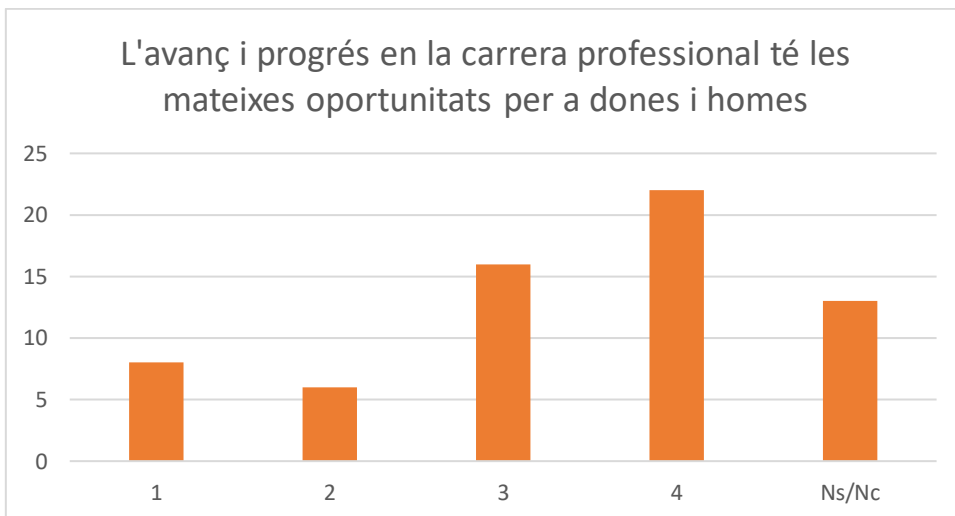
També en esta qüestió, hi ha una majoria de respostes molt d'acord i d'acord (23 i 17 respectivament). Tot i que tornem a veure un número de respostes important que no saben o no contesten (12)

Cal tornar a incidir en que a les administracions públiques els sistemes d'accés i per tant també de promoció venen regulades per la legislació on s'obliga a la igualtat de condicions.



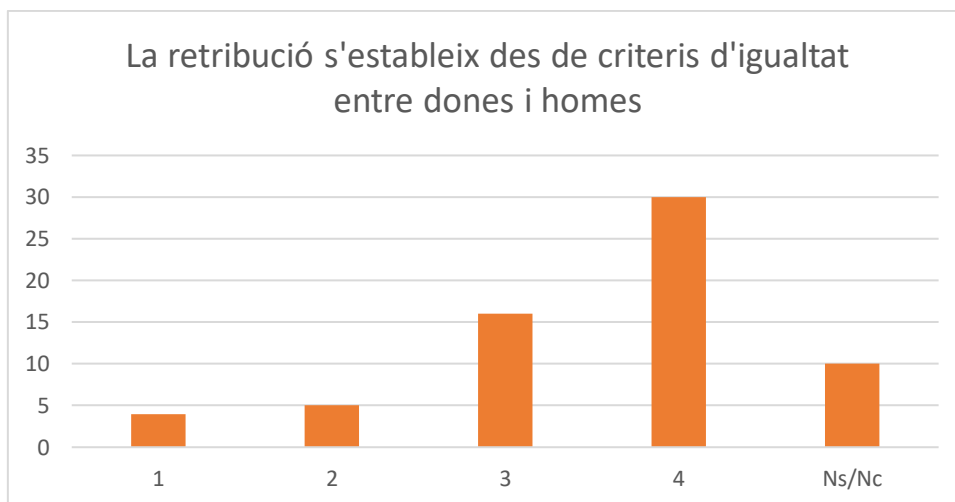
7. L'avanç i progrés en la carrera professional té les mateixes oportunitats per a dones i homes

Esta qüestió va parella en l'anterior, com s'ha comentat l'accés i promoció professional ve regulada per llei amb el sentit que tant l'accés com la promoció en la carrera professional son preceptius els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb tot, continua havent un nombre de respostes de no saben o no contesten (13) i de desacord (8) que caldrà valorar.



8. La retribució s'estableix des de criteris d'igualtat entre dones i homes

Les retribucions en l'administració pública venen regulades per criteris objectius i establerts per les taules adscrites al grup de qualificació i per tant, iguals per a dones i homes. Cal mirar si els complements de destí i específic com s'apliquen. En general, la plantilla opina que s'estableix amb criteris d'igualtat entre dones i homes.

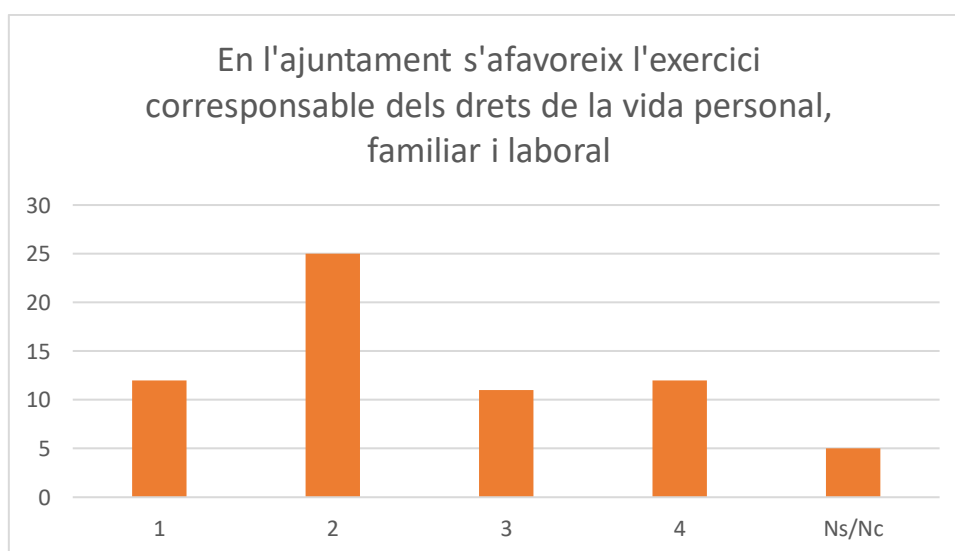


38

9. En l'ajuntament s'afavoreix l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

És significatiu que en esta qüestió la resposta majoritària ha estat *poc d'acord* i també que recordem que al formulari han respost més dones que homes.

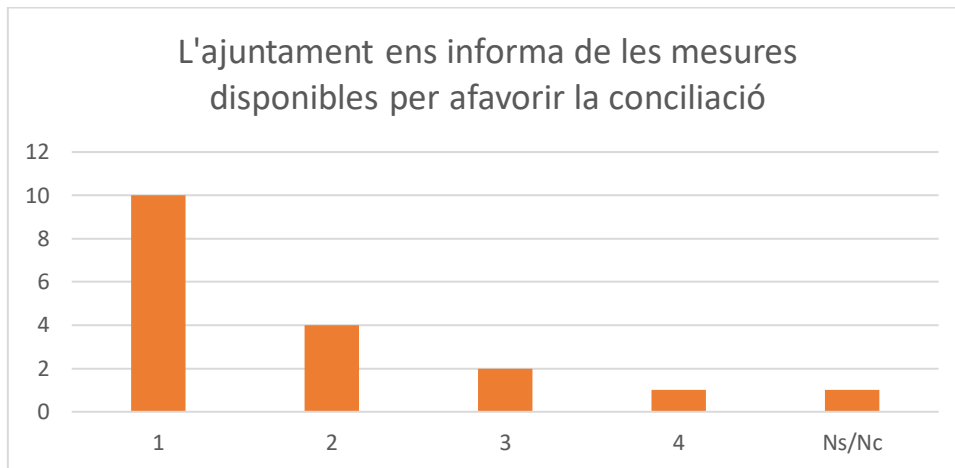
Que l'ajuntament no afavoreix o no informa adequadament dels drets de la plantilla és un tema més a tractar i analitzar possibles opcions que ofereix el Pla d'Igualtat.



10. L'ajuntament ens informa de les mesures disponibles per afavorir la conciliació.

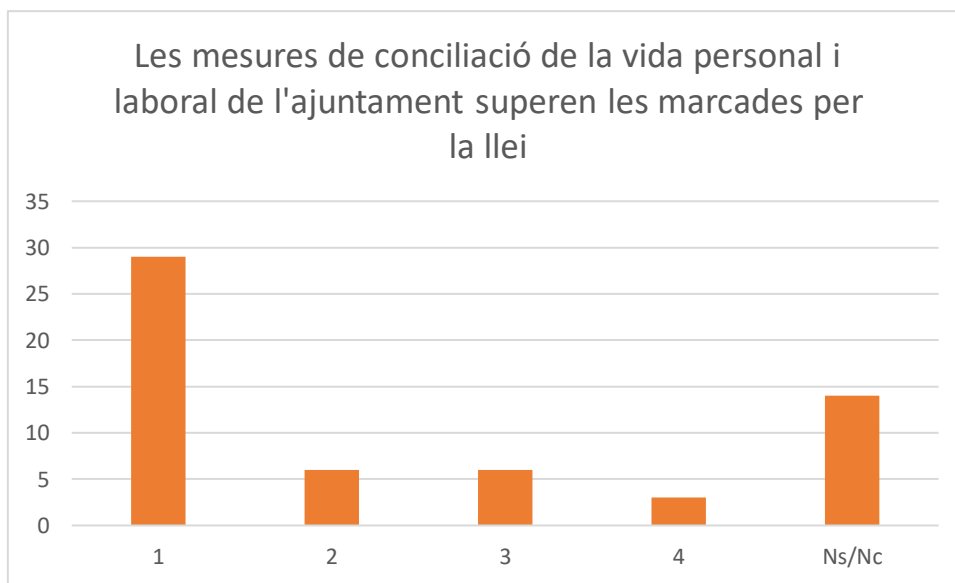
Com ja es preveia en la pregunta anterior, hi ha una mancança d'informació o els canals utilitzats no són suficients. La resposta majoritària és *en desacord*.

La conciliació de la vida laboral i familiar és una necessitat actual imprescindible i d'aplicació de manera igualitària.



11. Les mesures de conciliació de la vida personal i laboral de l'ajuntament superen les marcades per la llei.

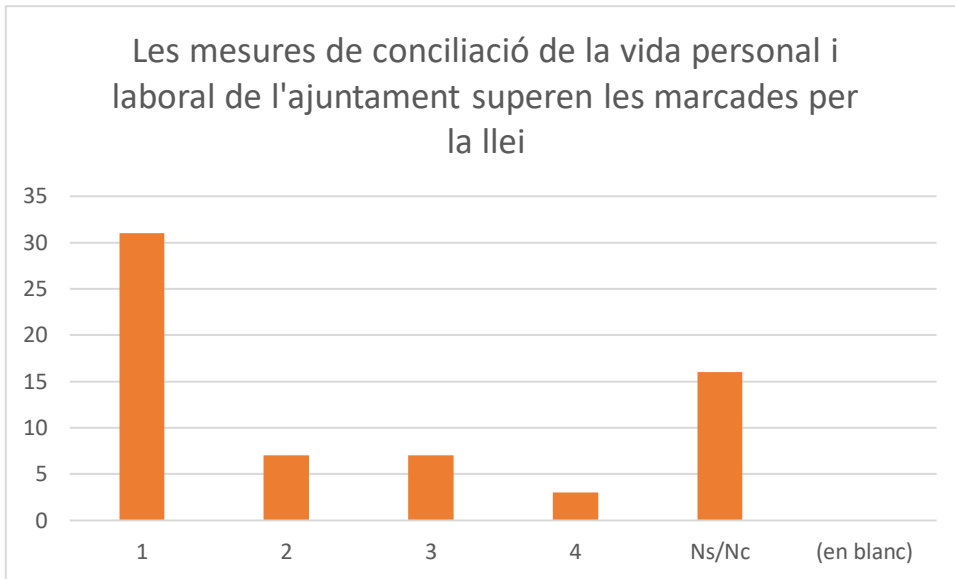
S'evidencia de nou, una majoria en desacord i una part important que no sap o no contesta. La informació i formació al respecte haurà de millorar.



12. L'ajuntament afavoreix l'ús de mesures de conciliació d'igual manera a dones i homes.

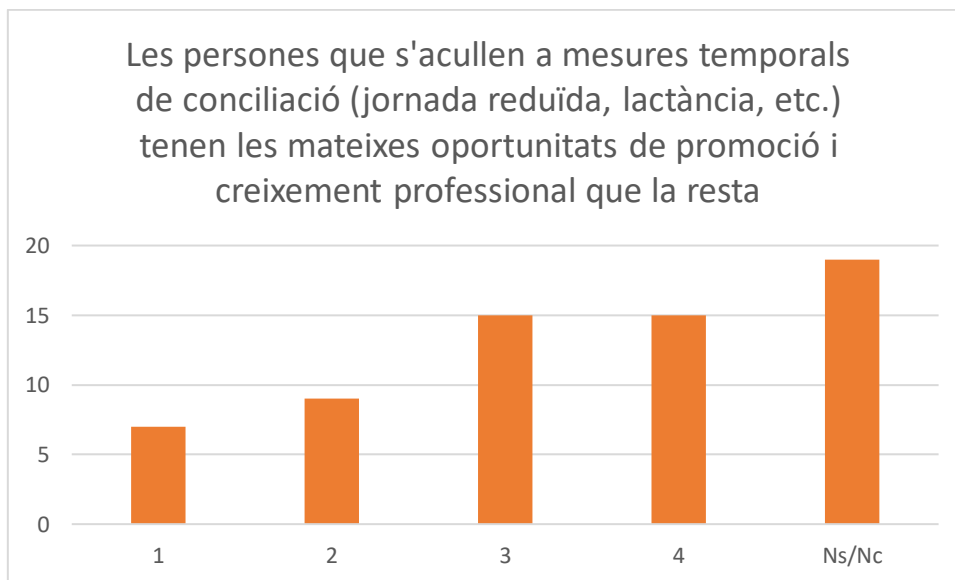
Hi ha una majoria de respostes *poc d'acord* (25 respostes) seguit del mateix número en *no sap o no contesta* i *molt d'acord* amb 12 respostes. El que ens denota continua havent una desinformació al respecte de les mesures a adoptar per conciliar la vida laboral i familiar i al mateix, que qui les coneix està molt d'acord en que s'apliquen d'igual manera a dones i homes.

13. Les mesures de conciliació de la vida personal i laboral de l'ajuntament superen les marcades per la llei.



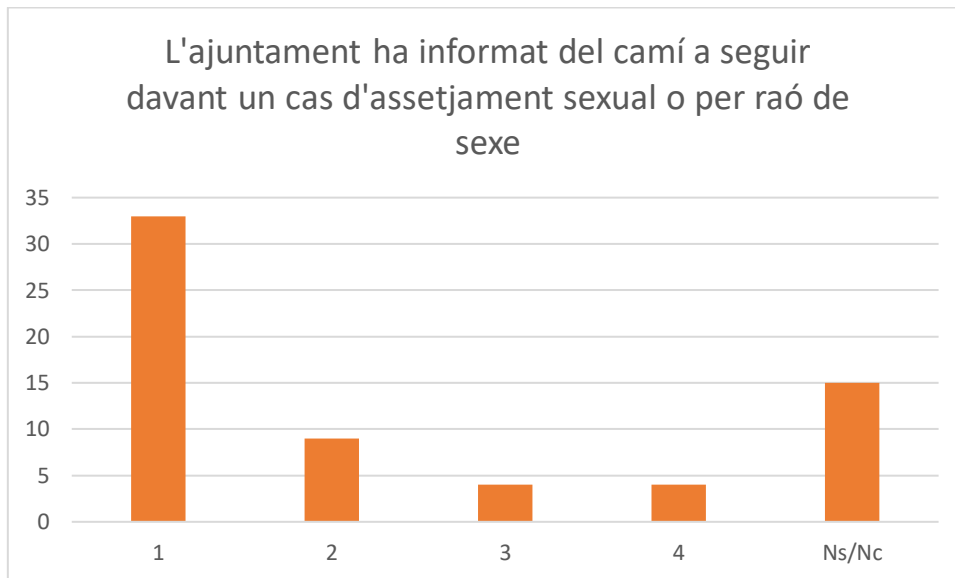
En desacord és la resposta més representativa (31 respostes) seguida pel desconeixement palès en les respostes de *no sap/no contesta* (16)

14. Les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació (jornada reduïda, lactància, etc.) tenen les mateixes oportunitats de promoció i creixement professional que la resta.



En esta qüestió torna a donar-se la dicotomia de personal que no sap o no te informació i la que en te està d'acord i molt d'acord.

15. L'ajuntament ha informat del camí a seguir davant un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

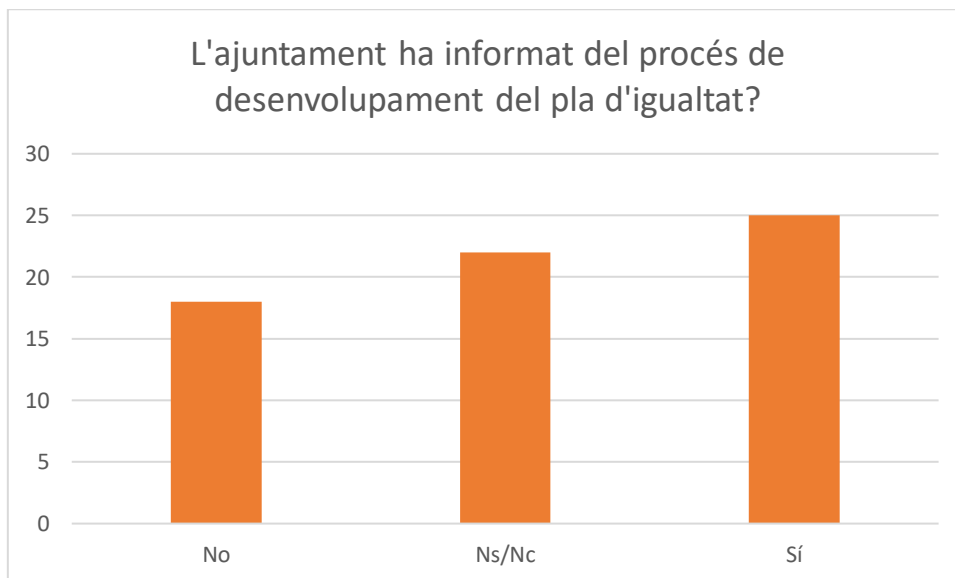


41

Ací hi ha una evident desinformació de què fer davant un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. En el moment de redacció d'este Pla no hi havia un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, per tant el resultat d'esta pregunta és obvi.

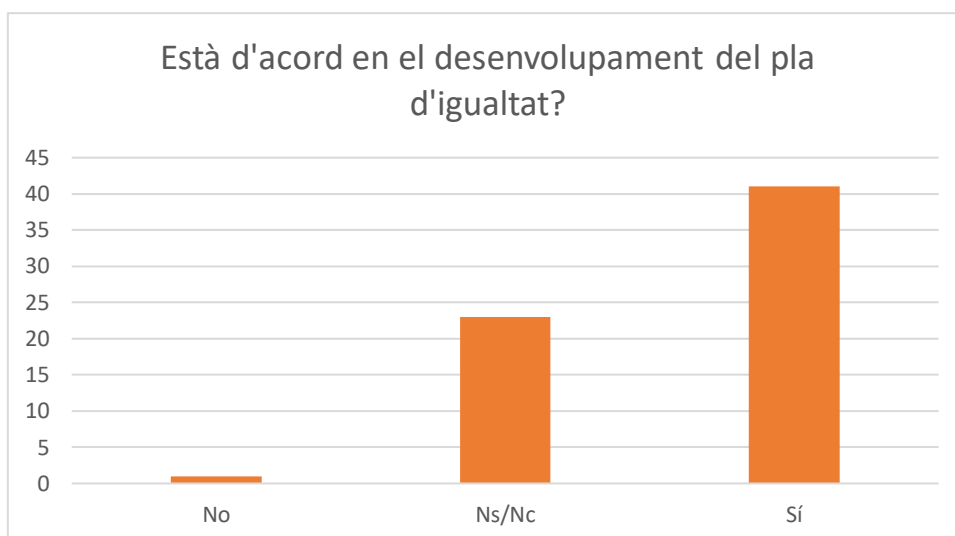
Actualment el protocol d'actuació està inclòs dins del Pla d'Igualtat donant així una seguretat a l'hora de com actuar davant estes situacions. En les avaluacions del Pla es tornarà a incidir en estes qüestions per comprovar el nivell de correcció.

16. L'ajuntament ha informat del procés de desenvolupament del pla d'igualtat?



Hi ha una clara divisió entre la plantilla que sí està informada i la que no o no sap. Tot i que s'han enviat correus electrònics a la plantilla, com l'enviament d'este formulari, cal seguir insistint una vegada més en la formació-informació del Pla a tota la plantilla afegint si cal nous canals per arribar-hi.

17. Està d'acord en el desenvolupament del pla d'igualtat?



Per altra banda, sí que hi ha un acord majoritari en que es desenvolupe el Pla (41 respostes) tot i tenint en compte que encara hi ha un nombre important de personal que no sap o no contesta (23)

18. Per què està o no d'acord en el desenvolupament del pla d'igualtat?

Es planteja esta qüestió per veure les opinions al respecte.

Per ordre de major número de respostes a menor trobem:

És una mesura necessària per aconseguir la igualtat real i que siga efectiva.

És un requisit per a subvencions i una obligació legal.

Desconec el desenvolupament del pla.

És un dret bàsic i fonamental.

Per regular el tema de la igualtat.

Saber línia de treball a seguir.

No hi ha cap desigualtat.

19. Esmenta, per favor, tres necessitats i deficiències que s'han de resoldre per millorar la igualtat entre dones i homes en l'ajuntament.

Les 3 necessitats i deficiències que s'han de resoldre i per ordre de més respostes ha estat:

1. Mesures de conciliació de la vida laboral i familiar.
2. Formació en igualtat.
3. Informació davant d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Altres qüestions en menor nombre de respostes i també per ordre han estat: Utilització de llenguatge inclusiu; paritat en càrrecs de responsabilitat; establir mecanismes objectius a la promoció professional; retribucions amb criteris d'igualtat.

20. Quines tres mesures podria adoptar l'ajuntament per resoldre eixes necessitats?

Per ordre de major número de respostes:

1. En primer i quasi de manera absoluta, es demana més informació, mesures i propostes per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar.
2. Seguit per la demanda de formació en temes d'igualtat.

3. Informació en com actuar davant els casos d'assetjament per raó de sexe.

La resta de propostes, menys significatives, han estat: setmana de 35 hores (que podem incloure com una mesura de conciliació); més transparència en ofertes d'ocupació; millora del llenguatge administratiu i aprovació del pla d'igualtat.

INFORME ENTREVISTES:

S'han fet una sèrie d'entrevistes personals en diferents àrees per fer una valoració in situ de la igualtat en diferents àrees.

Recursos Humans: el conveni col·lectiu de l'ajuntament de Carcaixent és de l'any 2001 i la Relació de Llocs de Treball de maig de l'any 2019. El conveni està per actualitzar.

Des de l'àrea es coordinen els plans de formació que no son propis. Els plans de formació que s'oferten son els que emanen de la Diputació de València i de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies principalment.

Es demana certificat de delictes sexuals en les àrees on es treballa amb xiquetes i xiquets.

Comunicació: no hi ha àrea de comunicació com a tal. S'encarreguen des d'alcaldia directament i recau en la persona eventual. Es té consciència i cura amb l'ús del llenguatge i es fa correcció de textos per a la web municipal i per a les xarxes socials de l'ajuntament. També val a dir que hi ha algunes àrees que tenen xarxes socials pròpies: ADL, Escoles Esportives, Piscina, CIJ, Biblioteca i UPCA. Amb tot es demana formació en l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu.

Contractació: hi ha sensibilització des de l'àrea. Es demana Pla d'Igualtat a les empreses obligades com a requisit i puntuable en les no obligatòries. S'afegeixen clàusules per promoure la igualtat en els contractes.

Igualtat: es crea el departament a l'any 2017, amb una agent d'igualtat. Des del departament s'ha fet el primer Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats de Carcaixent. També s'ha fet formació per a caps de departaments i per a policia.

Responsable de Salut Laboral: les mesures d'adaptació al lloc de treball de les dones es regulen segons llei. D'altra banda, la Mutua ja ha fet estudi de tots els llocs de treball. I pel que fa a protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe no hi ha cap fins la elaboració del present Pla d'Igualtat que l'inclou.

A més d'este entrevistes, s'han realitzat entrevistes personalitzades a personal significatiu d'àrees tant masculinitzades com de feminitzades.

Les entrevistes s'han focalitzat en la resposta a un mateix qüestionari per a totes les parts:

1. Son conscients de si hi ha un biaix de gènere a la seua àrea?
2. Es prenen mesures per garantir la igualtat en els processos de selecció i promoció?
3. Es preveuen mesures de promoció que animen a la presentació a llocs de treball amb gèneres infrarepresentats?
4. Qui dissenya els processos de selecció?
5. Quines mesures es prenen en uniformes i eines per garantir la comoditat i la salut? Hi ha mesures de flexibilitat horària?
6. Quines mesures es prenen per evitar la incomoditat de les dones en determinats ambients: decoració, banys, etc.
7. Pot fer alguna aportació per a la millora en la igualtat de l'àrea?

Àrees masculinitzades:

S'han fet entrevistes a Policia Local i a la Brigada d'Obres i Serveis, per ser dos àrees masculinitzades i amb realitats diferenciades.

Policia Local: s'ha fet una entrevista presencial amb una oficial de policia.

En primer lloc, cal fer referència a un canvi conceptual del que és el cos de policia local, ja que s'aprecia entre la ciutadania la valoració del paper social de la mateixa i això fa també que siguin més dones les que es presenten a les oposicions a policia.

D'altra banda, hi ha una consciència del biaix de gènere existent al cos, tot i que hi algunes mesures com la reserva de places per a dones, tot i que esta reserva desapareix quan s'arriba al procediment d'accés vertical, és a dir, per a la promoció de comandaments ja no hi ha reserva. Esta és una proposta que està pendent.

Respecte al disseny de processos de selecció, es segueixen els models proposats per altres administracions i per la Generalitat Valenciana, tot i que es fa una revisió de mesures.

Pel que fa als uniformes de la policia local, actualment ja es disposa d'un patró per a dones. No hi ha constància d'uniforme per a dones embarassades. El cas que es va donar, hi hagué que demanar permís per treballar sense uniforme.

El retén de la policia local te unes deficiències que afecten la igualtat entre homes i dones. Al retén no hi ha servei de dones, sols un urinari i per tant, quan una dona està de servei al retén ha de pujar al primer pis per poder fer ús de servei sanitari. Tampoc hi ha dutxes per a les dones i sí per als homes. Peticions que es fan per poder treballar en igualtat de condicions.

Brigada d'Obres i Serveis: entrevista amb el cap.

Des de la Brigada son conscients del biaix de gènere existent. És un servei en retrocés ja que ha anat disminuint en personal i en funcions que s'han traslladat a l'empresa municipal PROCARSA sobretot. Quan cal personal es contracta de borses generals, no hi ha específiques. Actualment la plantilla queda reduïda a operaris (electricistes, mecànics, obrers) i a conserges dels col·legis. Els operaris son tot homes i les conserges son dones. A més, pel que respecta a la plantilla d'operaris, son majors i alguns es jubilen prompte. No hi ha previsió de mesures de promoció que animen a la presentació de gèneres infrarepresentats.

Com a millores es proposen proves d'accés específiques per oficis ja que caldria professionalitzar més la brigada.

Àrees feminitzades:

Benestar Social: entrevista amb la coordinadora de l'àrea.

Existeix consciència del biaix de gènere a l'àrea. Pel que respecta a la presa de mesures per garantir la igualtat en els processos de selecció i promoció, no poden, remarquant que els agradaria sobretot en el que és l'ajuda a domicili. S'ha intentat en l'apartat d'entrevistes però és poc significatiu i fins ara no s'ha aconseguit.

En el disseny de processos de selecció, es deuria tindre en compte la informació que pot aportar l'àrea i poder dissenyar mesures. Actualment venen dissenyats i l'àrea no intervé en el disseny dels processos.

Respecte a la conciliació de la vida laboral i familiar, existeix com en la resta de departaments de l'ajuntament un horari troncal i unes hores flexibles. Açò ha permès la conciliació i també un major horari d'atenció al públic ja que la forqueta horària augmenta per dalt i per baix.

Com aportacions remarcar que no existeix la figura de cap d'àrea com en altres llocs, sols hi està la figura de coordinadora d'àrea. Es demanda també formació en l'apoderament de l'àrea.

I finalment, s'esmenta la inestabilitat de la gent que hi treballa ja que de 18 persones sols hi ha 3 que siguin funcionàries, 5 laborals i 12 temporals per programa.

A millorar també, el canvi de mentalitat respecte a l'àrea i la igualtat salarial respecte a altres departaments.

6. PLA D'ACCIÓ

6.1. Eixos estratègics i àrees d'intervenció.

El pla s'articularà al voltant dels següents eixos estratègics:

6.1.1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.

- Foment de mesures d'acció positiva en aquelles àrees i nivells de decisió i responsabilitat on esta infrarepresentat un gènere.
- Foment de la contractació responsable i igualitària.
- Formació al respecte de les persones i equips responsables de la contractació.
- Formació al respecte de la resta de la plantilla.

6.1.2. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

- Sensibilització i foment de la corresponsabilitat entre les persones treballadores.
- Foment de la flexibilitat laboral i sensibilització de la mateixa.
- Formació en usos del temps.

6.1.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

- Foment de mesures d'acció positiva en nivells de decisió i responsabilitat on esta infrarepresentat un gènere.
- Formació al respecte de les persones i equips responsables de la elaboració de les bases i processos de selecció.
- Formació al respecte de la resta de la plantilla.
- Creació d'eines de correcció i seguiment.

6.1.4. PROMOCIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.

- Formació al respecte de les persones i equips responsables.
- Formació al respecte de la resta de la plantilla.
- Creació d'eines de correcció i seguiment.

6.1.5. FORMACIÓ

- Formació en igualtat de caràcter generalista per la plantilla i les persones amb càrrec polític.
- Campanyes de sensibilització al respecte.

6.1.6. RETRIBUCIONS.

- Creació d'eines de correcció i seguiment.
- Formació al respecte de les persones i equips responsables.
- Formació al respecte de la resta de la plantilla i en especial a aquelles persones que formen part de taules de negociació.

6.1.7. SALUT LABORAL.

- Creació d'eines de seguiment i correcció.
- Campanyes específiques orientades als problemes detectats.
- Campanyes de sensibilització general.

6.1.8. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA .

- Creació d'eines de seguiment i correcció.
- Campanyes específiques orientades als problemes detectats.
- Campanyes de sensibilització general.

6.1.9. PROCEDIMENTS PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

- Adopció de protocols i altres eines.
- Creació d'eines de seguiment i correcció.
- Formació al respecte de les persones i equips responsables.
- Campanyes de sensibilització.

6.2. Objectius específics i accions.

Cada àrea d'intervenció es dirigirà al compliment d'uns objectius i tindrà assignada una o diverses accions.

Cada acció estarà constituïda pels següents aspectes, i vindrà codificada en funció de:

CODIS ALFABÈTICS DE LES ACCIONS:

MESURES NORMATIVES (MN) Es refereixen fonamentalment a canvis normatius interns.

ACCIONS POSITIVES (AP) Mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures s'apliquen en tant subsistisquen aquestes situacions, i han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. Art. 11 LOI.

MESURES TRANSVERSALS (MT) Operen a mitjà i llarg termini. En si mateixes són econòmiques, perquè requereixen bàsicament la reestructuració de recursos i mitjans ja existents, i responen a la pregunta sobre com afecta cada política de RRHH a les dones i als homes que integren l'ajuntament, encara que han d'anar acompanyades d'instruments que afavorisquen la seua posada en marxa.

PRIORITAT. - CODIS NUMÈRICS PER A LA TEMPORALITZACIÓ D'ACCIONS:

1 Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2023.

2 Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2024.

3 Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2025.

4 Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2026.

RESPONSABILITAT

El departament o el càrrec responsable d'impulsar o executar una acció serà el que, per raó de les seues competències, més relació tinga amb el contingut de l'acció, o qui ocupe el càrrec immediatament superior jeràrquic.

INDICADORS

Tota acció haurà de formular-se contemplant un o diversos indicadors que permeten mesurar el grau de consecució dels objectius que es pretén aconseguir.

PERIODICITAT

Les accions podran dur-se a terme de manera permanent o puntual. En el segon cas podran tindre caràcter periòdic, és a dir, repetir-se bimestral / trimestral / semestral / anual / biennal.

6.2.1. Processos de selecció i contractació.

Objectius específics d'aquesta àrea d'actuació:

- Foment de la presència de dones mitjançant mesures d'acció positiva.
- Elaboració de plans d'informació per afavorir la participació de dones en processos de selecció i contractació.
- Creació d'espais de treball més inclusius i diversos.
- Fomentar mesures d'acció positiva a aquelles àrees i nivells de decisió i responsabilitat on esta infrarepresentat un gènere.
- Fomentar la contractació responsable i igualitària.
- Formar al respecte de les persones i equips responsables de la contractació.
- Formar al respecte de la resta de la plantilla.

Accions:

Acció N°1: Acció positiva de millora dels processos de selecció i de contractació.

Acció Num:	Prioritat	Tipus d'acció	AP
1	1		
Descripció de l'acció			
<p>Millora dels processos de selecció i contractació incloent:</p> <ol style="list-style-type: none"> Redacció d'un catàleg d'accions afavoridores de la igualtat en processos de selecció i contractació que incloga com a mínim: <ol style="list-style-type: none"> Revisar el llenguatge i continguts de les bases reguladores dels processos de selecció de personal per a assegurar la seua objectivitat. Revisar i actualitzar les pràctiques de comunicació existents (anuncis, demandes d'ocupació, vacants internes) per a incorporar un llenguatge neutre i eliminar estereotips de gènere. Que les competències requerides s'especifiquen de manera objectiva, sense que la seua descripció deixe entreveure estereotips de gènere. Continuar potenciant la participació femenina en els tribunals o comitès de selecció. Consensuar els criteris dels processos de selecció amb la Comissió d'Igualtat. Informar per escrit als equips de selecció sobre els criteris i els compromisos acordats en la Comissió d'Igualtat. Utilitzar currículums cecs en els processos de selecció si és possible. Elaboració d'un document de treball amb possibles clàusules socials a incloure en les contractacions externes de l'ajuntament per afavorir les empreses i professionals que igualitàries i actuen en eixe sentit. Desenvolupament de campanya informativa a xarxes socials i mitjans de comunicació municipals animant a la incorporació de dones i homes a aquells departaments on són desequilibradament minoritaris. Aquesta campanya es compondrà de posts, articles i imatges que eliminen els biaixos de sexe en aquests treballs. 			
Periodicitat	Responsabilitat	Verificació i indicadors	
Puntual (punts 1 i 2). Periòdic (punt 3).	Departaments d'Igualtat, Personal i secretaria	<ol style="list-style-type: none"> Existència dels documents de referència esmentats. Evolució de l'equilibri entre sexes a la plantilla. Evolució de l'equilibri entre sexes en aquelles àrees i departaments descompensats. Nº de posts i articles publicats al respecte. 	
Cost Previst:	0€	A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

Acció N°2: Formació per la millora dels processos de contractació i selecció

Acció Num:	2	Prioritat	2	Tipus d'acció	MT
Descripció de l'acció					
Desenvolupament cada dos anys d'un curs de formació de 8 hores per a les treballadores i treballadors del departament de personal que incloga, al menys els següents continguts: <ul style="list-style-type: none"> • Contractació pública responsable i igualitària. • Importància de la disminució dels biaixos per raó de sexe. • Mesures bàsiques per la igualtat en la contractació. 					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Periòdic		Departaments d'Igualtat i Personal		1. Llistat d'assistència (amb signatures) al curs. 2. Materials entregats en els cursos a les persones assistents.	
Cost Previst:		1.500 € (Formació)			

6.2.2. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

Objectius específics associats:

- Sensibilitzar i fomentar la corresponsabilitat entre les persones treballadores.
- Fomentar la flexibilitat laboral i sensibilització sobre la mateixa per afavorir i facilitar la conciliació.
- Formar en usos del temps per facilitar la conciliació.

Accions:

Acció N°3: Campanya de Sensibilització i informació a la plantilla sobre els seus drets de conciliació

Acció Num:	3	Prioritat	1	Tipus d'acció	MT
Descripció de l'acció					
Desenvolupament d'una campanya anual d'informació a la plantilla sobre els seus drets en matèria de conciliació consistent en: Enviaments periòdics de materials sobre els drets de conciliació. Publicar a l'intranet municipal un apartat recollint aquests drets. Formació anual en gestió i ús del temps per facilitar la conciliació.					
Periodicitat	Responsabilitat		Verificació i indicadors		
Periòdic	Departaments d'Igualtat i Personal, representació sindical.		1. Materials enviats. 2. Evolució de les xifres de persones que demanen mesures de conciliació, totals i per sexes.		
Cost Previst:	2.800 € (Formació)		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats. Excepte la formació.		

49

Acció N°4: Pla de flexibilització per àrees/departaments.

Acció Num:	4	Prioritat	2	Tipus d'acció	AP
Descripció de l'acció					
Redacció a cada departament d'un document bàsic de flexibilització per afavorir la conciliació amb objectius i mesures concretes per a cadascun d'ells. Cada document hauria d'incloure un resum de les mesures de conciliació sol·licitades en els darrers dos anys, dos o tres objectius i altres dues o tres accions per assolir-los.					
Periodicitat	Responsabilitat		Verificació i indicadors		
Puntual	Departaments d'Igualtat i Personal, representació sindical, responsables d'àrea/departament.		1. Existència dels documents de referència esmentats. 2. Evolució de les xifres de persones que demanen mesures de conciliació, totals i per sexes.		
Cost Previst:	0€		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.		

6.2.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Objectius específics associats:

- Fomentar mesures d'acció positiva en nivells de decisió i responsabilitat on esta infrarepresentat un gènere.
- Formar al respecte les persones i equips responsables de la contractació.
- Informar al respecte la resta de la plantilla.
- Crear les eines necessàries per corregir desequilibris i fer seguiment de l'evolució d'aquests.

Accions:

Acció N°5: Millora dels processos de promoció per afavorir una l'augment de la classificació professional de les dones

Acció Num:	5	Prioritat	3	Tipus d'acció	AP
Descripció de l'acció					
Elaboració d'un protocol per als processos de millora de la classificació que incloga com a mínim: <ol style="list-style-type: none"> 1. Eliminar les denominacions masculines o femenines utilitzant termes neutres en la denominació de la classificació professional. 2. Eliminar qualsevol criteri discriminatori en relació amb paràmetres com a sexe, edat, etc. 3. Definir com, quan i per què es recorre a la mobilitat funcional evitant així qualsevol tipus de discriminació i fent transparent el mètode per a cobrir llocs vacants mitjançant aquest mecanisme. 4. Definir els criteris per a enquadrar a les persones treballadores en els grups i les categories professionals. 5. Corregir les situacions en les quals es detecte una infravaloració del treball de les dones. 					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Puntual		Departaments d'Igualtat i Personal, representació sindical.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Existència del protocol. 2. Evolució de les xifres classificació de llocs de treball per sexes. 	
Cost Previst:		0€		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

Acció N°6: Creació d'una eina de seguiment de l'evolució de la classificació professional per sexes.

Acció Num:	6	Prioritat	4	Tipus d'acció	MT
Descripció de l'acció					
<ul style="list-style-type: none"> • Aprofitar la RLC per disposar d'una descripció objectiva dels llocs de treball i les competències de cadascun d'ells. • Manteniment d'una base de dades desagregada per sexes segons el departament, tipus de contracte, lloc i grup professional. • Informar anualment la Comissió d'Igualtat de les dades estadístiques relatives a la distribució d'homes i dones per departaments, per tipus de contracte, lloc i grup professional. 					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Permanent		Departaments d'Igualtat i Personal.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Existència de l'eina de seguiment. 2. Evolució de les xifres classificació de llocs de treball per sexes. 3. Informes a la comissió d'igualtat. 	
Cost Previst:		0€		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

6.2.4. PROMOCIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.

Objectius específics associats:

- Formar al respecte de les persones i equips responsables.
- Formar al respecte de la resta de la plantilla.
- Fomentar la promoció professional de les dones.
- Creació d'eines de correcció i seguiment.

Accions:

Acció N°7: Pla d'acció per a l'equilibri entre sexes en totes les àrees departaments.

Acció Num:	7	Prioritat	2	Tipus d'acció	AP
Descripció de l'acció					
Disseny d'un protocol per afavorir l'equilibri entre sexes en tots els departaments i nivells de decisió que incloga: <ol style="list-style-type: none"> 1. Donar prioritat al sexe infrarepresentat a departaments amb desequilibri. 2. Creació d'un registre de seguiment professional anual on es reculla quines són les persones que promocionen o no i els motius. 3. Establiment de criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts als processos de promoció assegurant la neutralitat pel que fa al gènere. 4. Elaborar per escrit i comunicar a tota la plantilla els possibles itineraris professionals de l'empresa que es penge a la intranet de l'ajuntament. 5. Enquesta de necessitats formatives, amb especial atenció a les dones, per tal d'afavorir l'adquisició de competències per la promoció. 6. Quotes de presència del sexe infrarepresentat als actes públics i comunicatius de les àrees i departaments on s'ha detectat un desequilibri entre sexes. 					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Puntual/Permanent		Departaments d'Igualtat i Personal, sindicats.		1. Existència del protocol. 2. Evolució de les xifres al respecte.	
Cost Previst:		0€		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

51

Acció N°8: Formació i campanyes d'incentivació per la igualtat en els processos de promoció i l'equilibri de plantilles i equips de treball.

Acció Num:	8	Prioritat	2	Tipus d'acció	MT
Descripció de l'acció					
Desenvolupament d'una campanya de formació i sensibilització que incloga: <ol style="list-style-type: none"> 1. formació específica en matèria d'igualtat i gènere per a les persones de l'àrea de personal (a desenvolupar cada dos anys). 2. Campanya anual de motivació de la participació de les dones en els processos de promoció professional consistent en l'enviament d'una text junt al document d'itineraris descrit en el punt 4 de l'acció anterior i l'oferta de promoció prevista per eixe any. 					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Periòdica		Departaments d'Igualtat i Personal, sindicats.		1. Existència del protocol. 2. Evolució de les xifres al respecte.	
Cost Previst:		a. (Formació)		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

6.2.5. FORMACIÓ

Objectius específics associats:

- Formar al respecte les persones i equips responsables.
- Formar al respecte la resta de la plantilla.
- Fomentar la promoció professional de les dones.

Accions:

Acció N°9: Pla formatiu per la igualtat.

Acció Num:	9	Prioritat	2	Tipus d'acció	MT
Descripció de l'acció					
Desenvolupament de les següents accions formatives: <ol style="list-style-type: none"> 1. Formació anual en igualtat per a tota la plantilla (4 hores en horari laboral). 2. Cursos bianuals sobre integració de la perspectiva de gènere en cadascuna de les àrees municipals (8 hores en horari laboral). 3. Cursos bianuals sobre el disseny de pressupostos amb enfocament de gènere dirigits al personal i càrrecs públics amb competències directes o indirectes en la matèria. (8 hores en horari laboral). 					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Permanent		Departaments d'Igualtat i Personal, sindicats i equip de govern i regidories.		1. Llistat d'assistència (amb signatures) al curs. 2. Materials entregats en els cursos a les persones assistents.	
Cost Previst:		4.000 € (Formació)		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

Acció N°10: Formació de la policia local en prevenció i tractament de la violència de gènere.

Acció Num:	10	Prioritat	2	Tipus d'acció	AP
Descripció de l'acció					
Desenvolupament d'un curs de 100-150 h per formar les i els agents de la policia local en prevenció i atenció de la violència de gènere. Repetició del curs dos anys després per formar les noves persones que s'incorporen. L'assistència amb aprofitament al curs s'haurà d'incorporar com a mèrit en els processos de promoció interna del cos.					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Periòdica		Departament d'igualtat, regidoria de seguretat ciutadana.		1. Llistat d'assistència (amb signatures) al curs. 2. Materials entregats en els cursos a les persones assistents.	
Cost Previst:		6.000 €		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

6.2.6. RETRIBUCIONS.

Objectius específics associats:

- Creació d'eines de correcció i seguiment dels desequilibris existents.
- Sensibilitzar al respecte de les persones i equips responsables.
- Sensibilitzar al respecte de la resta de la plantilla i en especial a aquelles persones que formen part de taules de negociació.

Accions:

Acció N°11: Pla d'acció per una estructura salarial i transparent del sistema retributiu

Acció Num:	11	Prioritat	2	Tipus d'acció	MN
Descripció de l'acció					
<p>Disseny d'un pla d'acció que incloga com a mínim:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudi del complement específic i les productivitats per tal de detectar orígens de desigualtats i proposta de solucions que incloguen la seua incorporació a processos com negociacions col·lectives i revisions de la Relació de Llocs de Treball. 2. Creació d'un registre salarial i el seu manteniment. 3. Informes anuals a la comissió d'igualtat sobre l'evolució de les xifres en la matèria i que indiquen quines són les retribucions totals mitjanes de dones i homes per nivell jeràrquic i les masses salarials totals. 					
Periodicitat	Responsabilitat		Verificació i indicadors		
Puntual / Permanent	Departaments d'Igualtat i Personal, sindicats i equip de govern i àrea econòmica.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Evolució de les xifres de salaris per sexes. 2. Informes anuals a la comissió d'igualtat. 		
Cost Previst:	0 €		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.		

6.2.7. SALUT LABORAL.

Objectius específics associats:

- Creació d'eines de correcció i seguiment dels desequilibris existents.
- Sensibilitzar al respecte de les persones i equips responsables.

Accions:

Acció N°12: Formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Acció Num:	12	Prioritat	3	Tipus d'acció	MT
Descripció de l'acció					
Cursos sobre Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere, dirigits a les persones responsables de dur a terme aquesta tasca, siga servei intern o extern. A desenvolupar amb periodicitat bianual.					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Periòdica		Departaments d'Igualtat i Personal i sindicats. Responsables de seguretat i salut laboral		1. Llistat d'assistència (amb signatures) al curs. 2. Materials entregats en els cursos a les persones assistents.	
Cost Previst:		1.500 € (Formació)		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

Acció N°13: Pla per la salut laboral igualitària.

Acció Num:	13	Prioritat	3	Tipus d'acció	MN
Descripció de l'acció					
Redacció d'un pla que incloga com a mínim:					
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptar la política i les eines de prevenció de riscos laborals amb la finalitat d'adaptar-les a les necessitats i característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials dels treballadors i treballadores. 2. Manteniment d'un registre sobre sinistralitat i malalties professionals desagregat per sexe. 3. Introducció d'EPI, uniformes i maquinària de treball amb perspectiva de gènere. 4. Avaluació de riscos laborals físics i psíquics des d'una perspectiva de gènere. 5. Establir mesures i accions per a cobrir les necessitats específiques durant l'embaràs i la lactància. 6. Considerar les treballadores en etapa menopàusica com a grup especialment protegit en relació a la salut. 					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Permanent		Departaments d'Igualtat i Personal i sindicats. Equip redactor extern		1. Existència del pla. 2. Existència dels registres associats. 3. Factures d'adquisició d'EPI i uniformes adaptats.	
Cost Previst:		5.500 €		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats amb el suport d'un equip tècnic expert.	

Acció N°14: Campanya interna de sensibilització sobre salut laboral igualitària.

Acció Num:	14	Prioritat	4	Tipus d'acció	MT
Descripció de l'acció					
Cada any es farà una recopilació de materials informatius sobre salut laboral igualitària i enviament a la plantilla dels mateixos junt a una carta d'acompanyament i explicació. Els materials es penjaran a la intranet municipal a un apartat específic.					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Periòdica		Departaments d'Igualtat i Personal.		1. Materials enviats.	

Cost Previst:	0 €	A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.
---------------	-----	--

6.2.8. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA .

Objectius específics associats:

- Creació d'eines de seguiment i correcció.
- Formar en els problemes detectats.
- Sensibilitzar al respecte general.

Accions:

Acció N°15: Formació en comunicació i llenguatge no sexista.

Acció Num:	15	Prioritat	2	Tipus d'acció	MT
Descripció de l'acció					
Cursos anuals per a plantilla, departament de comunicació i responsables polítics (8h) sobre la comunicació i el llenguatge no sexista i la seua importància.					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Periòdica		Departament d'igualtat i àrea de comunicació.		1. Llistat d'assistència (amb signatures) al curs. 2. Materials entregats en els cursos a les persones assistents.	
Cost Previst:		1.500 € (Formació)		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

56

Acció N°16: Nou marc comunicatiu per la comunicació i llenguatge no sexista.

Acció Num:	16	Prioritat	1	Tipus d'acció	MN
Descripció de l'acció					
Disseny d'un nou marc comunicatiu que incloga: <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboració/adopció de llibre d'estil al respecte. 2. Revisió de la documentació interna i externa emesa per l'ajuntament i adequació a un llenguatge no sexista que incloga com a mínim: <ol style="list-style-type: none"> a. Formularis. b. Instàncies. c. Relació de llocs de treball. d. Conveni col·lectiu. e. Web municipal i xarxes socials. 					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Puntual		Departament d'igualtat i àrea de comunicació.		1. Existència dels materials del nou marc comunicatiu (llibre d'estil, documentació, etc.)	
Cost Previst:		0 €		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

6.2.9. PROCEDIMENTS PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

Acció N°17: Pla d'acció per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Acció Num:	17	Prioritat	1	Tipus d'acció	MN
Descripció de l'acció					
Elaboració i execució d'un pla que incloga: <ol style="list-style-type: none"> 1. Redacció i adopció d'un protocol al respecte. 2. Incorporació de l'obligació del certificat de no haver comés delictes de violència sexual per accedir a determinats llocs de treball sensibles. 3. Creació d'un comitè anti-assetjament. 4. Creació d'un canal segur de denúncies al respecte a la intranet municipal. 5. Redacció d'un informe anual per a la Comissió de seguiment. 					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Permanent		Departament d'igualtat		1. Existència del pla. 2. Evolució anual de les denúncies i queixes rebudes. 3. Informes anuals.	
Cost Previst:		0 €		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

57

Acció N°18: Comunicació per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Acció Num:	17	Prioritat	1	Tipus d'acció	MT
Descripció de l'acció					
Campanyes anuals informatives que incloguen materials recopilats de sensibilització preventiva, el protocol de prevenció i informació sobre els canals segurs de denúncia habilitats. Aquesta informació es penjarà també a la intranet a un apartat específic.					
Periodicitat		Responsabilitat		Verificació i indicadors	
Periòdic / Permanent		Departament d'igualtat		1. Materials enviats. 2. Evolució anual de les denúncies i queixes rebudes.	
Cost Previst:		0 €		A desenvolupar dins el treball normal dels departaments i àrees esmentats.	

7. CRONOGRAMA

Acció	Núm	Eix	Tipus Acció	2023	2024	2025	2026	2027
Acció positiva de millora dels processos de selecció i de contractació.	1	1	AP					
Formació per la millora dels processos de contractació i selecció.	2	1	MT					
Campanya de Sensibilització i informació a la plantilla sobre els seus drets de conciliació.	3	2	MT					
Pla de flexibilització per àrees/departaments.	4	2	AP					
Millora dels processos de promoció per afavorir una l'augment de la classificació professional de les dones.	5	3	AP					
Creació d'una eina de seguiment de l'evolució de la classificació professional per sexes.	6	3	MT					
Pla d'acció per a l'equilibri entre sexes en totes les àrees departaments.	7	4	AP					
Formació i campanyes d'incentivació per la igualtat en els processos de promoció i l'equilibri de plantilles i equips de treball.	8	4	MT					
Pla formatiu per la igualtat.	9	5	MT					
Formació de la policia local en prevenció i tractament de la violència de gènere	10	5	AP					
Pla d'acció per una estructura salarial i transparent del sistema retributiu.	11	6	MN					
Formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.	12	7	MT					
Pla per la salut laboral igualitària.	13	7	MN					
Campanya interna de sensibilització sobre salut laboral igualitària.	14	7	MT					
Formació en comunicació i llenguatge no sexista.	15	8	MT					
Nou marc comunicatiu per la comunicació i llenguatge no sexista.	16	8	MN					
Pla d'acció per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	17	9	MN					
Comunicació per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	18	9	MT					

Accions a desenvolupar en 2023

Acció	Num	Eix	Actuació	2023			
Acció positiva de millora dels processos de selecció i de contractació.	1	1	Catàleg d'accions				
Acció positiva de millora dels processos de selecció i de contractació.	1	1	Campanya Informativa				
Formació per la millora dels processos de contractació i selecció	2	1	Curs de formació				
Campanya de Sensibilització i informació a la plantilla sobre els seus drets de conciliació	3	2	Campanya de sensibilització				
Campanya de Sensibilització i informació a la plantilla sobre els seus drets de conciliació	3	2	Formació usos del temps				
Nou marc comunicatiu per la comunicació i llenguatge no sexista.	16	8	Disseny de nou marc comunicatiu				
Pla d'acció per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	17	9	Redacció del Pla				
Pla d'acció per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	17	9	Seguiment del pla				
Comunicació per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	18	9	Campanya informativa				

Accions a desenvolupar en 2024

Acció	Num	Eix	Actuació	2024			
Acció positiva de millora dels processos de selecció i de contractació.	1	1	Campanya Informativa				
Formació per la millora dels processos de contractació i selecció	2	1	Curs de formació				
Campanya de sensibilització i informació a la plantilla sobre els seus drets de conciliació	3	2	Campanya de sensibilització				
Campanya de sensibilització i informació a la plantilla sobre els seus drets de conciliació	3	2	Formació usos del temps				
Pla de flexibilització per àrees/departaments.	4	2	Redaccions plans per àrees				
Pla d'acció per a l'equilibri entre sexes en totes les àrees departaments	7	4	Disseny d'un protocol per afavorir l'equilibri entre sexes				
Formació i campanyes d'incentivació per la igualtat en els processos de promoció	8	4	Campanya de formació i sensibilització				
Pla formatiu per la igualtat.	9	5	Pla formatiu per la igualtat.				
Formació de la policia local en prevenció i tractament de la violència de gènere.	10	5	Formació de la policia local en prevenció i tractament de la violència de gènere.				
Pla d'acció per una estructura salarial i transparent del sistema retributiu	11	6	Redacció del pla				
Formació en comunicació i llenguatge no sexista.	15	8	Cursos anuals per a plantilla, departament de comunicació i responsables polítics				
Pla d'acció per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	17	9	Seguiment del pla				
Comunicació per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	18	9	Campanya informativa				

Accions a desenvolupar en 2025

Acció	Num	Eix	Actuació	2025			
Acció positiva de millora dels processos de selecció i de contractació.	1	1	Campanya Informativa				
Formació per la millora dels processos de contractació i selecció	2	1	Curs de formació				
Campanya de Sensibilització i informació a la plantilla sobre els seus drets de conciliació	3	2	Campanya de sensibilització				
Campanya de Sensibilització i informació a la plantilla sobre els seus drets de conciliació	3	2	Formació us del temps				
Millora dels processos de promoció	5	3	Elaboració d'un protocol per als processos de millora de la classificació				
Formació i campanyes d'incentivació per la igualtat en els processos de promoció	8	4	Campanya de formació i sensibilització				
Pla formatiu per la igualtat.	9	5	Pla formatiu per la igualtat.				
Formació de la policia local en prevenció i tractament de la violència de gènere.	10	5	Formació de la policia local en prevenció i tractament de la violència de gènere.				
Pla d'acció per una estructura salarial i transparent del sistema retributiu	11	6	Seguiment del pla				
Formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.	12	7	Cursos sobre Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere				
Pla per la salut laboral igualitària.	13	7	Redacció del Pla				
Campanya interna de sensibilització sobre salut laboral igualitària.	14	7	Campanya de promoció				
Formació en comunicació i llenguatge no sexista.	15	8	Cursos anuals per a plantilla, departament de comunicació i responsables polítics				
Pla d'acció per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	17	9	Seguiment del pla				
Comunicació per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	18	9	Campanya informativa				

Accions a desenvolupar en 2026

Acció	Num	Eix	Actuació	2026			
Acció positiva de millora dels processos de selecció i de contractació.	1	1	Campanya Informativa				
Campanya de sensibilització i informació a la plantilla sobre els seus drets de conciliació	3	2	Campanya de sensibilització				
Campanya de sensibilització i informació a la plantilla sobre els seus drets de conciliació	3	2	Formació us del temps				
Creació d'una eina de seguiment de l'evolució de la classificació professional per sexes	6	3	Creació d'una eina de seguiment de l'evolució de la classificació professional per sexes				
Formació i campanyes d'incentivació per la igualtat en els processos de promoció	8	4	Campanya de formació i sensibilització				
Pla formatiu per la igualtat.	9	5	Pla formatiu per la igualtat.				
Pla d'acció per una estructura salarial i transparent del sistema retributiu	11	6	Seguiment del pla				
Pla per la salut laboral igualitària.	13	7	Seguiment del pla				
Campanya interna de sensibilització sobre salut laboral igualitària.	14	7	Campanya de promoció				
Formació en comunicació i llenguatge no sexista.	15	8	Cursos anuals per a plantilla, departament de comunicació i responsables polítics				
Pla d'acció per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	17	9	Seguiment del pla				
Comunicació per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	18	9	Campanya informativa				

Accions a desenvolupar en 2027

Acció	Num	Eix	Actuació	2027	
Creació d'una eina de seguiment de l'evolució de la classificació professional per sexes	6	3	Creació d'una eina de seguiment de l'evolució de la classificació professional per sexes		
Pla d'acció per una estructura salarial i transparent del sistema retributiu	11	6	Seguiment del pla		
Formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.	12	7	Cursos sobre Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere		
Pla per la salut laboral igualitària.	13	7	Seguiment del pla		
Pla d'acció per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	17	9	Seguiment del pla		
Comunicació per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	18	9	Campanya informativa		

8. SISTEMA D'AVALUACIÓ

Com tot document estratègic el present pla ha d'incloure un sistema de seguiment i avaluació. A més a més, aquesta necessitat ve marcada per la legislació al respecte -Llei orgànica 3/2007 de 22 de març (LOIMH) Reial Decret-Llei 6/2019, de 1 de març, Reial Decret 901/2020 de 14 d'octubre , Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell- que indica en quines condicions són validables els Plans d'Igualtat.

A més a més, aquest seguiment i avaluació proporciona les capacitats de respecte al pla:

1. Garantir la viabilitat de de la seua implantació.
2. Garantir la seua efectivitat
3. Aportar informació actualitzada relativa al seu desenvolupament.
4. Afavorir la seua adaptació i redissenyar allò que s'estime oportú.

El seguiment i avaluació també té un impacte sobre les objectius marcats en permetre:

1. La identificació de punts de millora de manera periòdica i continuada.
2. Estudiar el seu grau de compliment.
3. Detectar necessitats i millores que puguen sorgir durant el procés.

Vistes les disponibilitats i mitjans de l'ajuntament de Carcaixent la responsabilitat d'aquest seguiment, control i avaluació ha de recaure en la Comissió d'Igualtat que anualment farà el seguiment oportú per poder redactar un informe amb els resultats del seguiment i propostes de correcció si escauen. Dit informe serà enviat tant a la plantilla com a la corporació municipal.

Per tal de facilitar la sistematització de la recollida d'informació s'ha dissenyat una fitxa que s'haurà d'emplenar per cadascuna de les 18 accions del pla en funció de quin era el termini previst per la seua execució. Aquesta fitxa haurà de ser emplenada pels diferents responsables del compliment de les accions, els qui la remetran a la Comissió d'Igualtat, per al seu seguiment. En pàgines successives es mostrarà aquesta fitxa.

Passats quatre anys de l'aprovació del PI, la seua aplicació ha de sotmetre's a una avaluació. Aquesta avaluació contemplarà a més de l'avaluació de procés i resultats, una avaluació d'impacte.

L'avaluació haurà de ser quantitativa i qualitativa, i podrà contemplar a més de l'anàlisi de les fitxes de seguiment i avaluació, entrevistes als diferents agents implicats en el Pla d'Igualtat. L'informe final d'avaluació inclourà els resultats globals per àrees d'actuació i les propostes de millora. A més, analitzarà l'adequació de les accions, detectant les fortaleces i febleses del PI després de la seua posada en marxa.

Fitxa d'avaluació de les diferents accions

Fitxa Avaluació			
Eix		Núm Acció	
Descripció de l'acció			
Objectiu general			
Objectiu específic			
Indicadors			
Accions desenvolupades			
Recursos assignats			
Externs		Propis	
Descripció			

Temporalitat					
Permanent		Puntual		Anual	
Cost					
Estimat		Final			
Inclós en el cost propi del funcionament dels serveis responsables					
Responsable de la implementació i execució					
Responsable del seguiment					
Dificultats trobades					
Solucions adoptades (si escau)					
Estat					
Executada		En Execució		Pendent	
Temporalització					
Any previst execució		Data d'execució			
Data de recollida de dades					
Data seguiment i control		Data avaluació final			

9. GLOSSARI

ACCIÓ POSITIVA: Article 11 de la LOI:

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes establerts en la present Llei.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: Art. 7 LOI. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

ASSETJAMENT SEXUAL: Art. 7 LOI. Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

BRETXA SALARIAL: Es coneix com a bretxa salarial entre homes i dones a la diferència existent entre els salaris percebuts pels treballadors de tots dos sexes, calculada sobre la base de la diferència mitjana entre els ingressos bruts per hora de tots els treballadors i treballadores. La bretxa de remuneració entre homes i dones pot fer referència a les diferències d'ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. Això es deu al fet que les dones solen fer treballs remunerats durant menys hores que els homes, ja que les dones continuen tenint, pel seu rol social de cures, més responsabilitats familiars i domèstiques.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA: Art. 6.1 LOI. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA: Art. 6.2 LOI. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

PRINCIPI DE PRESENCIA EQUILIBRADA: S'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

SEGREGACIÓ HORIZONTAL: Es refereix a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions, segons el seu sexe. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per a accedir a càrrecs generalment estipulats com a *masculins*. Encara que siga menys freqüent, també els homes troben dificultats en l'accés a professions, càrrecs o ocupacions considerats com típicament femenins, com a infermeria, auxiliars administratius o ser reconeguts com a mestres de casa.

SEGREGACIÓ SEXUAL DEL TREBALL: Implica un accés diferencial entre homes i dones a ocupacions i llocs de treball, branques i categories ocupacionals. Constitueix un factor determinant de la qualitat de l'ocupació femenina i de la seua evolució, al mateix temps que afecta la relació amb el treball reproductiu, l'oci i la participació ciutadana. Pot analitzar-se en el seu doble vessant de:

SEGREGACIÓ VERTICAL: Fa referència a unes certes característiques en la jerarquia de persones, llocs, categories professionals i tasques en els centres de treball, que dificulten l'accés de dones a llocs amb major responsabilitat i més ben remunerats, és a dir, provoca una concentració de dones i homes en graus i nivells específics de responsabilitat. Aquest problema es relaciona amb el gènere i la posició de les dones en els espais laborals, dificulta que les dones se situen favorablement en les estructures de poder i comunament se'l coneix amb el nom de sostre de vidre.

TRANSVERSALITAT: S'utilitza com a sinònim de *mainstreaming de gènere* o *enfocament integrat de gènere*, i suposa l'organització (re-organització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos, de manera que la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpore en **TOTES LES POLÍTIQUES, DECISIONS O DEPARTAMENTS, A TOTS ELS NIVELLS I EN TOTES LES ETAPES**, pels actors normalment involucrats en l'adopció de decisions en una organització.

10. EQUIP REDACTOR.

Maria Josep Talens Alberola

Xavi Delgado Franco

ANNEX I. TAULES ESTADÍSTIQUES.

1. Anàlisi de retribucions.

Anàlisi Global Plantilla Salari i Complementos	Valor 1	Valor 2
Plantilla		%
Dones	93	52,84%
Homes	83	47,16%
Total	176	
Massa Salarial		%
Dones	3.011.233,30 €	52,56%
Homes	2.718.223,93 €	47,44%
Total	5.729.457,23 €	
Salari Mitjà		
Dones	32.378,85 €	Diferència
Homes	32.749,69 €	-370,83 €
Salari Base		%
Dones	1.139.796,04 €	54,58%
Homes	948.411,10 €	45,42%
Total	2.088.207,14 €	
Salari Base Mitjà		
Dones	12.255,87 €	Diferència
Homes	11.426,64 €	829,23 €
Complement Destí		%
Dones	700.535,78 €	53,73%
Homes	603.202,88 €	46,27%
Total	1.303.738,66 €	
Complement Destí Mitjà		
Dones	7.532,64 €	Diferència
Homes	7.267,50 €	265,14 €
Complement Específic		%
Dones	1.170.901,48 €	50,09%
Homes	1.166.609,95 €	49,91%
Total	2.337.511,43 €	
Complement Específic Mitjà		
Dones	12.590,34 €	Diferència
Homes	14.055,54 €	-1.465,20 €

2. Anàlisi de retribucions Àrea de Secretaria.

Àrea de Secretaria General anàlisi salari i complements	Valor 1	Valor 2
Plantilla		%
Dones	13	72,22%
Homes	5	27,78%
Total	18	
Massa Salarial		%
Dones	376.897,43 €	67,26%
Homes	183.487,08 €	32,74%
Total	560.384,51 €	
Salari Mitjà		
Dones	28.992,11 €	Diferència
Homes	36.697,42 €	-7.705,31 €
Salari Base		%
Dones	172.008,18 €	72,43%
Homes	65.487,12 €	27,57%
Total	237.495,30 €	
Salari Base Mitjà		
Dones	13.231,40 €	Diferència
Homes	13.097,42 €	133,97 €
Complement Destí		%
Dones	76.524,98 €	66,35%
Homes	38.807,58 €	33,65%
Total	115.332,56 €	
Complement Destí Mitjà		
Dones	5.886,54 €	Diferència
Homes	7.761,52 €	-1.874,98 €
Complement Específic		%
Dones	128.364,27 €	61,85%
Homes	79.192,38 €	38,15%
Total	207.556,65 €	
Complement Específic Mitjà		
Dones	9.874,17 €	Diferència
Homes	15.838,48 €	-5.964,30 €

Àrea de Secretaria General anàlisi salari i complements en relació al grup

Plantilla	SC	A1	C1	C2
Dones	3	2	5	3
Homes	1	2	1	1
Total	4	4	6	4
Massa Salarial	SC	A1	C1	C2
Dones	55.946,38 €	93.737,20 €	154.073,99 €	73.139,86 €
Homes	12.302,92 €	116.130,48 €	32.912,70 €	22.140,98 €
Total	68.249,30 €	209.867,68 €	186.986,69 €	95.280,84 €
% Massa Salarial	SC	A1	C1	C2
Dones	81,97%	44,66%	82,40%	76,76%
Homes	18,03%	55,34%	17,60%	23,24%
Salari Mitjà	SC	A1	C1	C2
Dones	18.648,79 €	46.868,60 €	30.814,80 €	24.379,95 €
Homes	12.302,92 €	58.065,24 €	32.912,70 €	22.140,98 €
Salari Base Mitjà	SC	A1	C1	C2
Dones	18.648,79 €	16.392,90 €	11.040,40 €	9.358,00 €
Homes	12.302,92 €	16.392,90 €	11.040,40 €	9.358,00 €
Complement Destí Mitjà	SC	A1	C1	C2
Dones	0,00 €	11.966,78 €	7.094,89 €	5.705,65 €
Homes	0,00 €	13.032,74 €	7.972,30 €	4.769,80 €
Complement Específic Mitjà	SC	A1	C1	C2
Dones	0,00 €	18.508,92 €	12.679,51 €	9.316,30 €
Homes	0,00 €	28.639,60 €	13.900,00 €	8.013,18 €

3. Anàlisi de retribucions Àrea d'Interior.

Àrea d'Interior anàlisi salari i complements	Valor 1	Valor 2
Plantilla		%
Dones	19	36,54%
Homes	33	63,46%
Total	52	
Massa Salarial		%
Dones	624.916,82 €	34,96%
Homes	1.162.634,46 €	65,04%
Total	1.787.551,28 €	
Salari Mitjà		
Dones	32.890,36 €	Diferència
Homes	35.231,35 €	-2.340,99 €
Salari Base		%
Dones	213.272,82 €	35,09%
Homes	394.478,44 €	64,91%
Total	607.751,26 €	
Salari Base Mitjà		
Dones	11.224,89 €	Diferència
Homes	11.953,89 €	-729,01 €
Complement Destí		%
Dones	136.559,64 €	35,35%
Homes	249.757,48 €	64,65%
Total	386.317,12 €	
Complement Destí Mitjà		
Dones	7.187,35 €	Diferència
Homes	7.568,41 €	-381,06 €
Complement Específic		%
Dones	261.309,96 €	33,00%
Homes	530.460,50 €	67,00%
Total	791.770,46 €	
Complement Específic Mitjà		
Dones	13.753,16 €	Diferència
Homes	16.074,56 €	-2.321,40 €

Àrea d'Interior anàlisi salari i complements en relació al grup

Plantilla	A1	A2	B	C1	C2
Dones	0	1	1	16	1
Homes	2	2	7	22	0
Total	2	3	8	38	1
Massa Salarial	A1	A2	B	C1	C2
Dones	0,00 €	34.116,08 €	30.008,24 €	530.784,20 €	30.008,30 €
Homes	100.353,84 €	55.507,68 €	233.508,15 €	773.264,79 €	0,00 €
Total	100.353,84 €	89.623,76 €	263.516,39 €	1.304.048,99 €	30.008,30 €
% Massa Salarial	A1	A2	B	C1	C2
Dones	0,00%	38,07%	11,39%	40,70%	100,00%
Homes	100,00%	61,93%	88,61%	59,30%	0,00%
Salari Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	0,00 €	34.116,08 €	30.008,24 €	33.174,01 €	30.008,30 €
Homes	50.176,92 €	27.753,84 €	33.358,31 €	35.148,40 €	0,00 €
Salari Base Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	0,00 €	14.415,02 €	12.853,40 €	11.040,40 €	9.358,00 €
Homes	16.392,90 €	14.415,02 €	12.853,40 €	11.040,40 €	0,00 €
Complement Destí Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	0,00 €	9.114,84 €	7.972,30 €	7.081,18 €	6.173,58 €
Homes	11.966,78 €	9.114,84 €	7.972,30 €	6.899,46 €	0,00 €
Complement Específic Mitjà	A1	A2	B		
Dones	0,00 €	16.366,14 €	17.289,51 €	13.617,62 €	9.772,42 €
Homes	21.817,24 €	19.038,79 €	17.289,51 €	14.896,45 €	0,00 €

4. Anàlisi de retribucions Àrea de Cultura.

Àrea de Cultura anàlisi salari i complements	Columna1	Columna2
Plantilla		%
Dones	17	77,27%
Homes	5	22,73%
Total	22	
Massa Salarial		%
Dones	569.761,87 €	79,37%
Homes	148.109,52 €	20,63%
Total	717.871,39 €	
Salari Mitjà		
Dones	33.515,40 €	Diferència
Homes	29.621,90 €	3.893,50 €
Salari Base		%
Dones	213.877,98 €	72,29%
Homes	81.964,50 €	27,71%
Total	295.842,48 €	
Salari Base Mitjà		
Dones	12.581,06 €	Diferència
Homes	16.392,90 €	-3.811,84 €
Complement Destí		%
Dones	137.660,46 €	71,61%
Homes	54.588,10 €	28,39%
Total	192.248,56 €	
Complement Destí Mitjà		
Dones	8.097,67 €	Diferència
Homes	10.917,62 €	-2.819,95 €
Complement Específic		%
Dones	234.271,76 €	73,91%
Homes	82.699,78 €	26,09%
Total	316.971,54 €	
Complement Específic Mitjà		
Dones	13.780,69 €	Diferència
Homes	16.539,96 €	-2.759,26 €

Àrea de Cultura anàlisi salari i complements en relació al grup

Plantilla	A1	A2	B	C1	C2
Dones	3	4	0	8	2
Homes	5	0	0	0	0
Total	8	4	0	8	2
Massa Salarial	A1	A2	B	C1	C2
Dones	108.262,96 €	99.151,14 €	0,00 €	337.741,93 €	24.605,84 €
Homes	148.109,52 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Total	256.372,48 €	99.151,14 €	0,00 €	337.741,93 €	24.605,84 €
% Massa Salarial	A1	A2	B	C1	C2
Dones	42,23%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Homes	57,77%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Salari Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	36.087,65 €	24.787,79 €	0,00 €	42.217,74 €	12.302,92 €
Homes	29.621,90 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Salari Base Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	16.392,90 €	14.415,02 €	0,00 €	11.040,40 €	9.358,00 €
Homes	16.392,90 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Complement Destí Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	10.917,62 €	9.114,84 €	0,00 €	7.012,64 €	6.173,58 €
Homes	10.917,62 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Complement Específic Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	15.495,46 €	16.515,00 €	0,00 €	12.534,96 €	10.722,85 €
Homes	16.539,96 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

5. Anàlisi de retribucions Àrea de Serveis Socials.

Àrea de Serveis Socials salari i complements	Valor 1	Valor 2
Plantilla		%
Dones	26	92,86%
Homes	2	7,14%
Total	28	
Massa Salarial		%
Dones	865.823,91 €	93,18%
Homes	63.372,91 €	6,82%
Total	929.196,82 €	
Salari Mitjà		
Dones	33.300,92 €	Diferència
Homes	31.686,46 €	1.614,46 €
Salari Base		%
Dones	335.036,28 €	93,82%
Homes	22.080,80 €	6,18%
Total	357.117,08 €	
Salari Base Mitjà		
Dones	12.886,01 €	Diferència
Homes	11.040,40 €	1.845,61 €
Complement Destí		%
Dones	210.477,12 €	93,87%
Homes	13.751,08 €	6,13%
Total	224.228,20 €	
Complement Destí Mitjà		
Dones	8.095,27 €	Diferència
Homes	6.875,54 €	1.219,73 €
Complement Específic		%
Dones	311.656,39 €	92,76%
Homes	24.335,40 €	7,24%
Total	335.991,79 €	
Complement Específic Mitjà		
Dones	11.986,78 €	Diferència
Homes	12.167,70 €	-180,92 €

Àrea de Serveis Socials anàlisi salari i complements en relació al grup

Plantilla	A1	A2	B	C1	C2
Dones	2	14	1	2	7
Homes	0	0	0	2	0
Total	2	14	1	4	7
Massa Salarial	A1	A2	B	C1	C2
Dones	52.149,28 €	468.522,67 €	22.140,98 €	100.353,84 €	222.657,14 €
Homes	0,00 €	0,00 €	0,00 €	63.372,91 €	0,00 €
Total	52.149,28 €	468.522,67 €	22.140,98 €	163.726,75 €	222.657,14 €
% Massa Salarial	A1	A2	B	C1	C2
Dones	100,00%	100,00%	100,00%	61,29%	100,00%
Homes	0,00%	0,00%	0,00%	38,71%	0,00%
Salari Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	26.074,64 €	33.465,91 €	22.140,98 €	50.176,92 €	31.808,16 €
Homes	0,00 €	0,00 €	0,00 €	31.686,46 €	0,00 €
Salari Base Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	16.392,90 €	14.415,02 €	12.853,40 €	11.040,40 €	9.358,00 €
Homes	0,00 €	0,00 €	0,00 €	11.040,40 €	0,00 €
Complement Destí Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	10.917,62 €	9.114,84 €	6.875,54 €	6.875,54 €	5.772,50 €
Homes	0,00 €	0,00 €	0,00 €	6.875,54 €	0,00 €
Complement Específic Mitjà	A1	A2	B		
Dones	15.997,62 €	12.619,16 €	15.482,68 €	12.167,70 €	9.024,98 €
Homes	0,00 €	0,00 €	0,00 €	12.167,70 €	0,00 €

6. Anàlisi de retribucions Àrea d'Urbanisme.

Àrea d'Urbanisme salari i complements	Valor 1	Valor 2
Plantilla		%
Dones	9	22,50%
Homes	31	77,50%
Total	40	
Massa Salarial		%
Dones	298.722,32 €	22,14%
Homes	1.050.508,80 €	77,86%
Total	1.349.231,12 €	
Salari Mitjà		
Dones	33.191,37 €	Diferència
Homes	33.887,38 €	-696,01 €
Salari Base		%
Dones	100.579,38 €	25,00%
Homes	301.764,94 €	75,00%
Total	402.344,32 €	
Salari Base Mitjà		
Dones	11.175,49 €	Diferència
Homes	9.734,35 €	1.441,13 €
Complement Destí		%
Dones	64.030,12 €	25,49%
Homes	187.177,76 €	74,51%
Total	251.207,88 €	
Complement Destí Mitjà		
Dones	7.114,46 €	Diferència
Homes	6.037,99 €	1.076,47 €
Complement Específic		%
Dones	104.133,87 €	23,35%
Homes	341.747,04 €	76,65%
Total	445.880,91 €	
Complement Específic Mitjà		
Dones	11.570,43 €	Diferència
Homes	11.024,10 €	546,33 €

Àrea d'urbanisme anàlisi salari i complements en relació al grup

Plantilla	A1	A2	B	C1	C2	AGP
Dones	1	1	0	3	3	1
Homes	1	1	0	3	19	7
Total	2	2	0	6	22	8
Massa Salarial	A1	A2	B	C1	C2	C2
Dones	71.918,44 €	34.622,70 €	0,00 €	73.302,62 €	96.737,58 €	22.140,98 €
Homes	46.882,63 €	40.259,80 €	0,00 €	73.651,76 €	657.372,25 €	232.342,36 €
Total	118.801,07 €	74.882,50 €	0,00 €	146.954,38 €	754.109,83 €	254.483,34 €
% Massa Salarial	A1	A2	B	C1	C2	C2
Dones	60,54%	46,24%	0,00%	49,88%	12,83%	8,70%
Homes	39,46%	53,76%	0,00%	50,12%	87,17%	91,30%
Salari Mitjà	A1	A2	B	C1	C2	C2
Dones	71.918,44 €	34.622,70 €	0,00 €	24.434,21 €	32.245,86 €	22.140,98 €
Homes	46.882,63 €	40.259,80 €	0,00 €	24.550,59 €	34.598,54 €	33.191,77 €
Salari Base Mitjà	A1	A2	B	C1	C2	C2
Dones	16.392,90 €	14.415,02 €	0,00 €	11.040,40 €	9.358,00 €	8.576,26 €
Homes	16.392,90 €	14.415,02 €	0,00 €	0,00 €	9.358,00 €	8.576,26 €
Complement Destí Mitjà	A1	A2	B	C1	C2	C2
Dones	13.015,94 €	9.114,84 €	0,00 €	7.606,71 €	4.769,80 €	4.769,80 €
Homes	10.917,62 €	9.114,84 €	0,00 €	7.241,13 €	5.896,49 €	4.769,80 €
Complement Específic Mitjà	A1	A2	B			
Dones	19.287,99 €	11.092,84 €	0,00 €	13.598,75 €	8.465,18 €	7.561,26 €
Homes	19.572,11 €	16.729,94 €	0,00 €	14.370,16 €	10.727,98 €	8.357,55 €

7. Anàlisi de retribucions Àrea Econòmica.

Àrea Econòmica salari i complements	Columna1	Columna2
Plantilla		%
Dones	9	56,25%
Homes	7	43,75%
Total	16	
Massa Salarial		%
Dones	343.694,81 €	59,48%
Homes	234.092,92 €	40,52%
Total	577.787,73 €	
Salari Mitjà		Diferència
Dones	38.188,31 €	
Homes	33.441,85 €	4.746,47 €
Salari Base		%
Dones	105.021,40 €	55,96%
Homes	82.635,30 €	44,04%
Total	187.656,70 €	
Salari Base Mitjà		Diferència
Dones	11.669,04 €	
Homes	11.805,04 €	-136,00 €
Complement Destí		%
Dones	75.283,46 €	56,01%
Homes	59.120,88 €	43,99%
Total	134.404,34 €	
Complement Destí Mitjà		Diferència
Dones	8.364,83 €	
Homes	8.445,84 €	-81,01 €
Complement Específic		%
Dones	131.165,23 €	54,80%
Homes	108.174,85 €	45,20%
Total	239.340,08 €	
Complement Específic Mitjà		Diferència
Dones	14.573,91 €	
Homes	15.453,55 €	-879,64 €

Àrea Econòmica anàlisi salari i complements en relació al grup

Plantilla	A1	A2	B	C1	C2
Dones	2	0	0	4	3
Homes	1	0	0	6	0
Total	3	0	0	10	3
Massa Salarial	A1	A2	B	C1	C2
Dones	113.836,43 €	0,00 €	0,00 €	121.220,17 €	108.638,21 €
Homes	12.302,92 €	0,00 €	0,00 €	221.790,00 €	0,00 €
Total	126.139,35 €	0,00 €	0,00 €	343.010,17 €	108.638,21 €
% Massa Salarial	A1	A2	B	C1	C2
Dones	90,25%	0,00%	0,00%	35,34%	100,00%
Homes	9,75%	0,00%	0,00%	64,66%	0,00%
Salari Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	56.918,22 €	0,00 €	0,00 €	30.305,04 €	36.212,74 €
Homes	12.302,92 €	0,00 €	0,00 €	36.965,00 €	0,00 €
Salari Base Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	16.392,90 €	0,00 €	0,00 €	11.040,40 €	9.358,00 €
Homes	16.392,90 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Complement Destí Mitjà	A1	A2	B	C1	C2
Dones	14.081,90 €	0,00 €	0,00 €	7.149,73 €	6.173,58 €
Homes	15.147,86 €	0,00 €	0,00 €	7.328,84 €	0,00 €
Complement Específic Mitjà	A1	A2	B		
Dones	26.443,42 €	0,00 €	0,00 €	12.657,26 €	9.216,45 €
Homes	30.724,82 €	0,00 €	0,00 €	12.908,34 €	0,00 €

8. Plantilla per sexes, àrees i departaments.

Àrees i Departaments	Dones	Homes	Total	%Dones	% Homes
Cultura	17	5	22	77,27%	22,73%
Biblioteca	4		4	100,00%	0,00%
Escola Infantil	5		5	100,00%	0,00%
Gabinet de Medi Ambient	1	1	2	50,00%	50,00%
Institut Municipal d'Educació	2	2	4	50,00%	50,00%
Negociat de Cultura	2		2	100,00%	0,00%
Oficina de la Joventut	3		3	100,00%	0,00%
Oficina Esports		2	2	0,00%	100,00%
Econòmica	9	7	16	56,25%	43,75%
Intervenció	5	1	6	83,33%	16,67%
Negociat de Gestió Tributària	2	4	6	33,33%	66,67%
Negociat de Recaptació	2		2	100,00%	0,00%
Tresoreria		2	2	0,00%	100,00%
Interior	19	33	52	36,54%	63,46%
Contractació - Estadística	3		3	100,00%	0,00%
Negociat d'Interior	3		3	100,00%	0,00%
Negociat de Personal	4	1	5	80,00%	20,00%
Oficina del Consumidor	1	1	2	50,00%	50,00%
Polícia Local	7	29	36	19,44%	80,56%
Promoció Econòmica	1	1	2	50,00%	50,00%
TAG		1	1	0,00%	100,00%
Secretaria General	13	5	18	72,22%	27,78%
Agutzils - Notificadors	1	1	2	50,00%	50,00%
Alcaldia	3	1	4	75,00%	25,00%
Arxiu	1		1	100,00%	0,00%
Informàtica	1	2	3	33,33%	66,67%
Oficina d'Atenció al Ciutadà	5		5	100,00%	0,00%
Secretaria General	2	1	3	66,67%	33,33%
Serveis socials	29	16	45	64,44%	35,56%
Centre Ocupacional "El Clot"	6	2	8	75,00%	25,00%
Col·legis Públics	3	2	5	60,00%	40,00%
Enllumenat		6	6	0,00%	100,00%
Hort de Soriano		1	1	0,00%	100,00%
Pavelló Cobert		2	2	0,00%	100,00%
Poliesportiu		3	3	0,00%	100,00%
Serveis socials	20		20	100,00%	0,00%
Urbanisme	6	17	23	26,09%	73,91%
Brigada obres i serveis		1	1	0,00%	100,00%
Negociat d'Urbanisme	3	1	4	75,00%	25,00%
Obres i Serveis	1	12	13	7,69%	92,31%

Oficina Tècnica	2	3	5	40,00%	60,00%
Total general	93	83	176	52,84%	47,16%

9. Categoria llocs de treballs per departaments i sexes.

Arees i Departaments	Dones	Homes	Total	%Dones	%Homes
Cultura	17	5	22	77,27%	22,73%
Biblioteca	4		4	100,00%	0,00%
AE	4		4	100,00%	0,00%
A1	1		1	100,00%	0,00%
A2	1		1	100,00%	0,00%
C2	2		2	100,00%	0,00%
Escola Infantil	5		5	100,00%	0,00%
AE	5		5	100,00%	0,00%
A2	1		1	100,00%	0,00%
C1	4		4	100,00%	0,00%
Gabinet de Medi Ambient	1	1	2	50,00%	50,00%
AE		1	1	0,00%	100,00%
A1		1	1	0,00%	100,00%
AG	1		1	100,00%	0,00%
C1	1		1	100,00%	0,00%
Institut Municipal d'Educació	2	2	4	50,00%	50,00%
AE	2	2	4	50,00%	50,00%
A1	2	2	4	50,00%	50,00%
Negociat de Cultura	2		2	100,00%	0,00%
AG	2		2	100,00%	0,00%
C1	2		2	100,00%	0,00%
Oficina de la Joventut	3		3	100,00%	0,00%
AE	3		3	100,00%	0,00%
A2	2		2	100,00%	0,00%
C1	1		1	100,00%	0,00%
Oficina Esports		2	2	0,00%	100,00%
AE		2	2	0,00%	100,00%
A1		2	2	0,00%	100,00%
Econòmica	9	7	16	56,25%	43,75%
Intervenció	5	1	6	83,33%	16,67%
AG	4	1	5	80,00%	20,00%
A1	1		1	100,00%	0,00%
C1	3	1	4	75,00%	25,00%
HN	1		1	100,00%	0,00%
A1	1		1	100,00%	0,00%
Negociat de Gestió Tributària	2	4	6	33,33%	66,67%
AG	2	4	6	33,33%	66,67%
C1	1	4	5	20,00%	80,00%
C2	1		1	100,00%	0,00%
Negociat de Recaptació	2		2	100,00%	0,00%
AG	2		2	100,00%	0,00%
C2	2		2	100,00%	0,00%
Tresoreria		2	2	0,00%	100,00%

AG		1	1	0,00%	100,00%
C1		1	1	0,00%	100,00%
HN		1	1	0,00%	100,00%
A1		1	1	0,00%	100,00%
Interior	19	33	52	36,54%	63,46%
Contractació - Estadística	3		3	100,00%	0,00%
AG	3		3	100,00%	0,00%
C1	3		3	100,00%	0,00%
Negociat d'Interior	3		3	100,00%	0,00%
AG	3		3	100,00%	0,00%
C1	2		2	100,00%	0,00%
C2	1		1	100,00%	0,00%
Negociat de Personal	4	1	5	80,00%	20,00%
AE		1	1	0,00%	100,00%
A1		1	1	0,00%	100,00%
AG	4		4	100,00%	0,00%
C1	4		4	100,00%	0,00%
Oficina del Consumidor	1	1	2	50,00%	50,00%
AG	1	1	2	50,00%	50,00%
C1	1	1	2	50,00%	50,00%
Policia Local	7	29	36	19,44%	80,56%
AE	7	29	36	19,44%	80,56%
A2		1	1	0,00%	100,00%
B	1	7	8	12,50%	87,50%
C1	6	21	27	22,22%	77,78%
Promoció Econòmica	1	1	2	50,00%	50,00%
AE	1	1	2	50,00%	50,00%
A2	1	1	2	50,00%	50,00%
TAG		1	1	0,00%	100,00%
AG		1	1	0,00%	100,00%
A1		1	1	0,00%	100,00%
Secretaria General	13	5	18	72,22%	27,78%
Agutzils - Notificadors	1	1	2	50,00%	50,00%
AG	1	1	2	50,00%	50,00%
C2	1	1	2	50,00%	50,00%
Alcaldia	3	1	4	75,00%	25,00%
(en blanco)	3	1	4	75,00%	25,00%
(en blanco)	3	1	4	75,00%	25,00%
Arxiu	1		1	100,00%	0,00%
AE	1		1	100,00%	0,00%
A1	1		1	100,00%	0,00%
Informàtica	1	2	3	33,33%	66,67%
AE	1	2	3	33,33%	66,67%
A1		1	1	0,00%	100,00%
C1	1	1	2	50,00%	50,00%

Oficina d'Atenció al Ciutadà	5		5	100,00%	0,00%
AG	5		5	100,00%	0,00%
C1	3		3	100,00%	0,00%
C2	2		2	100,00%	0,00%
Secretaria General	2	1	3	66,67%	33,33%
AG	2		2	100,00%	0,00%
A1	1		1	100,00%	0,00%
C1	1		1	100,00%	0,00%
HN		1	1	0,00%	100,00%
A1		1	1	0,00%	100,00%
Serveis socials	29	16	45	64,44%	35,56%
Centre Ocupacional "El Clot"	6	2	8	75,00%	25,00%
AE	6	2	8	75,00%	25,00%
A1	1		1	100,00%	0,00%
A2	1		1	100,00%	0,00%
C1	2	2	4	50,00%	50,00%
C2	2		2	100,00%	0,00%
Col·legis Públics	3	2	5	60,00%	40,00%
AE	3	2	5	60,00%	40,00%
AGP		1	1	0,00%	100,00%
C2	3	1	4	75,00%	25,00%
Enllumenat		6	6	0,00%	100,00%
AE		6	6	0,00%	100,00%
AGP		1	1	0,00%	100,00%
C2		5	5	0,00%	100,00%
Hort de Soriano		1	1	0,00%	100,00%
AE		1	1	0,00%	100,00%
AGP		1	1	0,00%	100,00%
Pavelló Cobert		2	2	0,00%	100,00%
AE		2	2	0,00%	100,00%
AGP		2	2	0,00%	100,00%
Poliesportiu		3	3	0,00%	100,00%
AE		3	3	0,00%	100,00%
C2		3	3	0,00%	100,00%
Serveis socials	20		20	100,00%	0,00%
AE	16		16	100,00%	0,00%
A1	1		1	100,00%	0,00%
A2	12		12	100,00%	0,00%
B	1		1	100,00%	0,00%
C2	2		2	100,00%	0,00%
AG	4		4	100,00%	0,00%
A2	1		1	100,00%	0,00%
C2	3		3	100,00%	0,00%
Urbanisme	6	17	23	26,09%	73,91%
Brigada obres i serveis		1	1	0,00%	100,00%

AE		1	1	0,00%	100,00%
C1		1	1	0,00%	100,00%
Negociat d'Urbanisme	3	1	4	75,00%	25,00%
AG	3	1	4	75,00%	25,00%
A1	1		1	100,00%	0,00%
C1	2	1	3	66,67%	33,33%
Obres i Serveis	1	12	13	7,69%	92,31%
AE		1	1	0,00%	100,00%
C2		1	1	0,00%	100,00%
AE	1	11	12	8,33%	91,67%
AGP	1	2	3	33,33%	66,67%
C2		9	9	0,00%	100,00%
Oficina Tècnica	2	3	5	40,00%	60,00%
AE	1	3	4	25,00%	75,00%
A1		1	1	0,00%	100,00%
A2	1	1	2	50,00%	50,00%
C1		1	1	0,00%	100,00%
AG	1		1	100,00%	0,00%
C1	1		1	100,00%	0,00%
Total general	93	83	176	52,84%	47,16%

Escola	Dones	Homes	Total	%Dones	%Homes
AE	51	69	120	42,50%	57,50%
AG	38	10	48	79,17%	20,83%
HN	1	2	3	33,33%	66,67%
Total	90	81	171	52,63%	47,37%

Grup	Dones	Homes	Total	%Dones	%Homes
A1	10	11	21	47,62%	52,38%
A2	20	3	23	86,96%	13,04%
B	2	7	9	22,22%	77,78%
C1	38	34	72	52,78%	47,22%
C2	19	20	39	48,72%	51,28%
AGP	1	7	8	12,50%	87,50%
Total	90	82	172	52,33%	47,67%

Sexe Escola	Dones			Homes		
	AE	AG	HN	AE	AG	HN
Grup						
A1	42,86%	75,00%	33,33%	57,14%	25,00%	66,67%
A2	86,36%	100,00%	0,00%	13,64%	0,00%	0,00%
B	22,22%	0,00%	0,00%	77,78%	0,00%	0,00%
C1	35,00%	75,00%	0,00%	65,00%	25,00%	0,00%

C2	33,33%	90,91%	0,00%	66,67%	9,09%	0,00%
AGP	12,50%	0,00%	0,00%	87,50%	0,00%	0,00%

10. Plantilla per edat i sexe.

Sexe i edat	Àrea						
	Cultura	Econòmica	Interior	Secretaria General	Serveis socials	Urbanisme	Total
Dones	17	9	19	13	29	6	93
23-32	2		3	2	4		11
33-42	1	1	6	2	7	1	18
43-52	6	6	4	4	10	3	33
53-62	6	2	6	4	7		25
63-72	2			1	1	2	6
Homes	5	7	33	5	16	17	83
23-32			6	1	1	1	9
33-42		1	8		1	1	11
43-52	4	2	9	1	3	4	23
53-62		4	10	3	8	9	34
63-72	1				2	2	5
Total	22	16	52	18	45	23	176

Sexe i edat	Àrea						
	Cultura	Econòmica	Interior	Secretaria General	Serveis socials	Urbanisme	Total
Dones	9,66%	5,11%	10,80%	7,39%	16,48%	3,41%	52,84%
23-32	1,14%	0,00%	1,70%	1,14%	2,27%	0,00%	6,25%
33-42	0,57%	0,57%	3,41%	1,14%	3,98%	0,57%	10,23%
43-52	3,41%	3,41%	2,27%	2,27%	5,68%	1,70%	18,75%
53-62	3,41%	1,14%	3,41%	2,27%	3,98%	0,00%	14,20%
63-72	1,14%	0,00%	0,00%	0,57%	0,57%	1,14%	3,41%
Homes	2,84%	3,98%	18,75%	2,84%	9,09%	9,66%	47,16%
23-32	0,00%	0,00%	3,41%	0,57%	0,57%	0,57%	5,11%
33-42	0,00%	0,57%	4,55%	0,00%	0,57%	0,57%	6,25%
43-52	2,27%	1,14%	5,11%	0,57%	1,70%	2,27%	13,07%
53-62	0,00%	2,27%	5,68%	1,70%	4,55%	5,11%	19,32%
63-72	0,57%	0,00%	0,00%	0,00%	1,14%	1,14%	2,84%
Total	12,50%	9,09%	29,55%	10,23%	25,57%	13,07%	100,00%

Edat	Dones	Homes	Total
23-32	11	9	20
33-42	18	11	29
43-52	33	23	56
53-62	25	34	59
63-72	6	5	11
Total	93	82	175

Edat	Dones	Homes	Total
23-32	6,29%	5,14%	11,43%
33-42	10,29%	6,29%	16,57%
43-52	18,86%	13,14%	32,00%
53-62	14,29%	19,43%	33,71%
63-72	3,43%	2,86%	6,29%
Total	53,14%	46,86%	100,00%

Edat	Dones	Homes
23-32	0,06%	0,04%
33-42	0,11%	0,08%
43-52	0,08%	0,11%
53-62	0,02%	0,02%
63-72	0,30%	0,27%
Total	53,14%	46,86%

11. Plantilla per antiguitat, sexe i fills.

Antiguitat	Dones	Homes	%Dones	%Homes
0-5	34	23	35,05%	27,38%
5-10	14	6	14,43%	7,14%
10-15	6	6	6,19%	7,14%
15-20	15	17	15,46%	20,24%
20-25	5	5	5,15%	5,95%
25-30	8	3	8,25%	3,57%
30-35	11	10	11,34%	11,90%
35-40	4	13	4,12%	15,48%
40-45		1	0,00%	1,19%
	97	84	100,00%	100,00%

92

Valor	Dones	Homes
Antiguitat Promedi	13,75534529	18,03835616
Fills Promedi	1,375	1,202380952

Dones	Relació Antiguitat, sexe n° de fills	%	%Respecte total
Antiguitat + 10 anys i + d'un fill/a	29	29,90%	16,02%
Antiguitat + 15 anys i + d'un fill/a	26	26,80%	14,36%
Antiguitat + 20 anys i + d'un fill/a	18	18,56%	9,94%
Homes			
Antiguitat + 10 anys i + d'un fill/a	30	30,93%	16,57%
Antiguitat + 15 anys i + d'un fill/a	27	27,84%	14,92%
Antiguitat + 20 anys i + d'un fill/a	17	17,53%	9,39%

Dones	Relació Antiguitat, sexe n° de fills	%	%Respecte total
Antiguitat + 10 anys i sense fills	4	4,12%	2,21%
Antiguitat + 15 anys i i sense fills	2	2,06%	1,10%
Antiguitat + 20 anys i sense fills	2	2,06%	1,10%
Homes			
Antiguitat + 10 anys i i sense fills	7	7,22%	3,87%
Antiguitat + 15 anys i i sense fills	7	7,22%	3,87%
Antiguitat + 20 anys i i sense fills	3	3,09%	1,66%

12. Plantilla per nivell estudis reconegut i sexe.

Sexe	A1	A2	AGP	B	C1	C2	Total
Dona	10	20	1	2	38	19	90
Home	11	3	7	7	34	20	82
Total	21	23	8	9	72	39	172

Sexe	A1	A2	AGP	B	C1	C2	Total
Dona	47,62%	86,96%	12,50%	22,22%	52,78%	48,72%	52,33%
Home	52,38%	13,04%	87,50%	77,78%	47,22%	51,28%	47,67%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Àrea i Sexe	A1	A2	AGP	B	C1	C2	Total
Cultura	8	4			8	2	22
Dones	3	4			8	2	17
Homes	5						5
Econòmica	3				10	3	16
Dones	2				4	3	9
Homes	1				6		7
Interior	2	3		8	38	1	52
Dones		1		1	16	1	19
Homes	2	2		7	22		33
Secretaria General	4				6	4	14
Dones	2				5	3	10
Homes	2				1	1	4
Serveis socials	2	14	5	1	4	19	45
Dones	2	14		1	2	10	29
Homes			5		2	9	16
Urbanisme	2	2	3		6	10	23
Dones	1	1	1		3		6
Homes	1	1	2		3	10	17
Total	21	23	8	9	72	39	172

Àrea i Sexe	A1	A2	AGP	B	C1	C2	Total
Cultura	36,36%	18,18%	0,00%	0,00%	36,36%	9,09%	12,79%
Dones	17,65%	23,53%	0,00%	0,00%	47,06%	11,76%	9,88%
Homes	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,91%
Econòmica	18,75%	0,00%	0,00%	0,00%	62,50%	18,75%	9,30%
Dones	22,22%	0,00%	0,00%	0,00%	44,44%	33,33%	5,23%
Homes	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%	85,71%	0,00%	4,07%
Interior	3,85%	5,77%	0,00%	15,38%	73,08%	1,92%	30,23%
Dones	0,00%	5,26%	0,00%	5,26%	84,21%	5,26%	11,05%
Homes	6,06%	6,06%	0,00%	21,21%	66,67%	0,00%	19,19%
Secretaria General	28,57%	0,00%	0,00%	0,00%	42,86%	28,57%	8,14%
Dones	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	30,00%	5,81%
Homes	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	2,33%
Serveis socials	4,44%	31,11%	11,11%	2,22%	8,89%	42,22%	26,16%
Dones	6,90%	48,28%	0,00%	3,45%	6,90%	34,48%	16,86%
Homes	0,00%	0,00%	31,25%	0,00%	12,50%	56,25%	9,30%

Urbanisme	8,70%	8,70%	13,04%	0,00%	26,09%	43,48%	13,37%
Dones	16,67%	16,67%	16,67%	0,00%	50,00%	0,00%	3,49%
Homes	5,88%	5,88%	11,76%	0,00%	17,65%	58,82%	9,88%

13. Plantilla responsabilitats familiars per sexes.

Edat	Antiguitat	Fills/es	Dones	Homes	Total	% Dones	%Homes	%Dones dins grup	%Homes dins grup	
<16	0-10	0	0	1	1	0,00%	1,33%	0,00%	100,00%	
16-26	0-10	0	2	3	5	2,30%	4,00%	40,00%	60,00%	
	10-20	1	2	1	3	2,30%	1,33%	66,67%	33,33%	
36-46	0-10	0	2	1	3	2,30%	1,33%	66,67%	33,33%	
		1	4	3	7	4,60%	4,00%	57,14%	42,86%	
		2	6	1	7	6,90%	1,33%	85,71%	14,29%	
		3		1	1	0,00%	1,33%	0,00%	100,00%	
	10-20	0	1	2	3	1,15%	2,67%	33,33%	66,67%	
		1	3	2	5	3,45%	2,67%	60,00%	40,00%	
		2	3	5	8	3,45%	6,67%	37,50%	62,50%	
		3	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	
	20-30	0	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	
	46-56	0-10	0	2		2	2,30%	0,00%	100,00%	0,00%
1			4	3	7	4,60%	4,00%	57,14%	42,86%	
2			12	2	14	13,79%	2,67%	85,71%	14,29%	
3			1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	
10-20		0		2	2	0,00%	2,67%	0,00%	100,00%	
		1	4	2	6	4,60%	2,67%	66,67%	33,33%	
		2	3	7	10	3,45%	9,33%	30,00%	70,00%	
		3	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	
20-30		1	4		4	4,60%	0,00%	100,00%	0,00%	
		2	5	3	8	5,75%	4,00%	62,50%	37,50%	
30-40		1	1	2	3	1,15%	2,67%	33,33%	66,67%	
		2	2	2	4	2,30%	2,67%	50,00%	50,00%	
56-66		0-10	0	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%
			1	1	3	4	1,15%	4,00%	25,00%	75,00%
	2		2	2	4	2,30%	2,67%	50,00%	50,00%	
	10-20	1	1	1	2	1,15%	1,33%	50,00%	50,00%	

		2	2	1	3	2,30%	1,33%	66,67%	33,33%
		3	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%
20-30		1		2	2	0,00%	2,67%	0,00%	100,00%
		2	3	3	6	3,45%	4,00%	50,00%	50,00%
30-40		0	1	3	4	1,15%	4,00%	25,00%	75,00%
		1	3	8	11	3,45%	10,67%	27,27%	72,73%
		2	7	8	15	8,05%	10,67%	46,67%	53,33%
		3	1		1	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%
40-50		2		1	1	0,00%	1,33%	0,00%	100,00%
			87	75	162	100,00%	100,00%	53,70%	46,30%

14. Plantilla responsabilitats familiars per sexes, baixes per cures familiars.

Baixa/Reducció	Dones	Homes
Baixa Maternitat	2	0
Reducció per lactància	0	1
Reducció 2,5 h per cura fills	1	0
Reducció 1 h per cura fills	1	2

15. Condicions laborals per sexes.

Tipus de contracte	Cultura	Econòmica	Interior	Secretaria General	Serveis socials	Urbanisme	Total
CARRERA	11	11	41	8	13	13	97
Dona	10	5	11	5	6	2	39
Home	1	6	30	3	7	11	58
EVENTUAL				4			4
Dona				3			3
Home				1			1
INTERÍ	8	5	10	5	18	9	55
Dona	7	4	7	5	12	4	39
Home	1	1	3		6	5	16
LABORAL FIXE	3		1	1	4	1	10
Dona			1		2		3
Home	3			1	2	1	7
LABORAL TEMPORAL					10		10
Dona					9		9
Home					1		1
Total	22	16	52	18	45	23	176

Tipus de contracte	Cultura	Econòmica	Interior	Secretaria General	Serveis socials	Urbanisme
CARRERA	50,00%	68,75%	78,85%	44,44%	28,89%	56,52%
Dona	90,91%	45,45%	26,83%	62,50%	46,15%	15,38%
Home	9,09%	54,55%	73,17%	37,50%	53,85%	84,62%
EVENTUAL	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%	0,00%	0,00%
Dona	0,00%	0,00%	0,00%	75,00%	0,00%	0,00%
Home	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%
INTERÍ	13,64%	31,25%	19,23%	27,78%	40,00%	39,13%
Dona	87,50%	80,00%	70,00%	100,00%	66,67%	44,44%
Home	12,50%	20,00%	30,00%	0,00%	33,33%	55,56%
LABORAL FIXE	13,64%	0,00%	1,92%	5,56%	8,89%	4,35%
Dona	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	50,00%	0,00%
Home	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	50,00%	100,00%
LABORAL TEMPORAL	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%	0,00%
Dona	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	90,00%	0,00%
Home	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%

16. Condicions laborals per sexes i salut.

Àrea	Departament	Sexe	Escala	Grup	Tipus de contracte	Jornada Laboral	Fills	Baixa
Secretaria General	Oficina d'Atenció al Ciutadà	Dona	AG	C1	CARRERA		2	Baixa Malaltia Comú
Secretaria General	Oficina d'Atenció al Ciutadà	Dona	AG	C1	INTERINA	100 %	2	Baixa Substitució
Àrea d'Interior	Negociat d'Interior	Dona	AG	C1	INTERINA	100 %	2	Baixa Malaltia Comú
Àrea de Cultura	Escola Infantil	Dona	AE	C1	INTERINA	100 %	1	Baixa Malaltia Comú
Àrea de Cultura	Escola Infantil	Dona	AE	C1	INTERINA	100 %	0	Baixa Substitució
Àrea de Serveis Socials	Serveis Socials	Home	AE	A1	CARRERA	100 %	2	Baixa Malaltia Comú
Àrea de Serveis Socials	Serveis Socials	Home	AE	A1	INTERÍ	100 %	2	Baixa Substitució
Àrea de Serveis Socials	Serveis Socials	Dona	AG	C2	INTERINA	100 %	0	Baixa Substitució
Àrea d'Urbanisme	Negociat d'Urbanisme	Dona	AG	C1	INTERINA	100 %	2	Baixa Substitució
Àrea d'Urbanisme	Negociat d'Urbanisme	Dona	AG	C1	CARRERA	100 %	1	Baixa Malaltia Comú
Àrea Econòmica	Negociat de Recaptació	Dona	AG	C1	CARRERA	100 %	2	Baixa Malaltia Comú
Àrea Econòmica	Negociat de Recaptació	Dona	AG	C2	INTERINA	100 %	2	Baixa Substitució

17. Horaris i tipus de jornada.

Sexe	Reducció 1h
Dones	66,67%
Homes	33,33%

ANNEX II. PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN L'AJUNTAMENT DE CARCAIXENT

ÍNDEX

1. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT DE CARCAIXENT EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

- 2.1. La tutela preventiva davant l'assetjament
 - 2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
 - 2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
 - 2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual
 - 2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

- 2.2. El procediment d'actuació
 - 2.2.1. Determinació de la comissió instructora
 - 2.2.2. L'inici del procediment: La queixa o denúncia
 - 2.2.3. La fase preliminar o procediment informal
 - 2.2.4. L'expedient informatiu o procediment formal
 - 2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament
 - 2.2.6. Seguiment

3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

4. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA

1. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT DE CARCAIXENT EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Amb el present protocol, l'Ajuntament de Carcaixent manifesta la seva tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

En adoptar aquest protocol, l'Ajuntament de Carcaixent vol manifestar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seues manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seua organització, siga personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'ajuntament, com ara persones que realitzen pràctiques o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, l'Ajuntament de Carcaixent assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricta a l'empresa municipal PROCARSA. Així com l'obligació d'observar el que es disposa en aquest protocol que es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedara fora del poder de l'organització de l'ajuntament i, per tant, l'Ajuntament de Carcaixent no puga aplicar el procediment íntegrament, es dirigirà a l'empresa competent a fi de que adopte les mesures oportunes i, si escau, sancione a la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix a totes dues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a) En el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- b) En els llocs on la persona treballadora pren el seu descans o on menja, o en els llocs on utilitza instal·lacions sanitàries o d'higiene i en els vestuaris.
- c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- d) En el marc de les comunicacions que estiguen relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament)
- e) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol dona compliment a quant exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

L'Ajuntament de Carcaixent es compromet amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publica la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament (sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'empresa), com en la difusió de bones pràctiques i implantació de quantes mesures siguen necessàries per a gestionar les queixes i denúncies que es puguen plantejar, així com per a resoldre segons siga procedent en cada cas.

(Carcaixent, a)

(SIGNATURA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA COMISSIÓ TÈCNICA D'IGUALTAT)

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, l'Ajuntament de Carcaixent implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que ha estat negociat i acordat per la Comissió Tècnica d'Igualtat, negociadora del Pla d'Igualtat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixe com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugua resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per a això, aquest protocol adapta tres tipus de mesures establertes en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que puguen ser constitutives d'aquests tipus d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant l'assetjament per a donar resposta a les queixes o denúncies que puguen produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives enfront de l'assetjament i en el seu cas, el règim disciplinari.

103

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA DAVANT L'ASSETJAMENT

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

L'Ajuntament de Carcaixent formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'ajuntament i les conductes que no resulten tolerables en l'organització. El present protocol d'assetjament resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que pugua manifestar-se en l'Ajuntament de Carcaixent.

L'Ajuntament de Carcaixent, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte ofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugua generar igualment un mal a altres interessos jurídics diferents com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut etc. però fins i tot i amb això serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui ho pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de l'Ajuntament de Carcaixent no es permetran ni toleraran conductes que puguen ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. L'ajuntament sancionarà tant a qui incorregui en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o tolere. Tot el personal de l'ajuntament té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que conformem l'Ajuntament de Carcaixent, així com d'aquelles persones que presten serveis en ell. Especialment, s'abstindran de tenir comportaments que resulten contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, d'entendre que una persona està sent assetjada o de tindre coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en erradicar i reparar els efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, l'Ajuntament de Carcaixent sancionarà a qui corresponga, compromentent-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

2.1.2 Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

Definició d'assetjament sexual

Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'aquest protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

- Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejors ofensius.
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats.
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual:

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix a forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tinga poder, siga directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental:

En aquesta mena d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzats per qualsevol membre de l'ajuntament, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones situades d'alguna manera a l'entorn de treball.

2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe.

Definició d'assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per a apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els quals destaquen:

- a) Assetjament, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.

- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de mal a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no sofrir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no es tracte d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments té a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s'assetja per dedicar-se a cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent o limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

Atacs amb mesures organitzatives

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per a fer el treball o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixquen una qualificació molt de menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que fan costat a l'assetjada.
9. Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les cridades, els missatges, etc, de la persona.
10. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar al seu destinatari o destinatària

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot contacte visual.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques atemoritzants.
5. Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.

4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per a dur a terme el procediment d'actuació són les següents:

2.2.1. - *Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament*

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per tres persones :

[Nom, cognoms i càrrec]

[Nom, cognoms i càrrec]

[Nom, cognoms i càrrec]

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

[Nom, cognoms i càrrec]

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la recerca, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produïra l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Adicionalment, aquesta comissió, ja siga per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

En el si de la comissió s'investigarà, immediata i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i recerques es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

2.2.2. *L'inici del procediment: La queixa o denúncia*

En l'Ajuntament de Carcaixent, [INDICAR NOM I COGNOMS, CÀRREC] és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta organització.

Les persones treballadores de l'Ajuntament de Carcaixent han de saber que, excepte en cas de mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a la qual s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes, l'Ajuntament de Carcaixent garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, l'Ajuntament de Carcaixent habilita el compte de correu electrònic (INDICAR) al qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la queixa i les persones que integren la comissió instructora, i l'objecte del qual és exclusivament la presentació d'aquesta mena de denúncies o queixes. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que puguin presentar-se de manera secreta, que no anònima, per escrit i en sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la queixa. Amb la finalitat de protegir la

confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'ajuntament i de les altres persones que integren la comissió instructora.

Es posa a la disposició de les persones treballadores de l'Ajuntament de Carcaixent el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa. La presentació per la víctima de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, o per qualsevol treballadora o treballador que tingui coneixement d'aquesta, del formulari corresponent per correu electrònic en l'adreça habilitada sobre aquest tema o per registre intern denunciant una situació d'assetjament, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consta en l'apartat següent.

2.2.3. La fase preliminar o procediment informal

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expresse sobre aquest tema la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la queixa o denúncia, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor/a o a totes dues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzat aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si escau, proposant les actuacions que estime convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només podrà tenir accés a ell la citada comissió.

No obstant això, l'anterior, la comissió instructora, donada la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'estendrà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà a la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'ajuntament.

Així mateix, s'informarà la representació legal de treballadores i treballadors, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, els qui hauran de guardar confidencialitat sobre la informació a la qual tinguin accés. En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

2.2.4. L'expedient informatiu

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no pugui resoldre's tot i haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una recerca, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després de sentir les persones afectades i testimonis que es proposen, celebrar reunions o requerir quanta documentació siga necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Carcaixent adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Carcaixent separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, siga o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tinga accés.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria d'assetjament i igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò de què tinguera coneixement o al que accedira per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la recerca, la comissió alçarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seua opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà l'ajuntament a adoptar les mesures sancionadores oportunes.

Si de la prova practicada no s'apreciaren indicis d'assetjament, la comissió farà constar en l'acta que, de la prova expressament practicada, no cal apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, fins i tot no existint assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora d'assetjament instarà igualment la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Carcaixent a adoptar mesures que sobre aquest tema es consideren pertinents.

En el si de la comissió instructora d'assetjament les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que siga possible i, en defecte d'això, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les recerques internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant al/la denunciador/a i/o a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al denunciador/a, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indicis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguen en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional referent a tota la informació a la qual tinguen accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a deu dies hàbils. De concórrer raons que exigiren, per la seua complexitat, major termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres tres dies hàbils més.

2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament

La Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Carcaixent, una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que considere oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitada per a decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, que hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguen accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient. En funció d'aquests resultats anteriors, la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Carcaixent procedirà a:

A) Arxivar les actuacions, estenent acta sobre aquest tema.

B) Adoptar quantes mesures estime oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A manera d'exemple poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'ajuntament en aquest sentit, les següents:

a) separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.

b) Sense perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la recerca, se sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Títol VII, articles 95 i 96 o si escau, en l'article 54 de l'Estatut del Treballador.

Entre les sancions a considerar per a aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. La suspensió d'ocupació i sou.
3. La limitació temporal per a ascendir.
4. L'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no siga l'extinció del vincle contractual, la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Carcaixent mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpore (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, sent necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'empresa.

La Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Carcaixent adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torne a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'ajuntament.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimen beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada després de la incapacitat temporal durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'ajuntament.

2.2.6. Seguiment

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Comissió Tècnica d'Igualtat estarà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'alçarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuen produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la Junta de Personal de l'ajuntament, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

3- DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor en la data prevista en el pla d'igualtat de l'Ajuntament de Carcaixent, el (INDICAR DATA) mantenint-se vigent durant (INDICAR).

Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el pla d'igualtat en el qual s'integra.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

I. Persona que informa dels fets

- Persona que ha sofert l'assetjament:
- Unes altres (Especificar):

II. Dades de la persona que ha sofert l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus vinculació laboral:

Telèfon:

Email:

Domicili a l'efecte de notificacions:

III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc:

Centre de treball:

IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat les fulles numerades que siguin necessàries, incloent-hi dates en les quals van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quals):

V. Sol·licitud

Es tinga per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) enfront de (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst en el protocol:

Localitat i data:

Signatura de la persona interessada:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa enfront de l'assetjament sexual i/ per raó de sexe en l'Ajuntament de Carcaixent.