



# PLA D'IGUALTAT 2022-2026

## Ajuntament de Llobai



# ÍNDEX

## **1. Introducció**

- 1.1. Diagnosi.
- 1.2. Marc legal.
- 1.3. Compromís de l'Ajuntament.
- 1.4. Principis rectors.
- 1.5. Metodologia.

## **2. Objectius i característiques del pla**

- 2.1. Objectius generals.
- 2.2. Àmbit d'aplicació.
- 2.3. Vigència.
- 2.4. Mitjans i recursos.
- 2.5. Gestió.
- 2.6. Seguiment i avaluació.

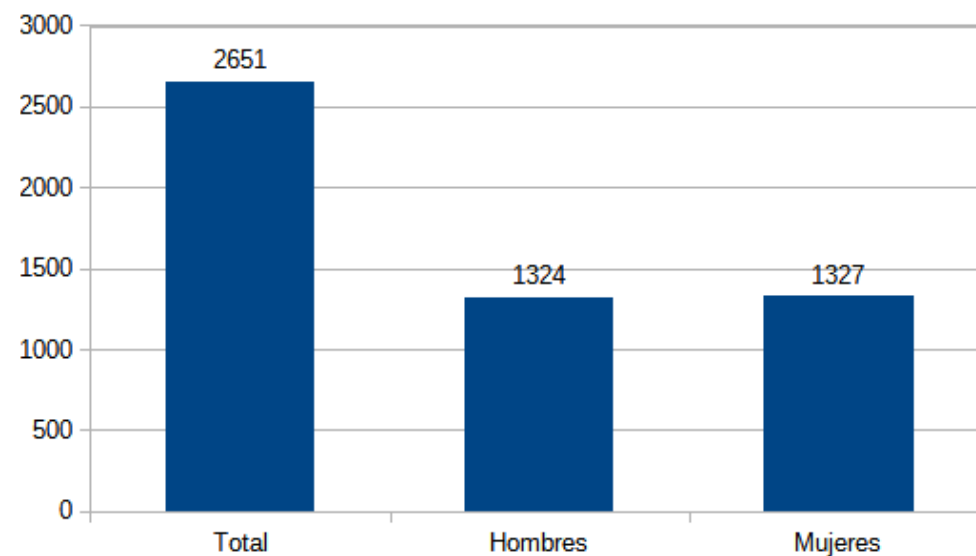
## **3. Àrees d'intervenció i mesures**

# INTRODUCCIÓ

## 1.1 Diagnosi.

**Municipi: LLOMBAI.** Comarca: Ribera Alta (Vall del Alcalans-Marquessat).

Municipi situat a banda i banda del riu Magre, entre el massís del Caroig i la Serra Falquera. El seu terme municipal confronta al Nord amb Picassent, Real de Montroi i Montserrat d'Alcalà, al Sud amb Alfarb i Catadau; a l'Est amb Picassent i Alfarb, i a l'Oest amb Dos Aigües. Té una altitud sobre el nivell del mar de 99,50 mts., encara que al terme està el Tossal de Buscarró (653 mts.). La seua distància a València és de 28,8 Km. La població al Municipi es distribuïx de manera paritaria, 1.324 homes i 1.327 dones.



---

A aquesta fase, realitzem l'anàlisi de la realitat actual per tal de determinar les necessitats que es detecten. Aquest es realitza per poder conèixer la situació de l'Ajuntament de Llombai respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per a recollir la informació s'hi ha elaborat un qüestionari que analitza informació tant quantitativa com qualitativa. Aquest qüestionari s'ha passat a la plantilla a més d'utilitzar la base de dades de l'administració.

La Comissió d'Igualtat és l'encarregada de fer aplegar aquest qüestionari a totes les persones de l'administració, a més d'assessorar, orientar i respondre als dubtes que puguem sortir a l'hora de respondre.

A partir de les dades recollides, s'han elaborat gràfics que explicaran aquesta realitat, mostrant el biaix de gènere de cada àrea a analitzar.

La finalitat última del diagnòstic és analitzar la realitat de l'entitat per tal de proposar accions que tinguem per objecte la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera efectiva.

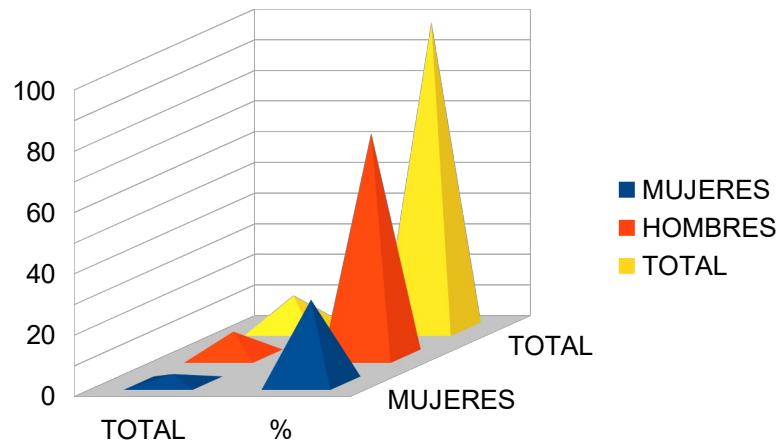
## **1. Procés de selecció, contractació e infrarrepresentació femenina.**

A aquesta àrea analitzem aquells aspectes referents a l'òrgan de govern polític i l'estructura de la plantilla. D'aquesta manera, l'àrea es divideix en tres apartats diferencials: política institucional, accés a l'ocupació i procés de selecció-contractació i, per últim, les circumstàncies laborals que fan que en algunes ocasions es trobe infrarrepresentació femenina.

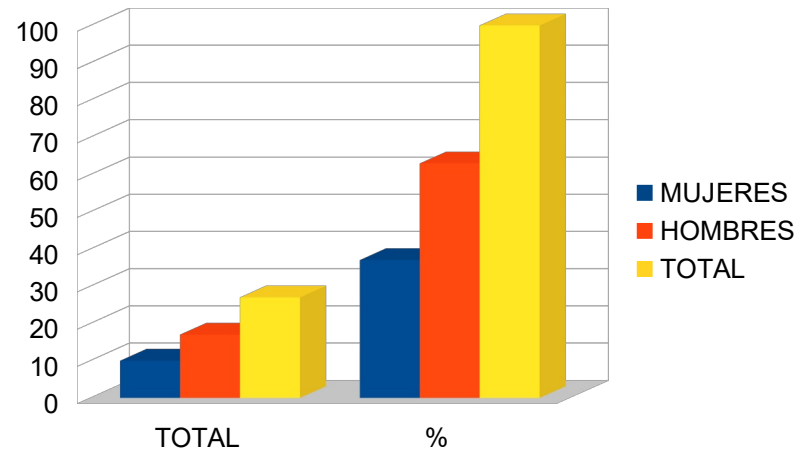
## 1.1. Política institucional.

Conèixer la política institucional és rellevant, ja que aquesta és la identitat de l'organització i s'ha de tenir en compte la imatge de l'ens i aquelles actituds contràries a la igualtat per tal de proposar mesures efectives. L'Ajuntament de Llombai no comptava amb un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes previ, per tant, no hi podem aportar referències prèvies.

### PERSONAL POLÍTIC (gràfica 1)

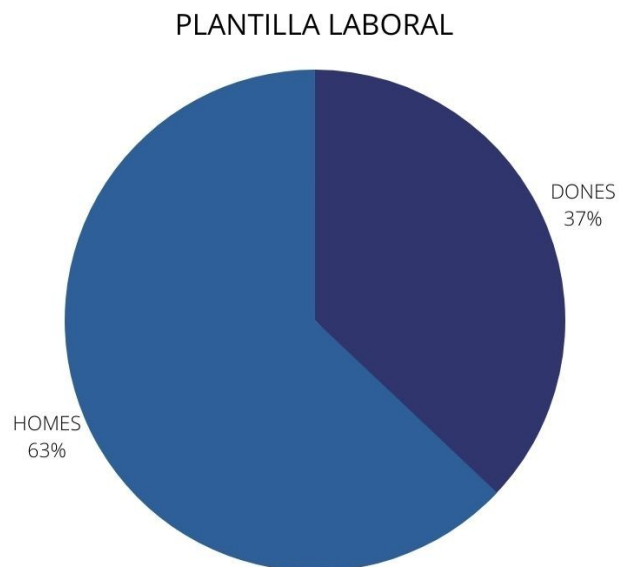


### PERSONAL LABORAL (gràfica 2)



---

A les gràfiques 1 i 2 ens mostra la composició tant del personal de l'Ajuntament com de la corporació municipal. La Corporació Municipal està formada per un total d'11 persones de les quals 3 són dones i 8 són homes, per tant no hi ha paritat. Pel que fa a la plantilla del personal ocorre el mateix. Hi ha un total de 27 persones de les quals 10 són dones i 17 són homes. Per tant, es mostra clarament que la composició està masculinitzada.

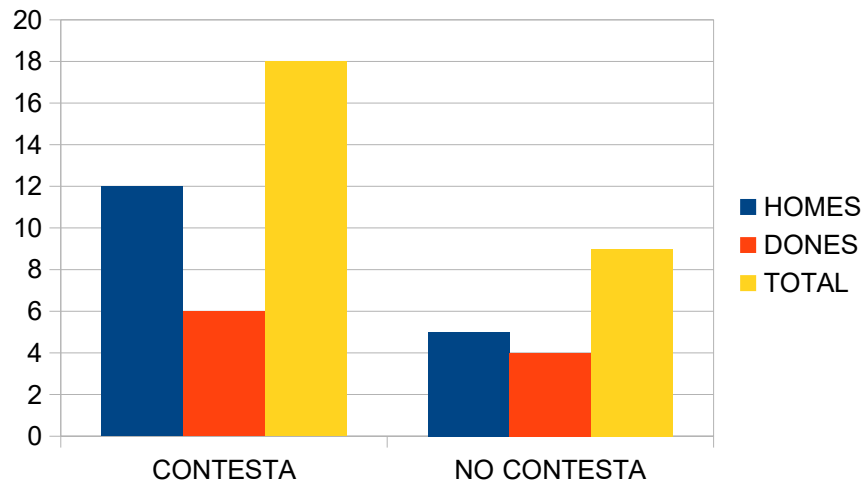


**(Gràfica 3)**

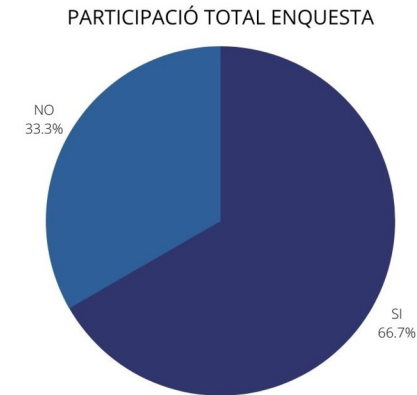
A la gràfica 3 podem veure el percentatge de la composició de la plantilla on es veu clarament que està masculinitzada, és a dir, sols un 37% és la representació femenina que hi ha a la plantilla enfront d'un 63% de la representació masculina.

---

A continuació mostrem les persones que han resolt el qüestionari. On comprovem que del total de 27 persones, han donat resposta 6 dones i 12 homes (gràfica 4).



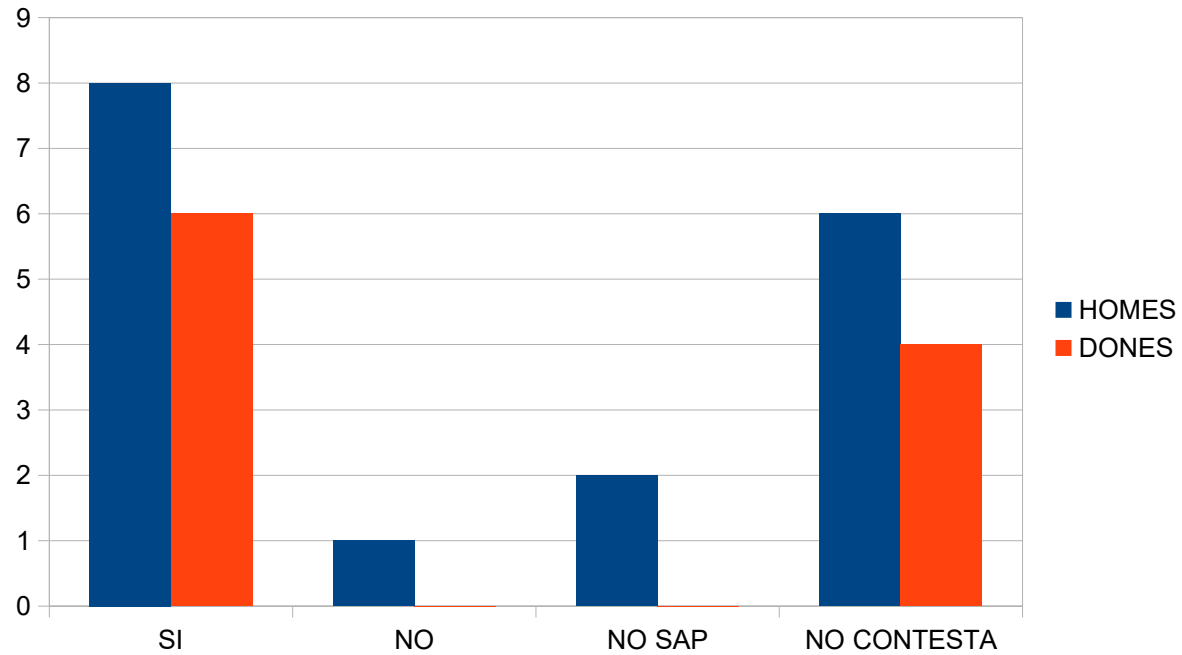
(Gràfica 4)



(Gràfica 5)

A la gràfica 5 es mostra en percentatges aquesta participació. Més del 50% ha participat, concretament el 66,7%.

Respecte a la percepció de les persones que formen la plantilla envers la necessitat d'implementar un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament, la gràfica 6 mostra que totes les dones que han contestat si creuen que és necessari el Pla d'Igualtat a l'ajuntament.

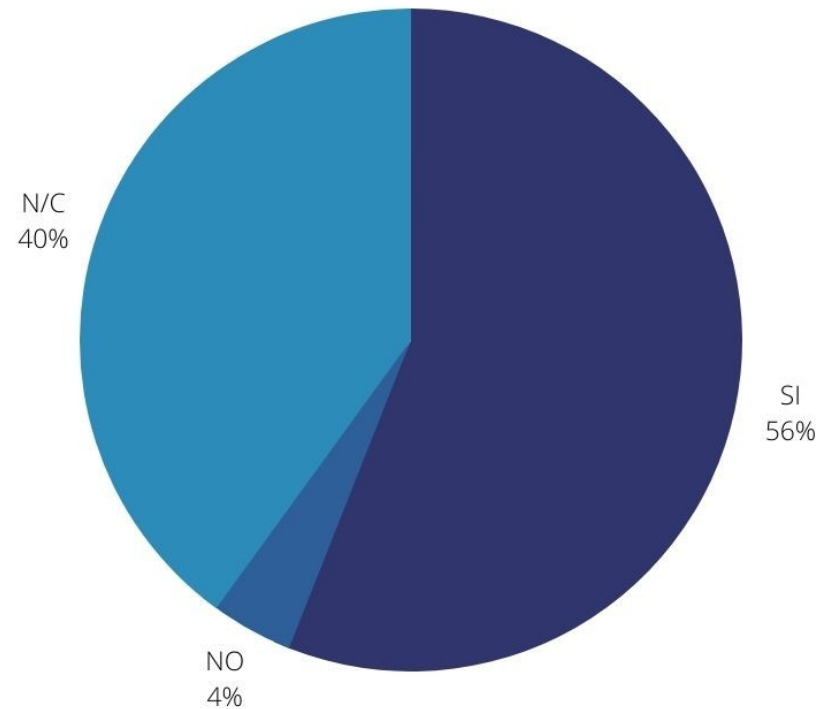


**(Gràfica 6)**

---

Així doncs en la gràfica 7 s'aprecia el percentatge de respostes afirmatives i negatives. On les respostes afirmatives suposen el 56% del total, entenent que la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones siga necessari.

### NECESSITAT D'UN PLA D'IGUALTAT

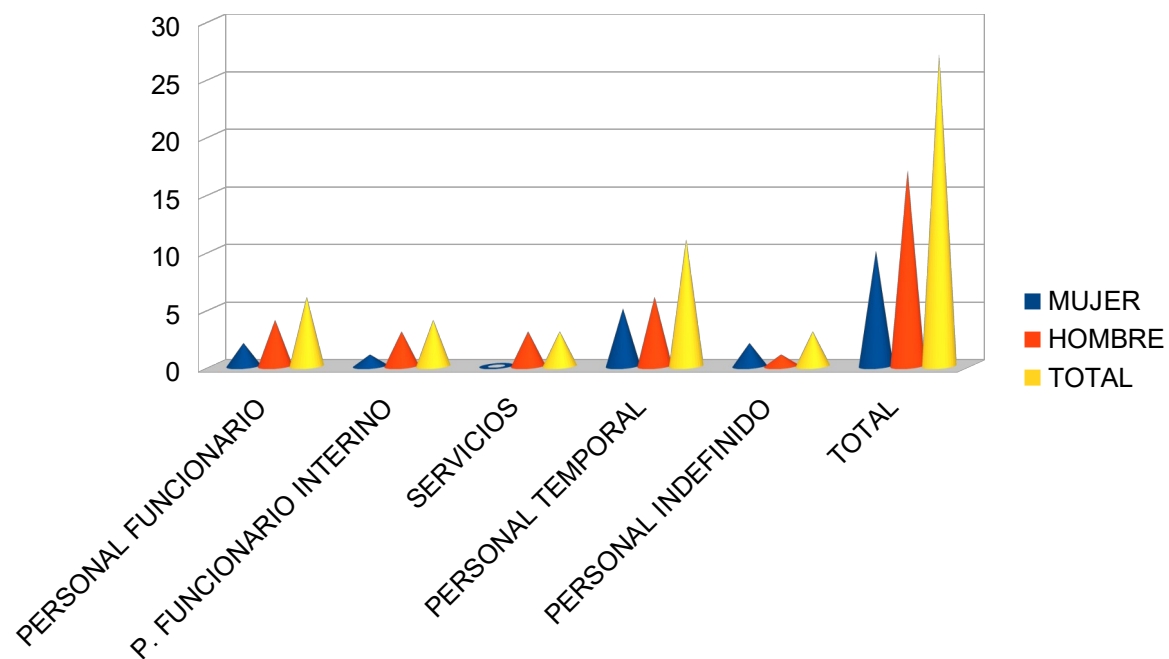


**(Gràfica 7)**

## 1.2. Accés a l'ocupació i procés de selecció-contractació.

En aquest apartat es tenen en compte diversos aspectes. Per una banda, s'analitza si s'inclou o no la igualtat d'oportunitats, i en el cas afirmatiu, com es porta a terme. D'altra banda, s'estudia com és el procés de selecció així com l'evolució de les contractacions. Finalment, es recull la informació en relació a la percepció de les persones que treballen a l'ajuntament.

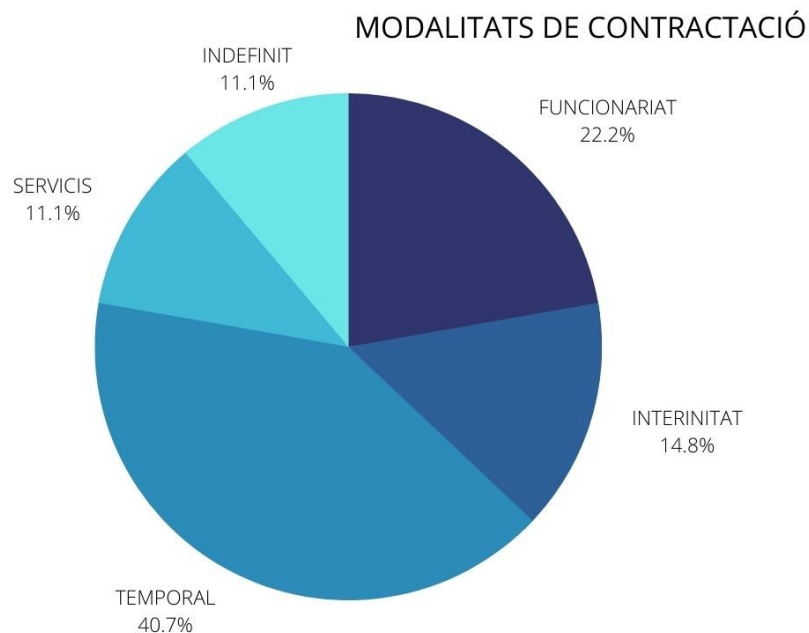
En referència al tipus de contracte de les persones que treballen a l'entitat podem observar a la gràfica 8 en la qual s'exposen les modalitats de contractació: places de funcionariat de carrera, les interinitats, el personal laboral temporal i servicis.



(Gràfica 8)

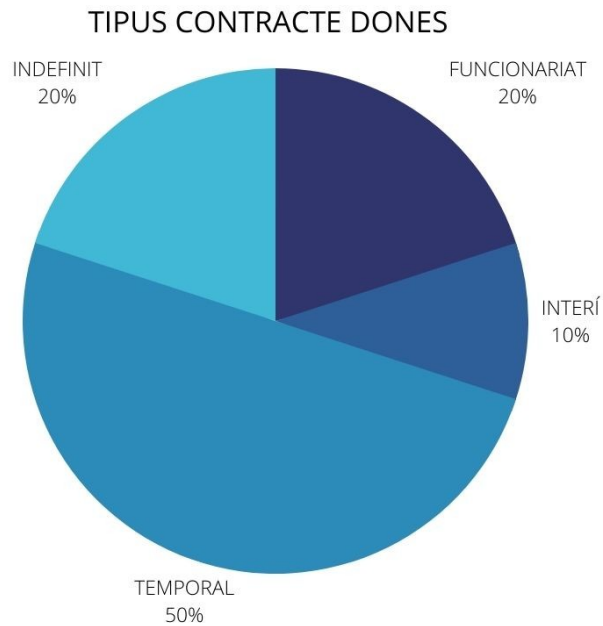
Podem analitzar que la majoria de la plantilla es troba en el personal temporal amb un total d'11 persones (5 dones i 6 homes) on hi ha una paritat en aquesta modalitat. No ocorre el mateix amb la modalitat de servicis on la presència femenina no hi és. La distribució del personal funcionari podem veure que de 6 persones, 4 són homes i 2 són dones tractant-se d'una composició majoritàriament masculinitzada. Respecte al funcionariat interí segueix el mateix patró on d'un total de 4 persones, 3 són homes i 1 és dona. Podem observar també pel que fa al personal indefinit hi ha 3 persones de les quals 2 són dones i 1 és home, donant lloc a un sector lleugerament feminitzat.

A la gràfica 9 es mostren els percentatges de les persones en plantilla en funcions del tipus de contracte on comprovem que el 40,7% correspon al personal temporal, el 22,2% al personal funcionari de carrera, el 14,8% al funcionariat interí, i 11,1% tant en serveis com en personal indefinit.

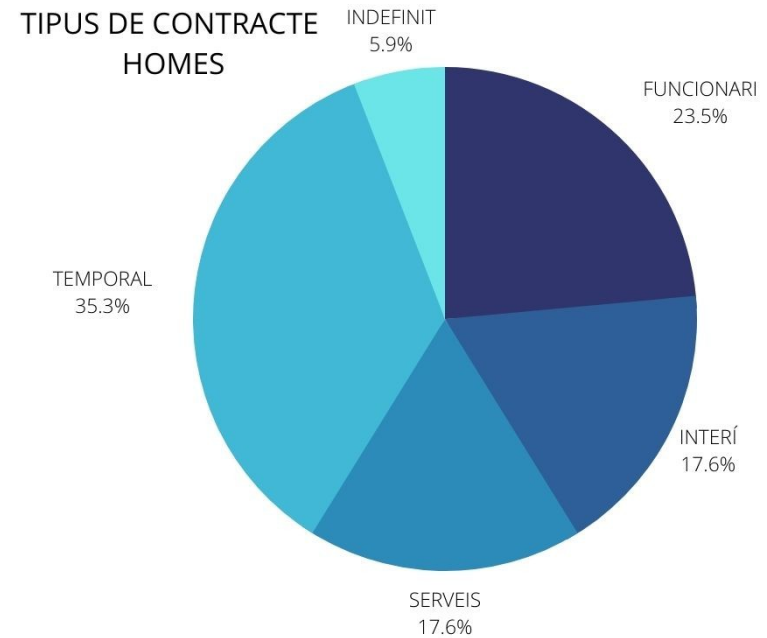


**(Gràfica 9)**

A les gràfiques 10 i 11 podem apreciar els percentatges que hi ha respecte d'homes i dones en les modalitats contractuals. On podem analitzar que el 50% de la plantilla de les dones es troba en la modalitat de temporal.



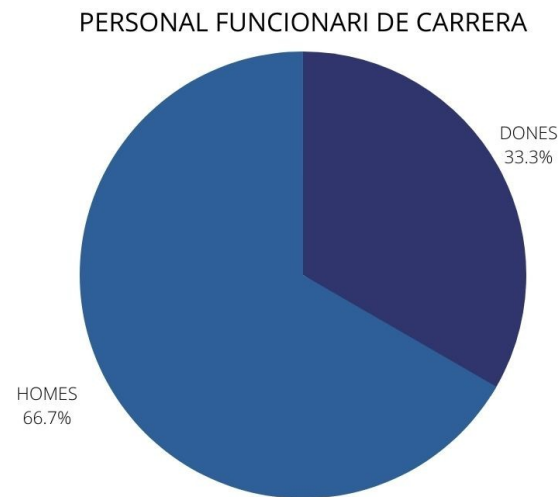
**(Gràfica 10)**



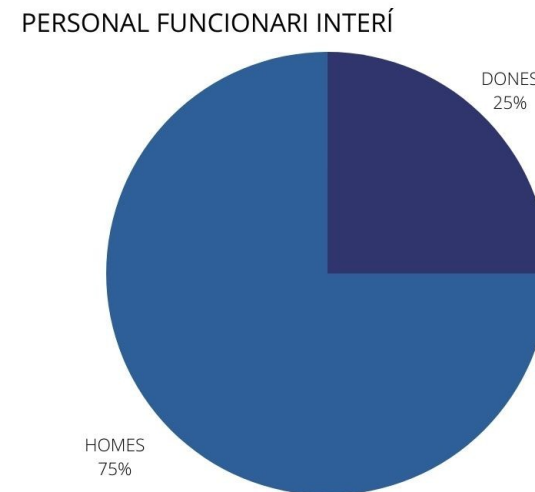
**(Gràfica 11)**

---

A les següents gràfiques s'analitza el percentatge de les diferents modalitats amb biaix de gènere.  
A la gràfica 12 comprovem que el personal funcionari de carrera està masculinitzat amb un 66,7% d'homes front al 33,3% de dones.  
A la gràfica 13 analitzem el biaix de gènere referent al personal interí on comprovem que a l'igual que en el funcionariat aquest també està masculinitzat amb sols un 25% de dones.

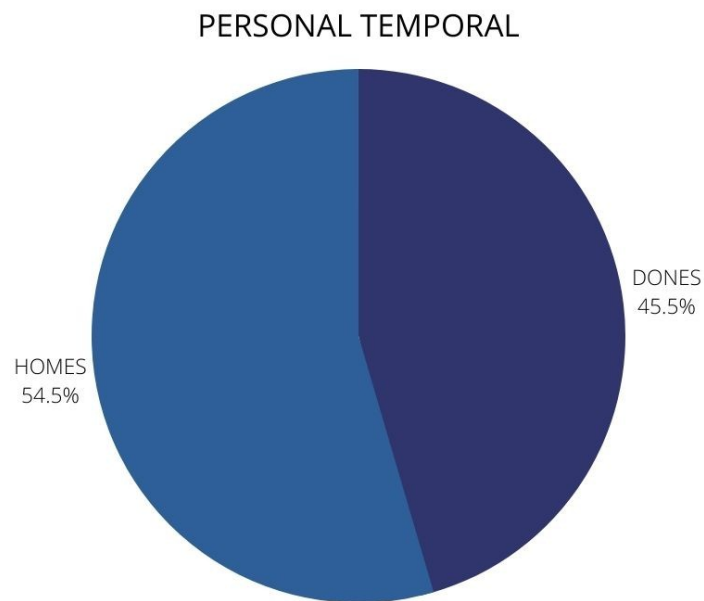


**(Gràfica 12)**

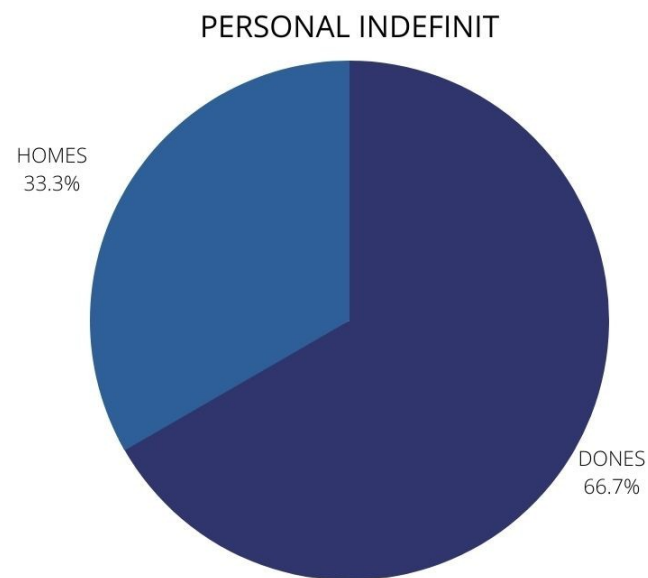


**(Gràfica 13)**

Continuant amb l'anàlisi, comprovem a les gràfiques 14 i 15 que el percentatge augmenta en les dones. Al personal temporal es pot veure que el percentatge de dones és de quasi el 50% per la qual cosa tendeix a una paritat. I per últim, referent al personal indefinit figura una clara feminització, on donen serveis un 66,7% de dones i un 33,3% d'homes.



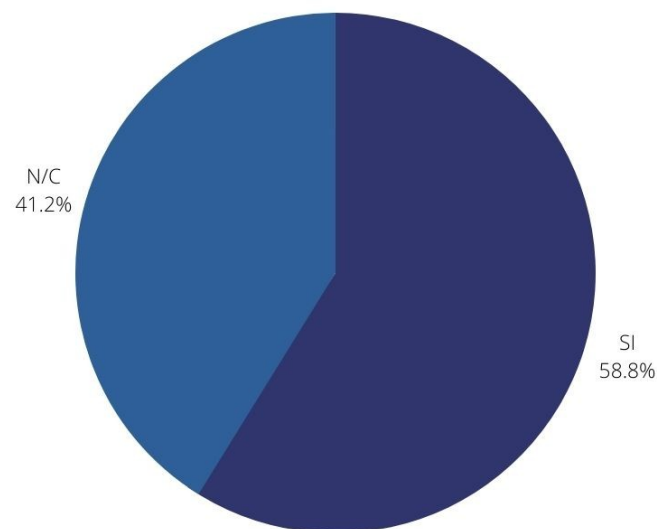
**(Gràfica 14)**



**(Gràfica 15)**

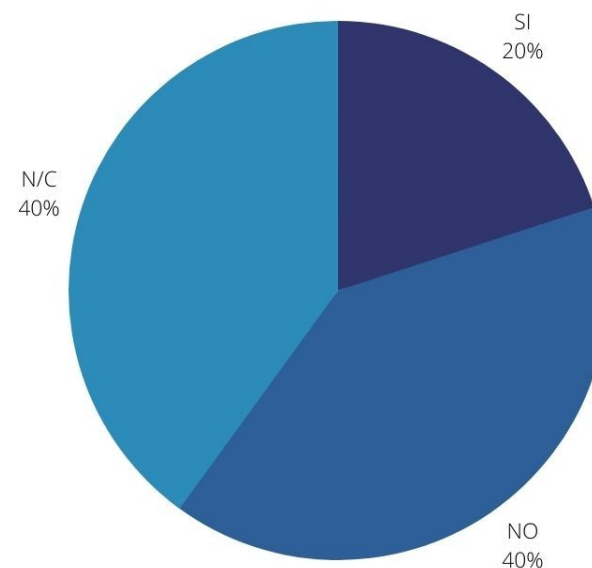
Respecte a les dades que fan referència a aquest àmbit del present diagnòstic, hem comprovat que de les 18 persones que han donat resposta al qüestionari, observem que el 58,8% dels homes si es tenen en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes; enfront del 40% de les dones que no aprecien aquesta igualtat. (Gràfiques 16 i 17).

HOMES-IGUALTAT OPORTUNITATS



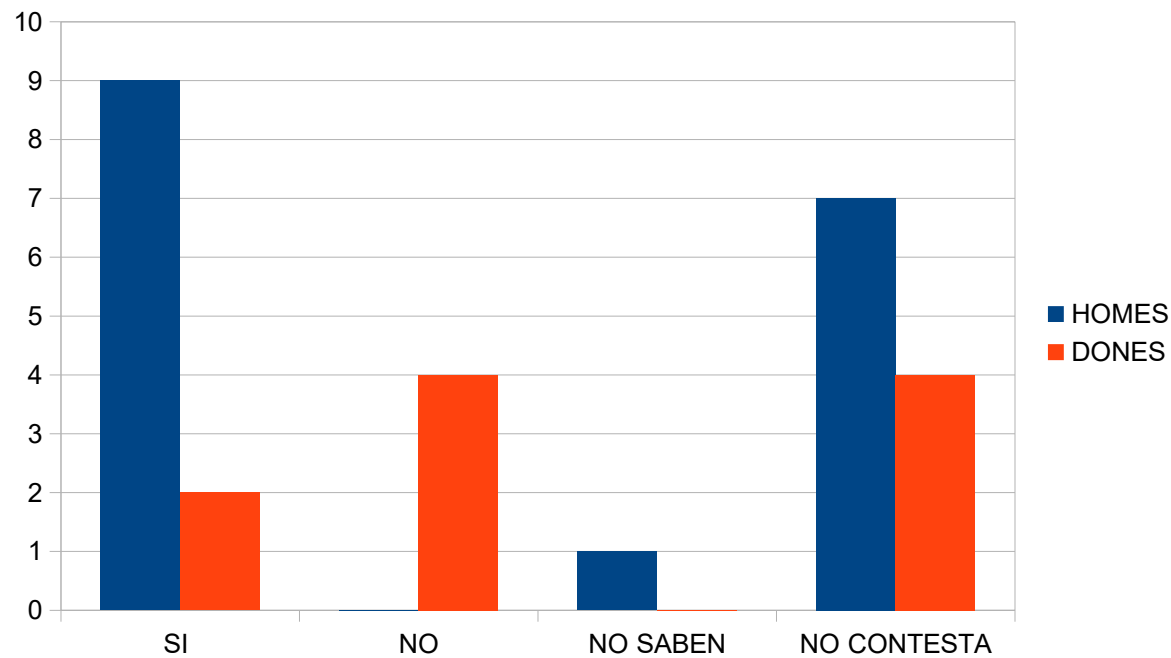
**(Gràfica 16)**

DONES - IGUALTAT OPORTUNITATS



**(Gràfica 17)**

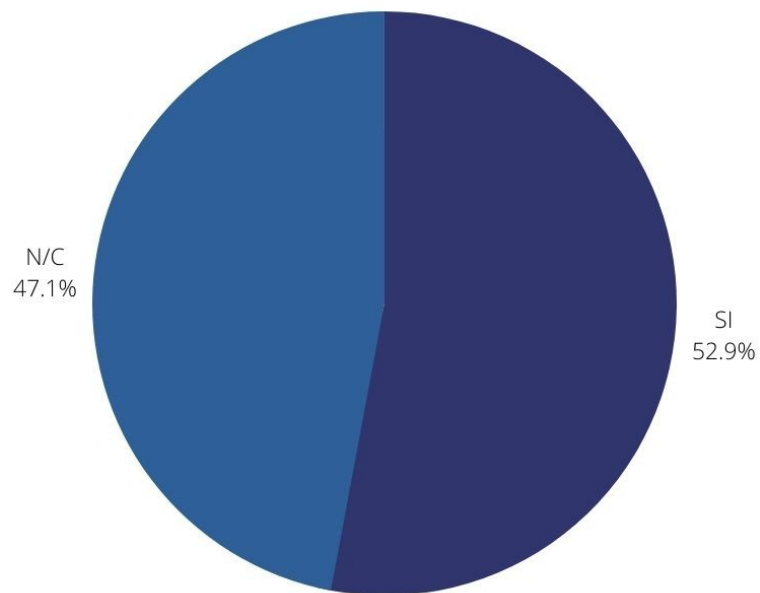
A continuació s'exposen els resultats quant a la percepció sobre la igualtat de possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal, on els homes amb 9 respostes sí que pensen que existeix aquesta igualtat. Al contrari les dones no ho creuen igual, ja que hi ha 4 dones que han dit que no (gràfica 18). Podem observar que la percepció varia segons si s'és home o dona. A les gràfiques 19 i 20 observem que el 52% dels homes sí que perceben les mateixes possibilitats per a l'accés al procés de selecció, mentre que la percepció de les dones és d'un 40% que aquesta possibilitat no és la mateixa.



**(Gràfica 18)**

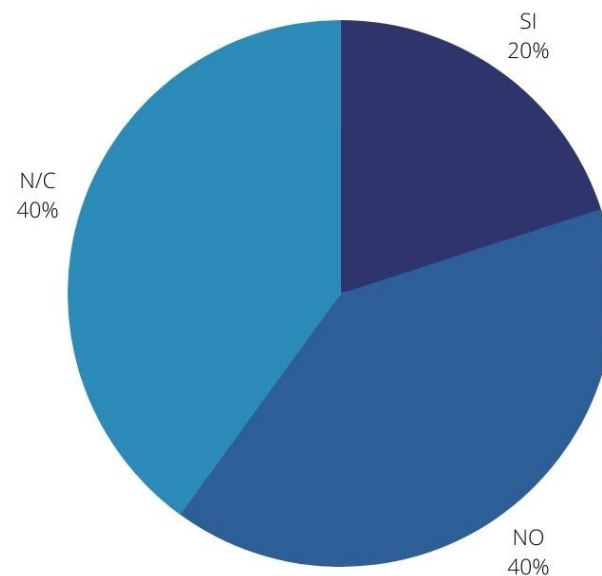
---

HOMES-PROCÉS ACCÉS SELECCIÓ



**(Gràfica 19)**

DONES-ACCÉS PROCÉS SELECCIÓ



**(Gràfica 20)**

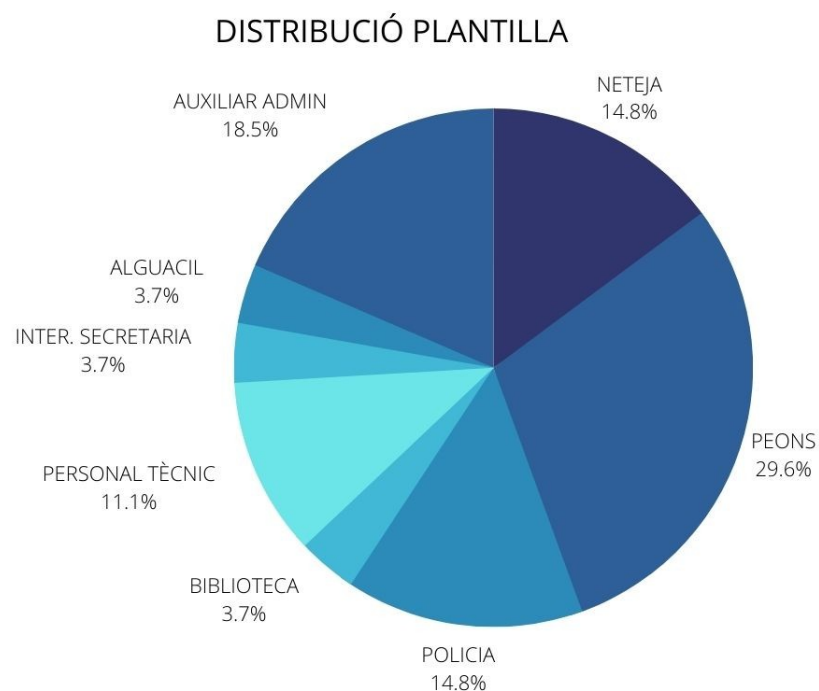
Aquesta percepció en les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció té a veure amb el que s'entén com sostre de vidre, una barrera invisible que impedeix a les dones accedir a determinades funcions socials i laborals.

---

### 1.3. Circumstàncies laborals.

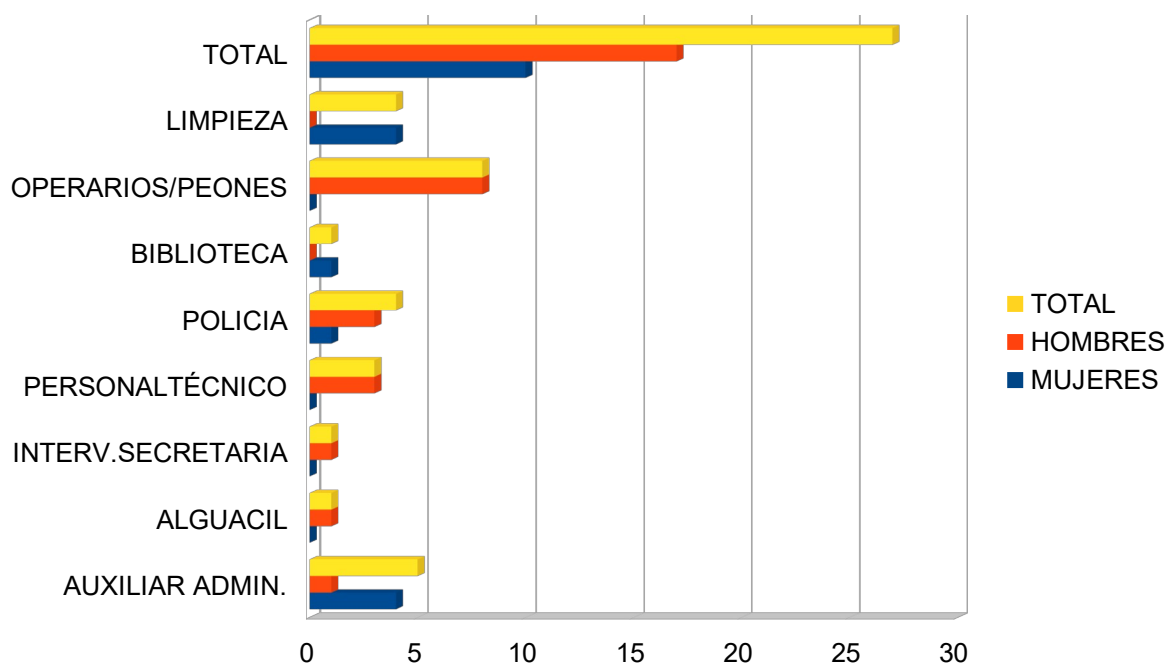
Les circumstàncies laborals engloben tots aquells aspectes relacionats amb la distribució de la plantilla i l'edat del personal. A continuació mostrarem diferents gràfiques per analitzar aquesta informació.

A la gràfica 21, mostrem el percentatge de treballadors que hi ha a cada departament. Podem observar que dels 8 departaments el més nombrós és el Departament d'Operaris i Peons amb 29,6%, seguit pel Departament d'Auxiliars Administratius amb 18,5% i els Departaments de Neteja i Policia els quals coincideixen en 14,8%. Els departaments d'Alguatzil, Intervenció secretaria i Biblioteca són les menys nombroses, ja que sols estan constituïdes per 1 persona, el que suposa un 3,7%.



**(Gràfica 21)**

A la gràfica 22 observem la distribució de la plantilla en els diferents departaments. Del total de 27 empleats observem que hi han departaments masculinitzats enfront de d'altres feminitzats. Podem observar que els departaments de neteja, biblioteca i auxiliar administrativa són clarament feminitzats. Pel contrari els departaments d'operaris/peons, policia, personal tècnic, secretariat i alguatzil són clarament masculinitzats. Aquest desequilibri departamental entre gèneres, són conseqüència dels rols i estereotips tradicionals de gènere.

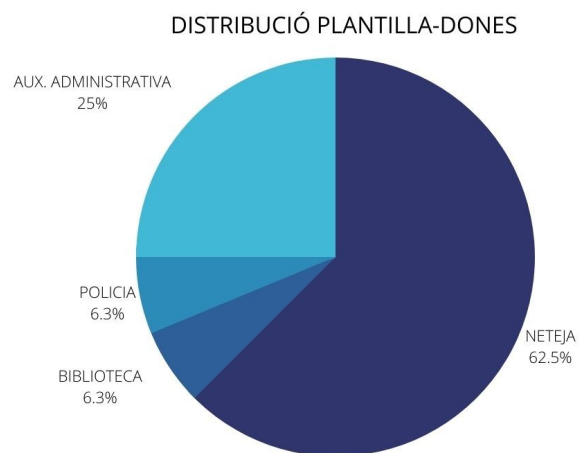


(Gràfica 22)

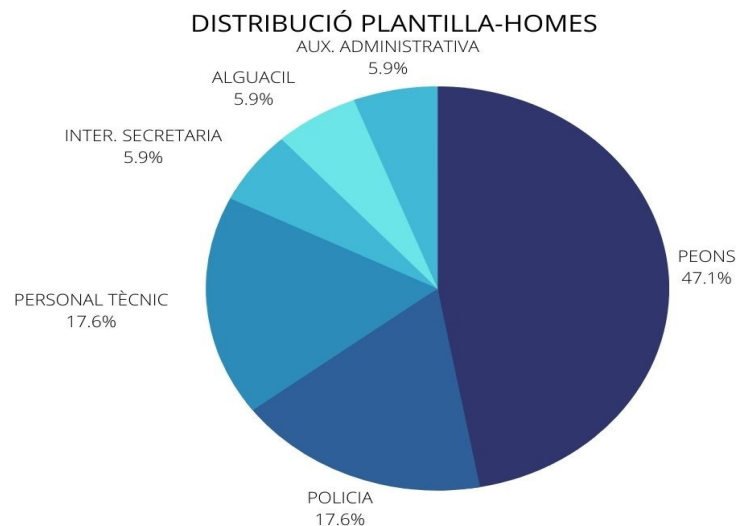
---

Podem observar que la plantilla de dones es reparteix sobretot entre el Departament de Neteja (62,5%) i el Departament d'Auxiliar Administratiu (25%). Tant al Departament de Biblioteca com al de Policia trobem el mateix percentatge, 6,3%, el qual equival a una dona.

A la gràfica de la plantilla masculina (Gràfica 24), observem que la major concentració es troba al Departament de Peons i Operaris (47,1%) i al Departament de Policia i Personal Tècnic (17,6%). Als Departaments d'Alguatzil, Intervenció Secretaria i Auxiliar Administratiu comparteixen el percentatge 5,9%, el qual equival a un home en cada departament.



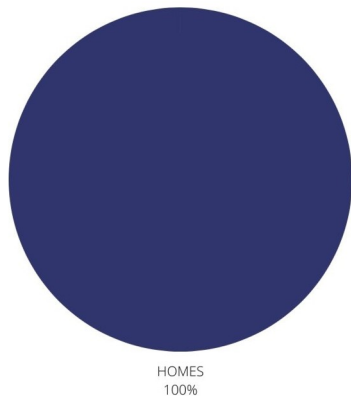
**(Gràfica 23)**



**(Gràfica 24)**

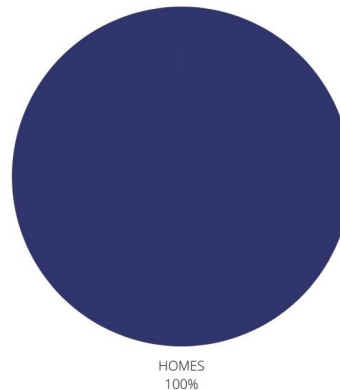
Les gràfiques mostrades a continuació analitzen el biaix de gènere per cada departament, amb l'objectiu de veure amb més claredat quins d'ells són paritaris, quins es troben masculinitzats i quins feminitzats.

DEPARTAMENT ALGUACIL



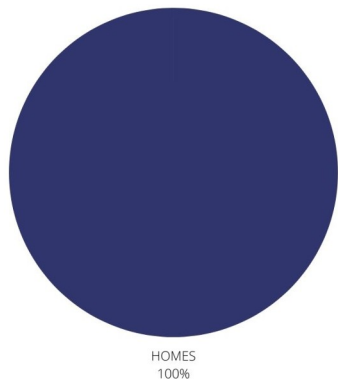
**(Gràfica 25)**

DEPARTAMENT OPERARIS/PEONS



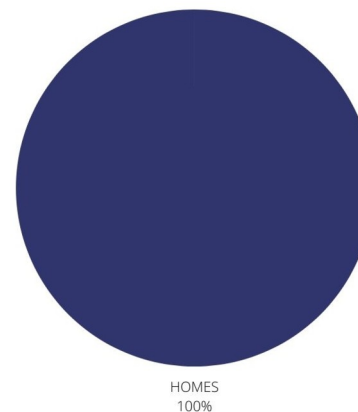
**(Gràfica 26)**

DEPARTAMENT INTERVENCIÓ SECRETARIA



**(Gràfica 27)**

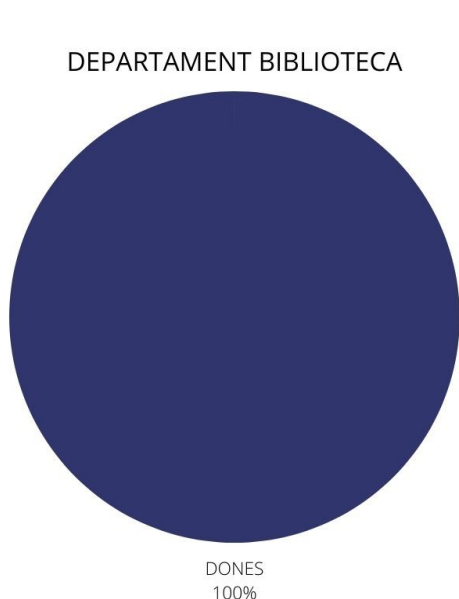
DEPARTAMENT PERSONAL TÈCNIC



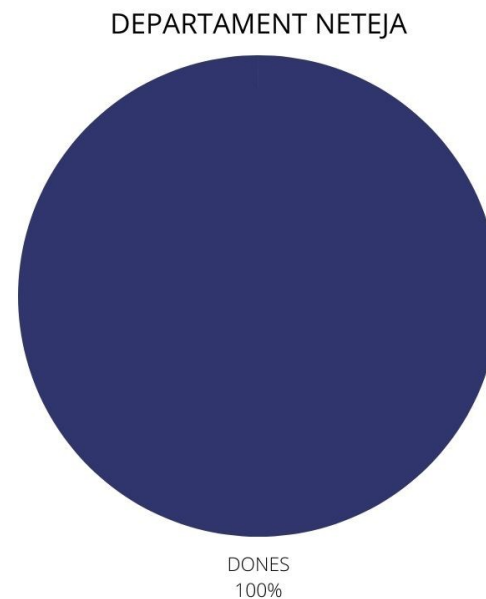
**(Gràfica 28)**

---

A les gràfiques 25, 26, 27, i 28 apreciem que es tracta de departaments totalment formats per homes. Són els Departaments d'Alguatzil, Peons, Intervenció Secret i Personal Tècnic. Les següents gràfiques mostren els departaments formats en la seua totalitat per dones. Són els Departaments de Biblioteca i Neteja. (Gràfiques 29 i 30).



**(Gràfica 29)**

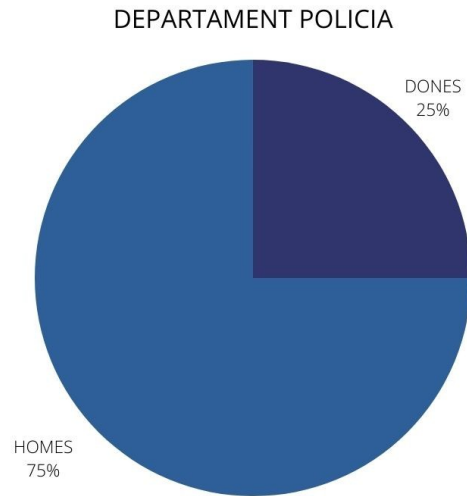


**(Gràfica 30)**

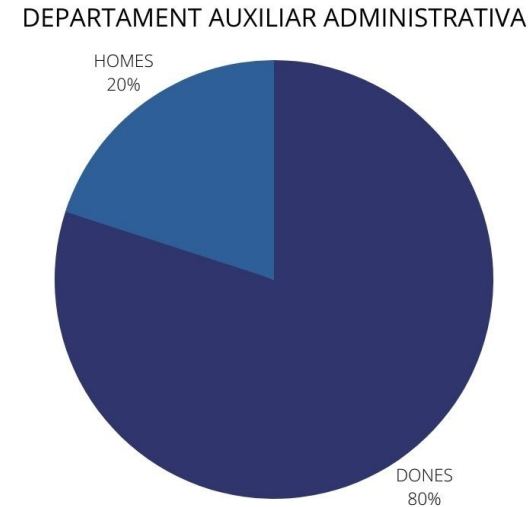
A la gràfica 31 observem que el Departament de Policia encara que hi ha una dona és clarament un departament tradicionalment masculinitzat (75%)

---

Per últim, al Departament d'Auxiliar Administrativa ocorre el contrari, es tracta d'un departament clarament feminitzat, 80%. (Gràfica 32)



**(Gràfica 31)**

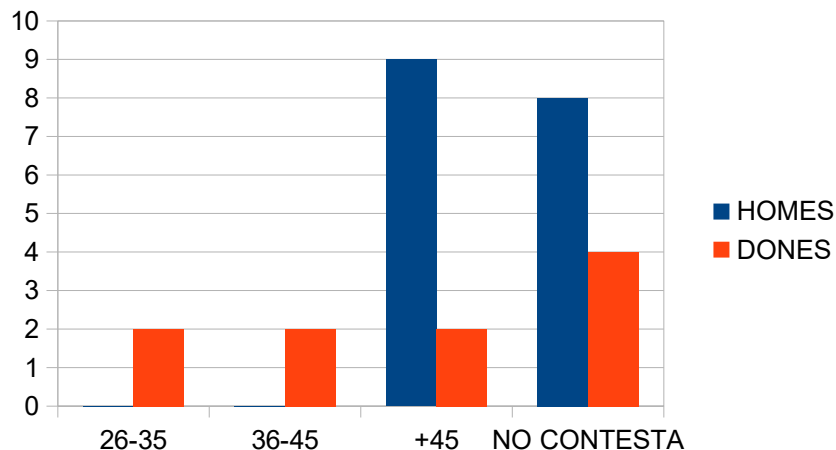


**(Gràfica 32)**

Observem que no hi ha cap departament de l'Ajuntament de Llombai en què hi haja paritat, mostrant una organització molt segregada per gènere i estereotipada.

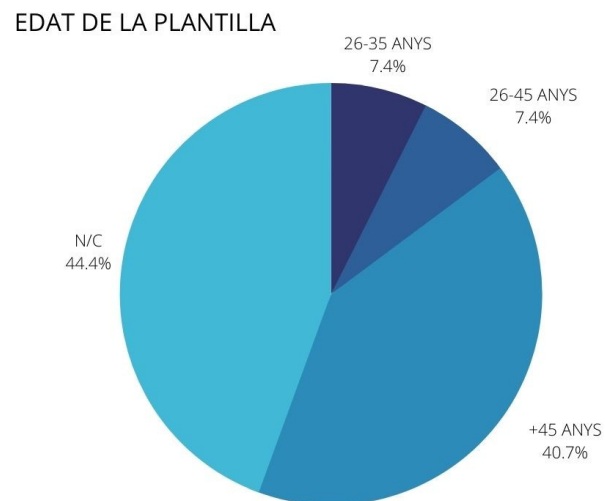
En referència a la distribució de la plantilla en funció de l'edat, podem comprovar que la representació masculina es troba en la mateixa franja d'edat, per contra la representació femenina està més repartida entre els rangs d'edat.

(Gràfica 33). A la Gràfica 34 observem que el gros de la plantilla (40, 7%) es compren al rang d'edat més alt, més de 45 anys.



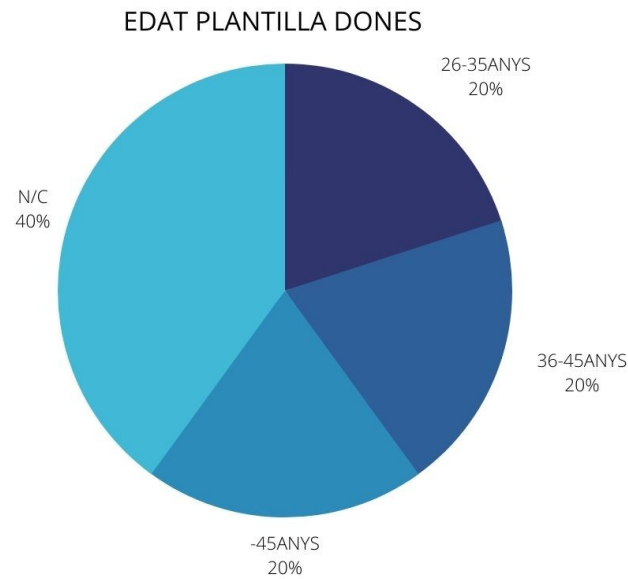
(Gràfica 33)

(Gràfica 34)

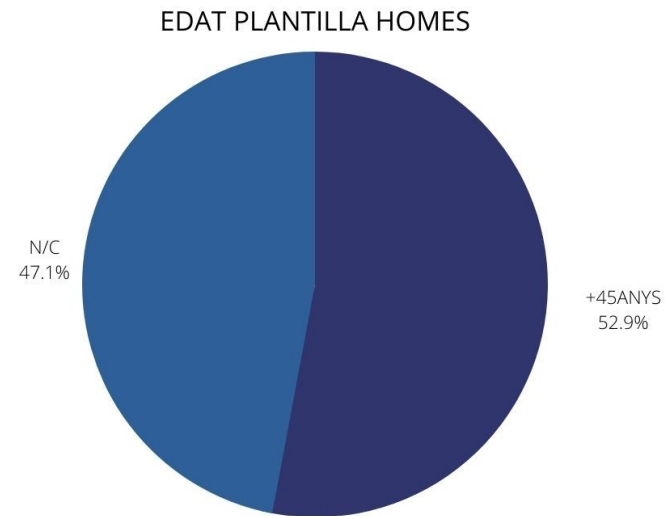


Com s'il·lustra a les gràfiques 35 i 36 es veu clarament la representació dels dos sexes segons l'edat. A la gràfica 35 observem que el percentatge en l'edat de les dones és equitatiu en els diferents rangs d'edat. Cada tram d'edat té un podem

20%. Pel contrari a la gràfica 36 observem que el total dels homes es troben al rang d'edat de més de 45 anys. Podem interpretar que la plantilla masculinitzada està envellida, així i tot hem de tindre en compte que hi ha un 47,1% que no ha contestat i que per tant, els resultats podrien variar.



**(Gràfica 35)**

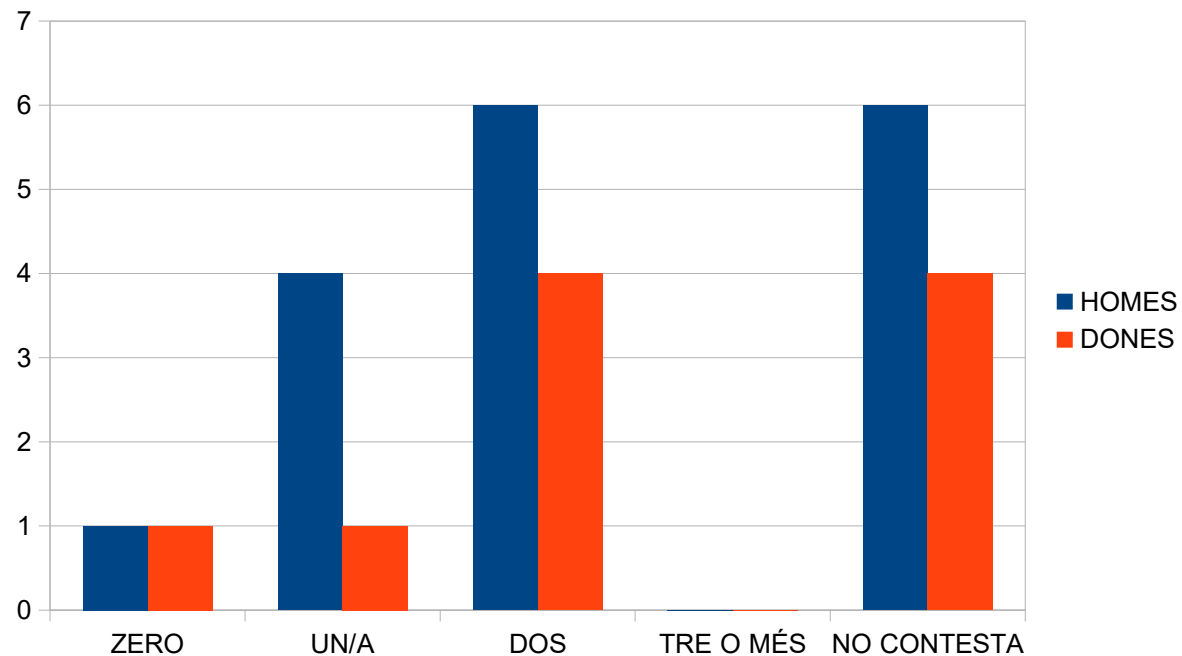


**(Gràfica 36)**

---

## 2 Conciliació i corresponsabilitat

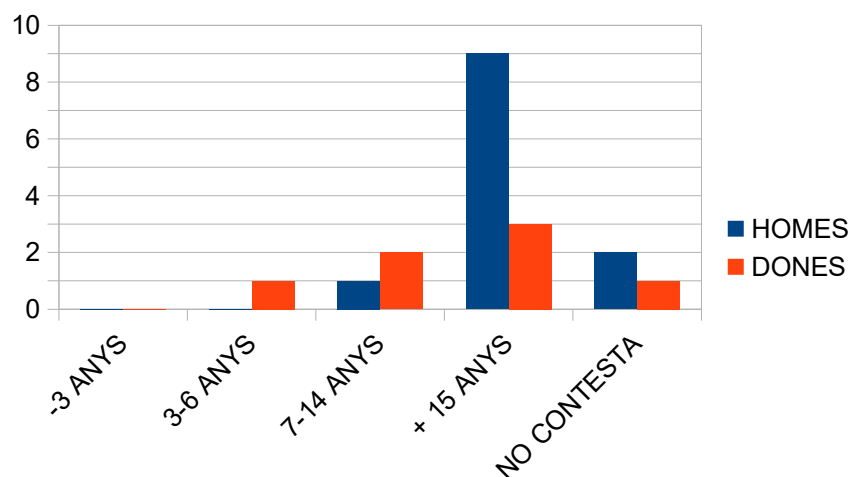
A aquest apartat es recullen les dades familiars per esbrinar com es gestiona el temps de treball, quines són les mesures que es prenen, així com la percepció de les persones que treballen. A la Gràfica 37 es mostra el nombre de fills/es que hi tenen les persones que han contestat al qüestionari on la gran majoria tant homes com dones tenen 2 fills/es.



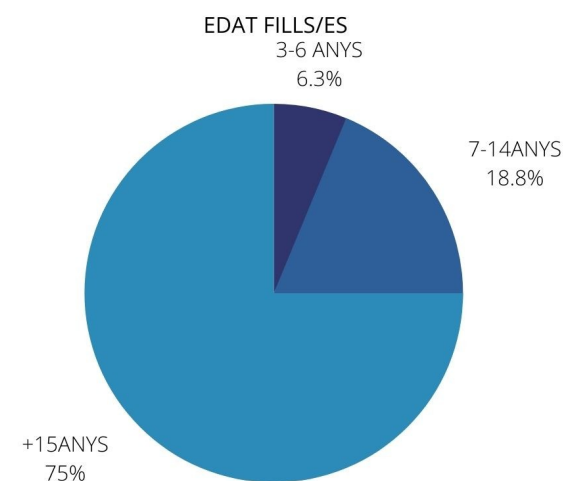
(Gràfica 37)

A la gràfica 38 es mostra l'edat d'aquests per esbrinar quin és el percentatge que té fills/es a càrrec. On es pot veure que la majoria de fills són majors de 15 anys i que aquesta edat correspon la majoria a fills/es d'homes. A la Gràfica 39 s'aprecia millor aquesta informació, On el 75% correspon a treballadors/es amb fills/es que tenen més de 15 anys, i un 6,3% amb un/a fill/a d'entre 3-6 anys.

**(Gràfica 38)**

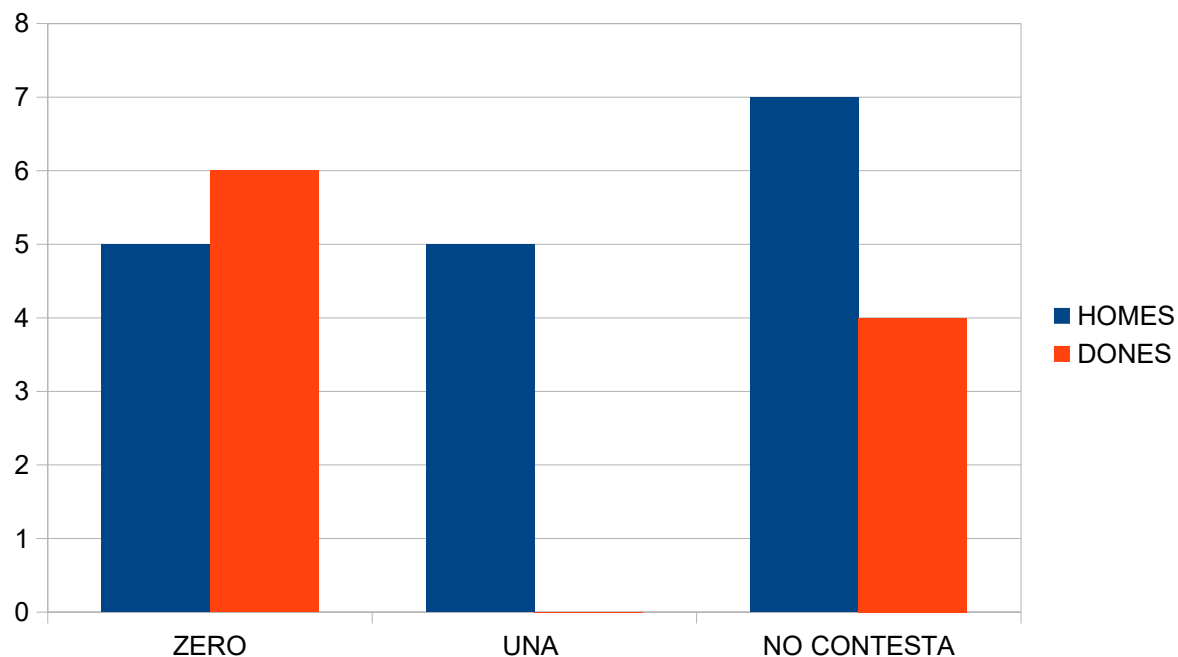


**(Gràfica 39)**



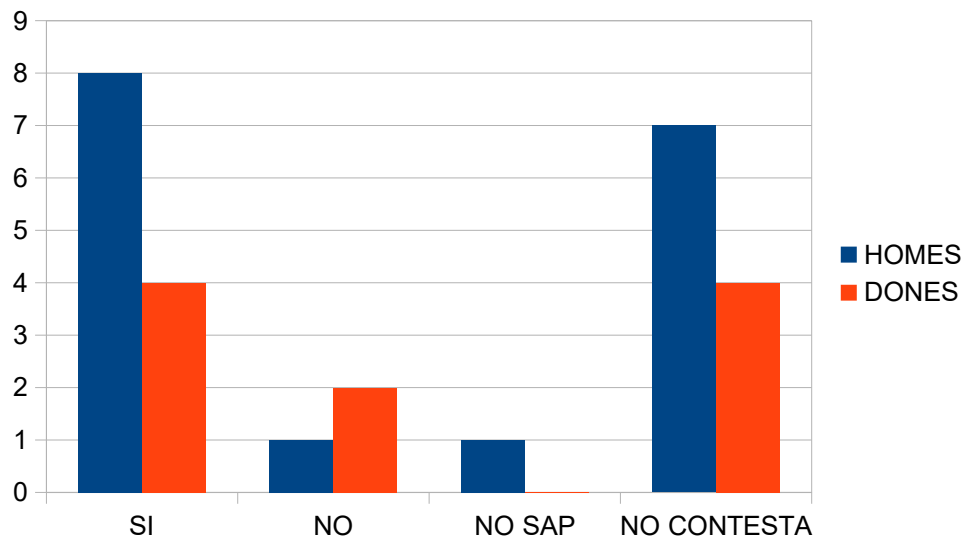
Pel que fa al percentatge de fills/es a càrrec no podem analitzar-lo amb dades reals, ja que en el 75% de famílies que tenen fills/es majors de 15 anys no sabem quants són majors de 18 anys i per tant poden estar ja fora del nucli familiar tenint la seua pròpia vida i inclús família. Sols podem assegurar que hi ha un 25% que sí que són menors a càrrec, ja que comprenen edats entre 3 i 14 anys.

En referència a persones a càrrec d'acord amb el que han contestat les persones podem apreciar que les dones no tenen cap persona a càrrec, pel contrari sí que hi ha un nombre d'homes que sí que hi tenen, concretament 5 homes tenen 1 persona a càrrec seu. (Gràfica 40). Analitzant aquesta gràfica i les anteriors interpretem que les persones a càrrec es refereixen a persones adultes dependents i no als fills, que com hem dit abans no podem fer una estimació real de les dades, ja que no sabem si els majors de 15 anys també són de 18 anys i ja no estan a càrrec de la família.

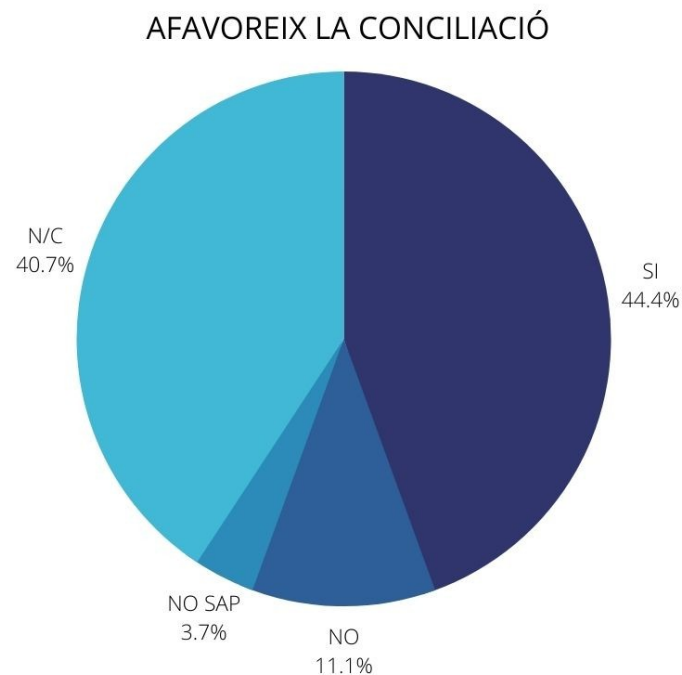


**(Gràfica 40)**

Pel que fa a la percepció subjectiva de les persones treballadores de l'Ajuntament de Llombai i analitzant el que han contestat al qüestionari, s'ha preguntat si per part de l'entitat es afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral on comprovem que la majoria de persones (44,4%) que han contestat pensen que sí que s'afavoreix la conciliació. (Gràfiques 41 i 42).



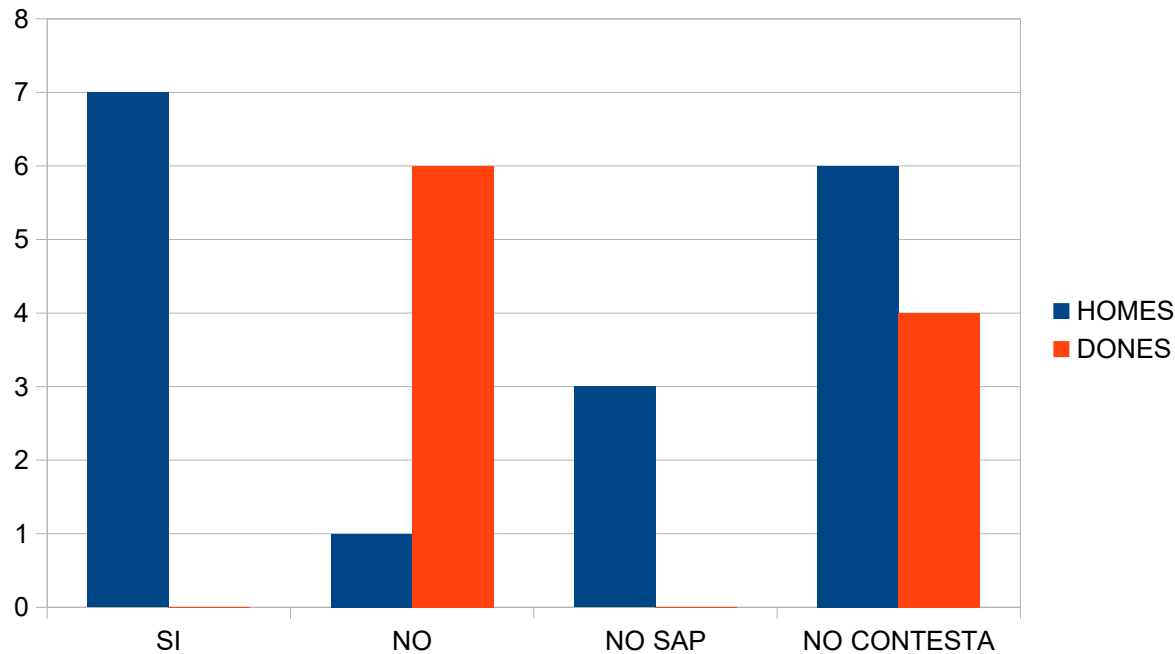
(Gràfica 41)



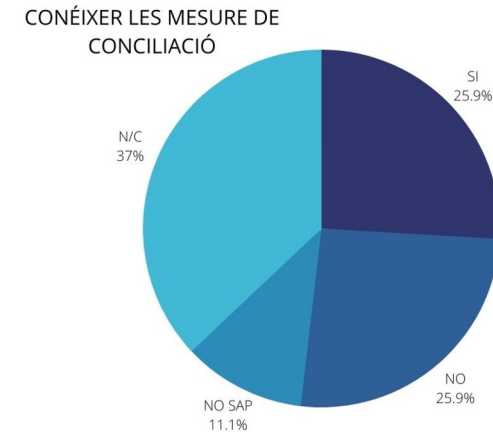
(Gràfica 42)

A més també s'ha preguntat si coneixen les mesures de conciliació que podrien sol·licitar i el resultat el mostra les següents gràfiques. On detectem que les dones de la plantilla que han contestat no coneixen les mesures (Gràfica 43). En canvia la gràfica 44 es mostra que tant les persones que coneixen com les que no les mesures de conciliació són iguals (25,9%). També observem que hi ha un xicotet percentatge que no coneix dites mesures.

**(Gràfica 43)**



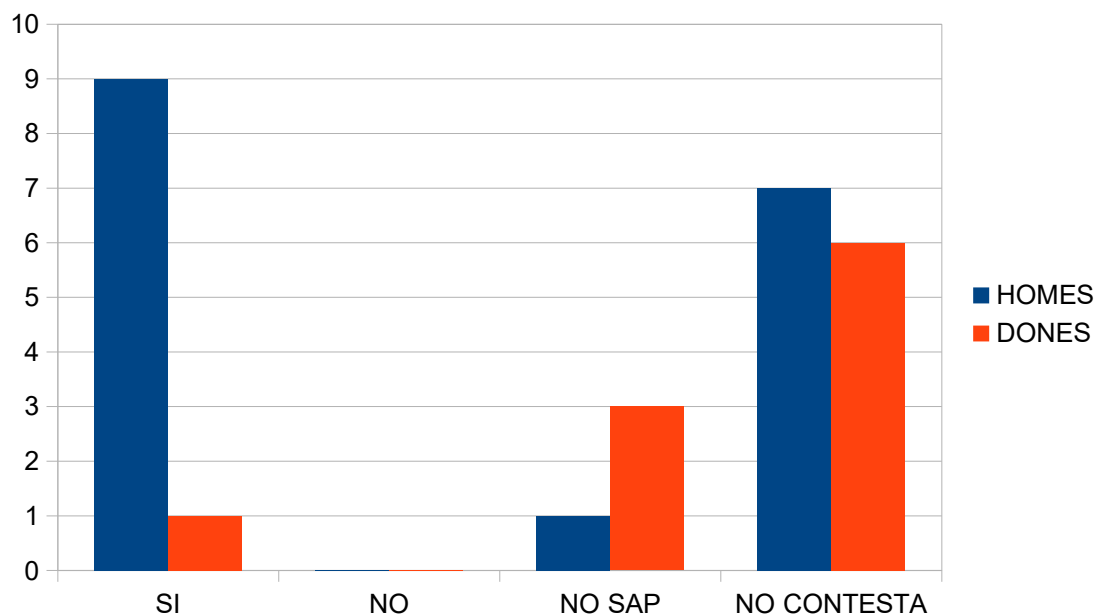
**(Gràfica 44)**



---

### 1.3. Classificació professional, formació, promoció i representació femenina.

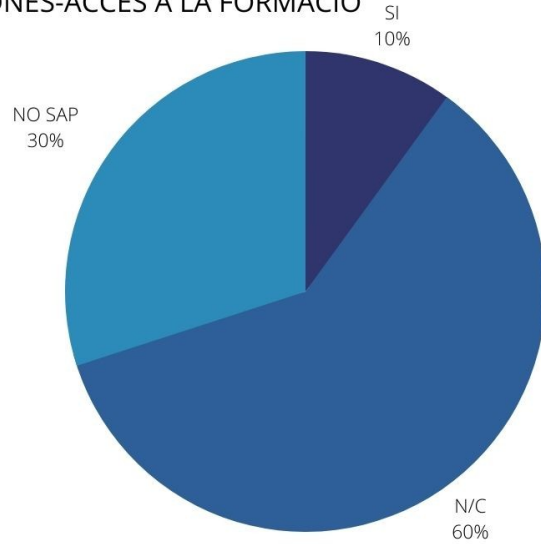
La formació és un aspecte clau per tal de millorar la situació laboral i poder promocionar internament. A aquest punt es consideren els aspectes quant a la formació continuada així com la formació en matèria d'igualtat. D'aquesta última com no s'ha fet referència al qüestionari passat a la plantilla no hi podem aportar diagnòstic, així i tot la inclusió d'accions en matèria de formació en igualtat sempre resulta imprescindible i necessària, malgrat que ni disposem de percepcions de les persones treballadores. A la pregunta del qüestionari sobre la percepció pel que fa a si s'accedeix per igual homes i dones a la formació oferida per l'entitat s'ha respost el següent (Gràfiques 45, 46 i 47):



(Gràfica 45)

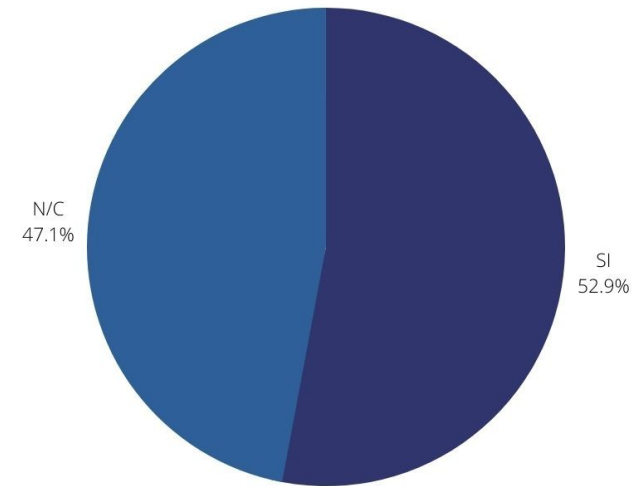
---

DONES-ACCÉS A LA FORMACIÓ



**(Gràfica 46)**

HOMES-ACCÉS FORMACIÓ



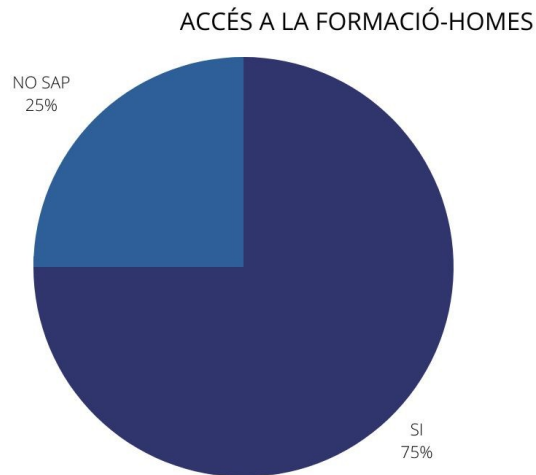
**(Gràfica 47)**

A les gràfiques comprovem que el 52,9% d'homes sí que han contestat que l'accés a la formació és per igual. En canvi observem que la contestació en les dones és més baixeta, ja que sols el 10% pensa que si és igual, enfront d'un 30% que no sap que contestar.

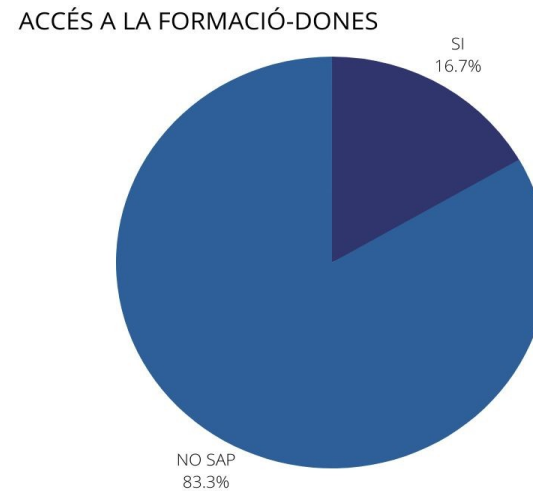
---

Com ve esdevenint fins ara, la percepció dels homes és moderadament diferent quan la pregunta es refereix a les desigualtats de tracte, ja que dels homes que han respost el qüestionari el 75% pensa que sí s'hi tenen les mateixes possibilitats i un 25% no sap el que contestar.

En canvi les dones sols un 16,76% pensa que sí és igual l'accés enfront d'un 83,3% que no sap que contestar. (Gràfiques 48 i 49).



**(Gràfica 48)**

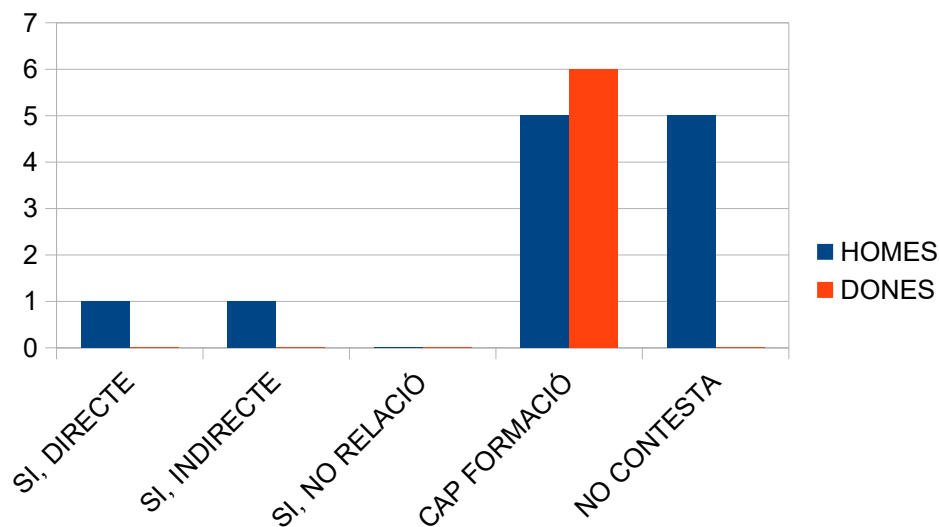


**(Gràfica 49)**

També s'ha preguntat si s'ha rebut formació per part de l'Ajuntament de Llombai en els últims 4 anys, però no s'especifica que siga en matèria de gènere sinó si està o no relacionada amb el lloc de la feina. Els resultats són els següents:

A la gràfica 50 podem observar que la formació rebuda és mínima.

En el cas de les dones, totes han dit que no han rebut formació. En el cas dels homes 5 d'ells no han contestat a la pregunta, 1 ha dit que sí i que estava relacionada amb la seua feina i 1 ha dit que sí i que estava indirectament relacionada amb la feina, per últim 5 homes han contestat que no han rebut cap formació. Per tant, podem analitzar que la formació oferida per l'Ajuntament és mínima i allargada en el temps, ja que la pregunta deia al llarg dels últims 4 anys.



(Gràfica 50)

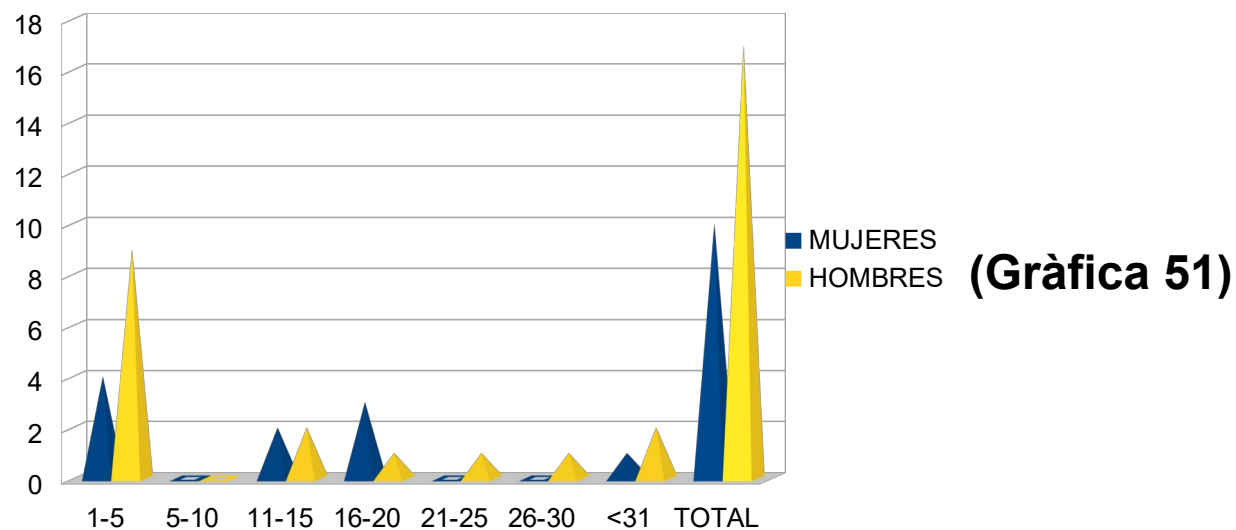
Aquestes dades mostren la importància d'incloure formació en matèria d'igualtat com una acció imprescindible a dur endavant.

#### 1.4. Retribució i auditoria salarial.

---

A aquest apartat s'analitzen les polítiques retributives, una anàlisi necessària atès que la desigualtat cultural que el sistema patriarcal deriva pot ocasionar diferències salarials que desfavoreixen a les dones.

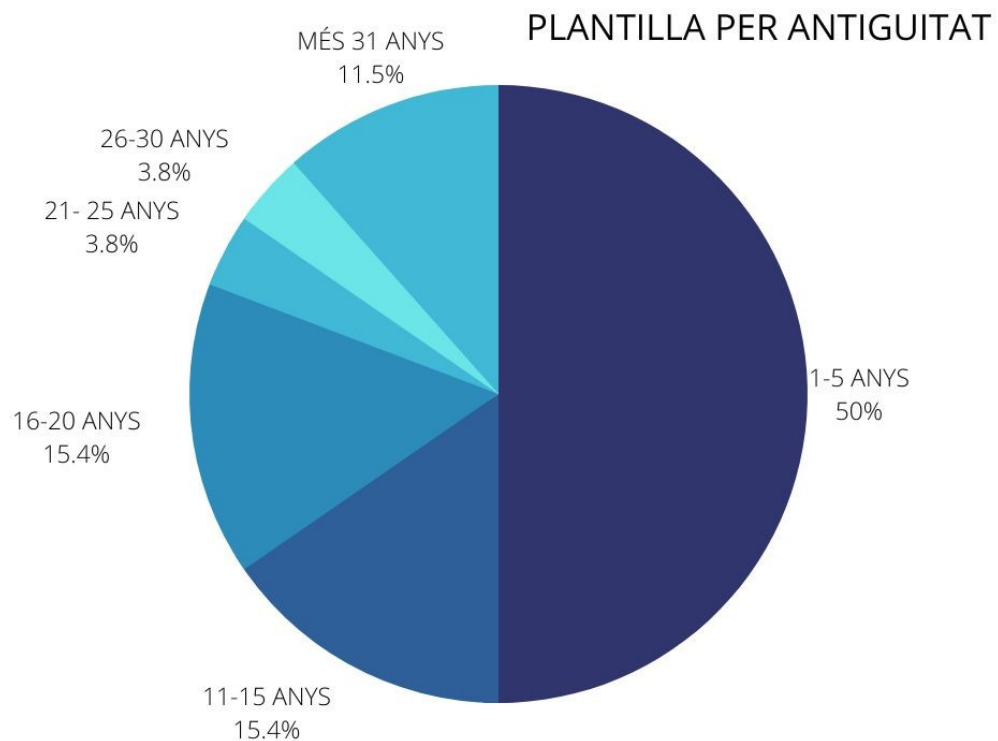
D'una banda, a la gràfica 51 podem veure la distribució de la plantilla de treballadors i treballadores per antiguitat.



En termes numèrics (gràfica 51) trobem que 9 homes i 4 dones porten entre 1 i 5 anys. Entre 5 i 10 anys no hi trobem a cap treballador i treballadora. Entre 11 i 15 anys veiem una paritat, ja que hi ha 2 dones i dos homes. La plantilla amb antiguitat de 16 a 20 anys està composta per 3 dones i 1 home.

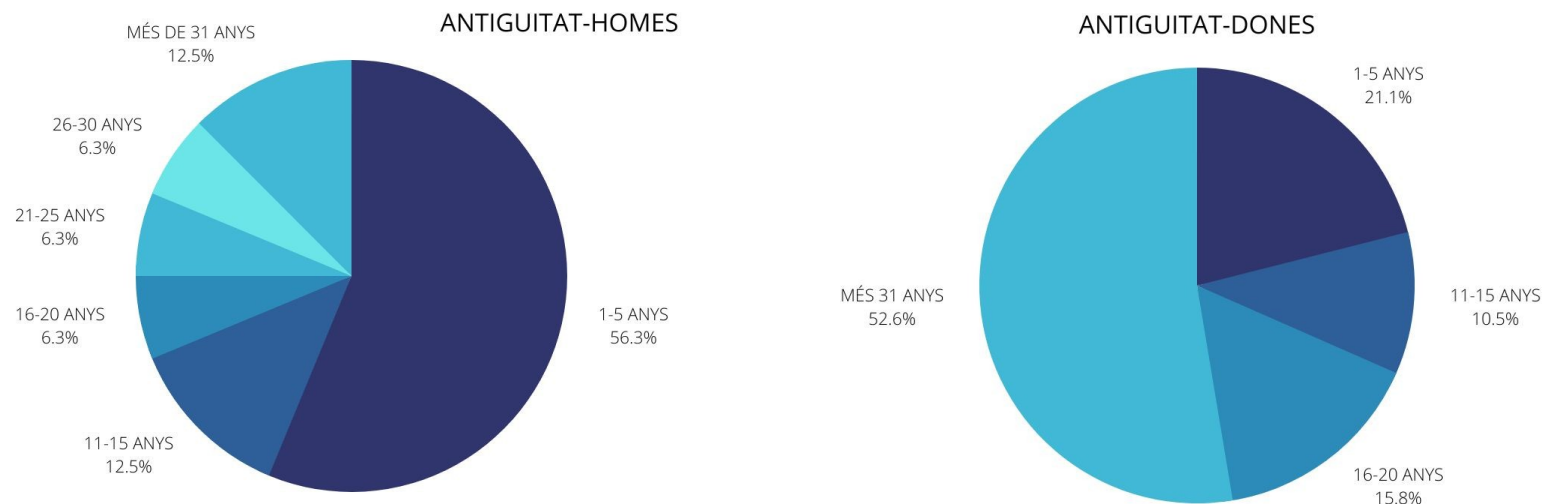
Quant a l'antiguitat de 21 a 25 anys i de 26 a 30 anys està composta per un home en cada franja de temps. Per últim, la plantilla de més de 31 anys d'antiguitat està composta per una dona i dos homes.

Podem definir que el percentatge de plantilla més ampli es troba amb un 50% entre 1 i 5 anys. La resta de la plantilla es distribueix en la resta de franges temporals. (Gràfica 52).



**(Gràfica 52)**

A continuació mostrem la distribució per rangs d'antiguitat amb biaix de gènere (gràfiques 76 i 77).



**(Gràfica 76)**

**(Gràfica77)**

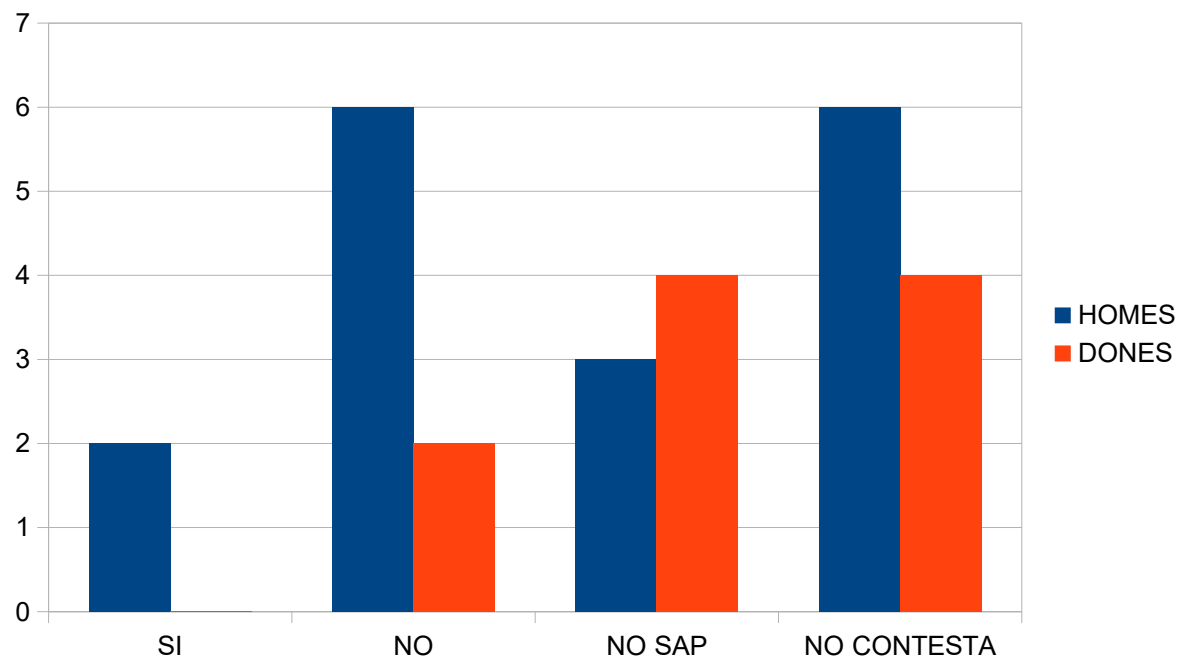
La plantilla masculina (Gràfica 76), concentra grups d'antiguitat amb més variabilitat, destacant que més de la meitat (56,3%) es troba en el rang d'1 a 5 anys. Aquesta variabilitat mostra que la conciliació continua sense ser un problema per a aquest grup de la població.

Com a nota positiva, podem observar que més de meitat de la plantilla femenina (52,6%) té una antiguitat de més de 31 anys, demostrant que el consistori aposta per la conciliació familiar i trenca amb el sostre de vidre, tan negatiu per a la vida professional de les dones. Així i tot, la variabilitat que es mostra a la plantilla masculina no ho fa a la femenina. (Gràfica 77).

No disposem de dades referents als salaris i retribucions, per tant no hi podem fer una anàlisi sobre la possible bretxa salarial que hi puga haver.

---

A banda d'aquestes dades, s'ha preguntat al qüestionari si cobren menys que el seu company/a i aquests són els resultats (gràfica 78 i 79).

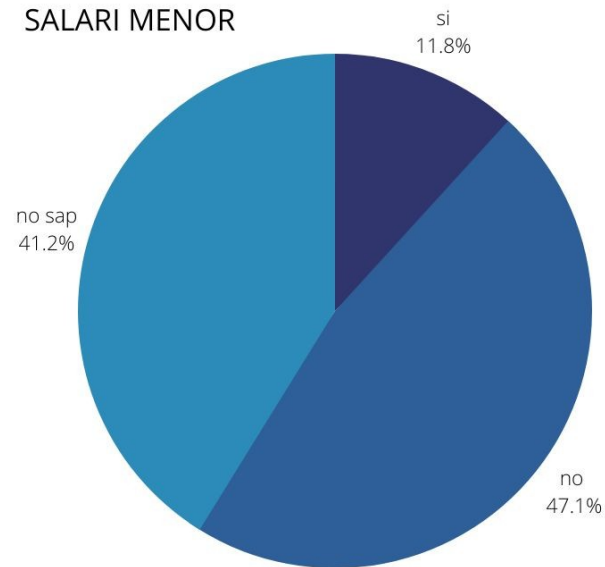


**(Gràfica 78)**

A la gràfica 78 podem observar com sols 2 homes diuen cobrar menys que els seu/a company/a. La resta d'homes que han contestat es reparteix entre no sap i no. Pel que fa a les dones, hi ha 4 que no ho saben i 2 dones que no cobren menys. Cap dona ha contestat que sí.

---

A la gràfica 79 s'aprecia el percentatge de la plantilla que ha contestat. On es veu que el 47,1% diu no cobrar menys, front un 41,2% que no ho sap. I sols un 11,8% diu cobrar menys.



**(Gràfica 79)**

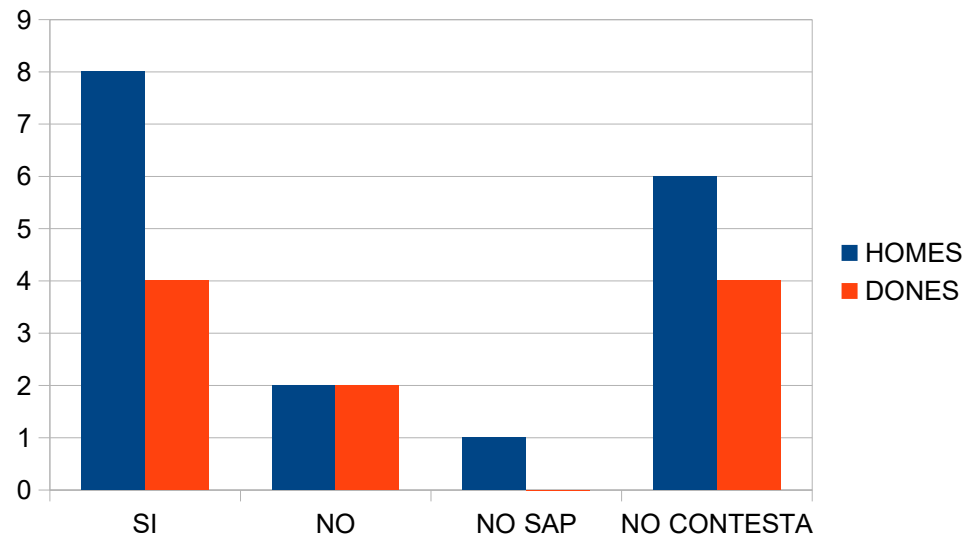
Puntualitzar que aquesta informació no fa referència a si es cobra menys per desenvolupar el mateix lloc de treball pel fet de ser dona, sinó simplement comparant-se amb un company sense tindre en compte el gènere. En conclusió no podem fer conjetures respecte a aquest tema.

---

## 1.5. Salut laboral i prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Totes les mesures que s'adopten quant a prevenció de riscos laborals, esdevenen una estratègia de protecció a les persones que treballen a l'entitat per tal d'evitar danys a la seua salut. Incloure la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos serà doncs un procediment clau per tal de millorar l'atenció a treballadores i treballadors.

A aquest apartat analitzem si la plantilla coneix, sap què fer o a qui dirigir-se en cas d'assetjament sexual. A la gràfica 80 es recullen les respostes. Comprovem que 8 homes i 4 dones si saben el que fer i on acudir en cas d'assetjament sexual. Per contra hi ha 2 homes i 2 dones que han respost que no i 1 home que no ho sap. No hi tenim dades de si l'Ajuntament de Llombai disposa d'un protocol enfront de l'assetjament sexual.



**(Gràfica 80)**

## 7.6. Comunicació i llenguatge no sexista.

S'ha realitzat una anàlisi de la pàgina web i de les diverses xarxes socials de l'Ajuntament de Llombai, per tal de revisar el llenguatge i les imatges d'aquestes. Algunes de les imatges i textos són les següents: A la portada d'inici de la web oficial de l'Ajuntament veiem que s'utilitza el masculí com a genèric per donar la benvinguda. (Imatge 1). I al missatge de salutació de l'alcalde també s'utilitza el masculí com a genèric, al mateix temps que utilitza el llenguatge inclusiu en altra part de la salutació. (Imatge 2).

(Imatge 1)



(Imatge 2)

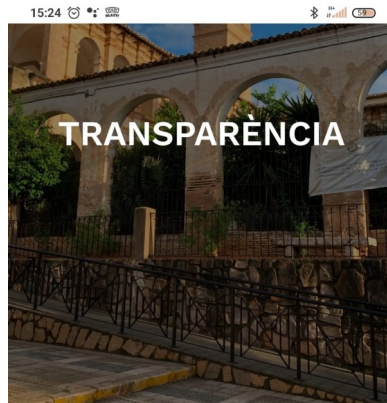
imatge en forma de quatre anys que sempre quedarà en la meua memòria.

Llombai ha consolidat una identitat local de la que devem sentir-nos molt orgullosos perquè ens detineixen trets característics que són un orgull. Són hui un poble dinàmic que dóna esperança de vida i que també permet als i les joves i lusionar-se en el futur. No ho és fàcil en els municipis de xicoteta o mitjana grandària.

Molts segueixen perdent

Continuant analitzant la web oficial, trobem a la benvinguda del portal de transparència altra vegada, l'ús del masculí genèric (Imatge 3). La resta de la web oficial, fa ús d'imatges lliures d'estereotips i amb perspectiva de gènere. (Imatge 4).

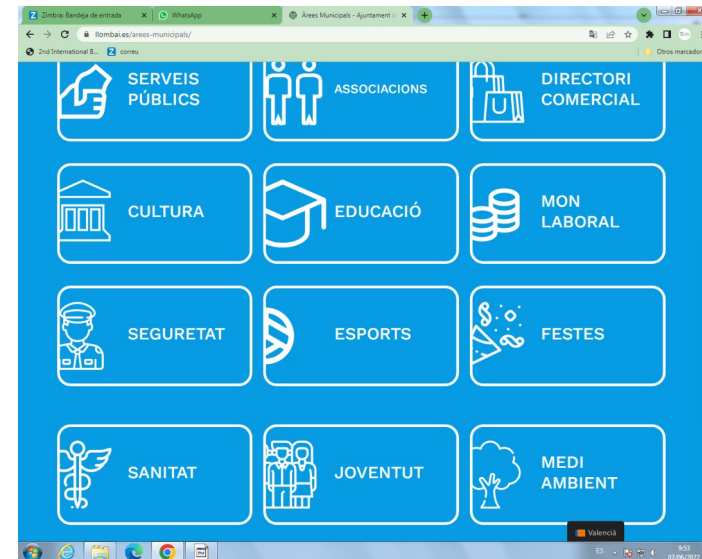
**(Imatge 3)**



**BENVINGUT AL  
PORTAL DE  
TRANSPARENCIA DE  
L'AJUNTAMENT DE  
LLOMBAI**

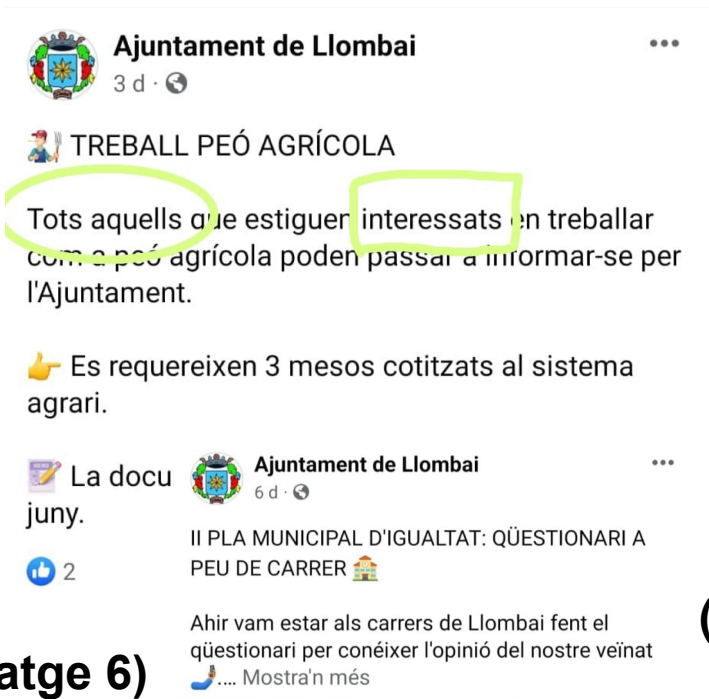


**(Imatge 4)**



Per altra banda, analitzant les Xarxes Socials trobem certs "post" on mostren evidències de sexisme, ja que mostren certs prejudicis i estereotips que perpetuen les desigualtats (Imatge 5, 6 i 7).

A les imatges 5 i 6, presenten dues ofertes de treball on utilitzen el masculí com a genèric, perpetuant l'estereotip de què es tracta de feines masculinitzades i exclouent des de l'inici l'opció a què una dona pugui estar interessada.



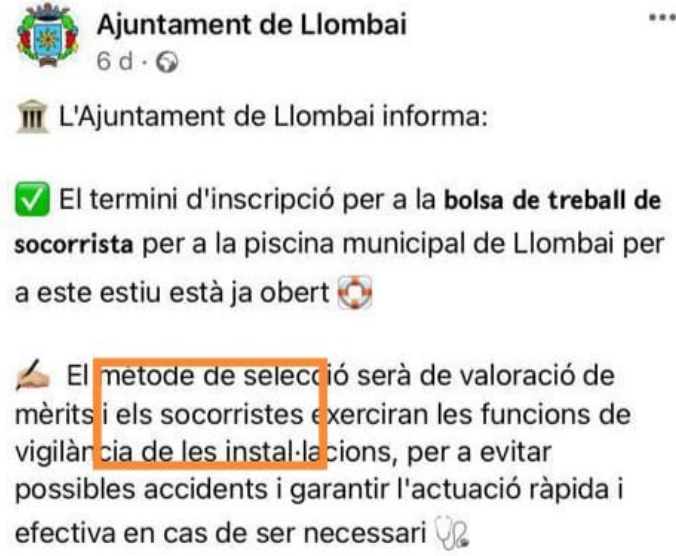
(Imatge 6)

A la imatge 7 d'Igualtat al inclusiu, però



2

S'ha compartit 2 vegades



(Imatge

5)

trobem que es publica l'inici de la campanya del II Pla Municipal municipi on volen fer participar a tot el veïnat, utilitzant un llenguatge acompanyant a la publicació fotografies on sols apareixen dones.

---

**(Imatge 7)**

Llevat d'aquestes publicacions no s'ha mostrat més evidències de sexisme i tant els textos com les imatges per norma són neutres i lliures d'estereotips.

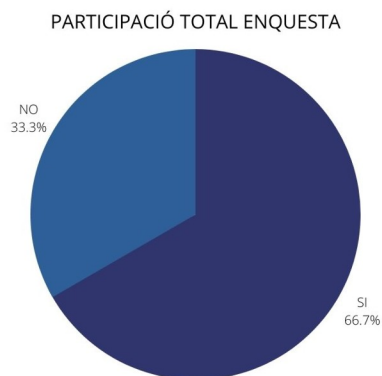
## **1.7. Conclusions**

Per concloure aquest Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, s'elabora una conclusió global basada en els resultats del diagnòstic. El Ple de l'Ajuntament està conformat per 8 homes i 3 dones seient una corporació masculinitzada.

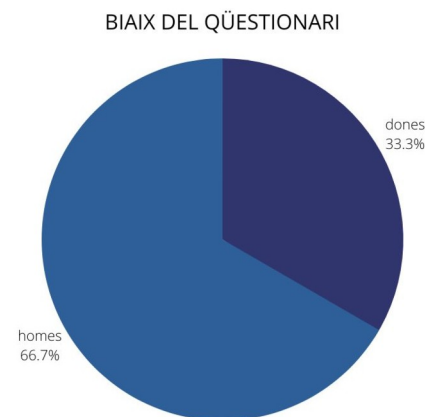
---

Pel que fa a la plantilla de treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Llombai, el 63% són homes i el 37% són dones, i igual que la Corporació està masculinitzada.

La participació en el qüestionari ha sigut d'un 66,7% de la plantilla, on comprovem que la participació masculina (66,7%) és major que la femenina (33,3%) de manera significativa. (Gràfiques 81 i 82).



**(Gràfica 81)**

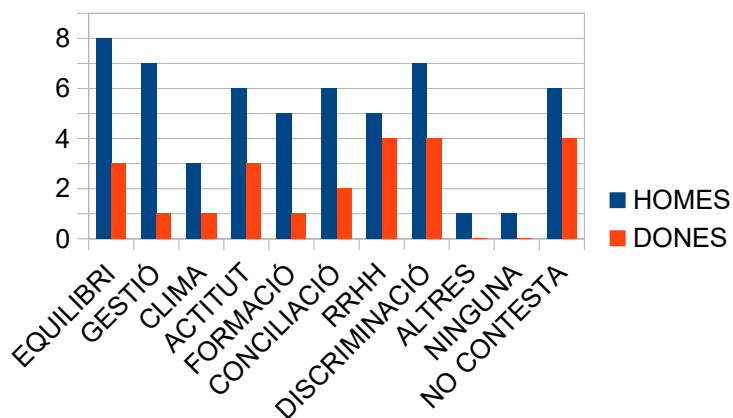


**(Gràfica 82)**

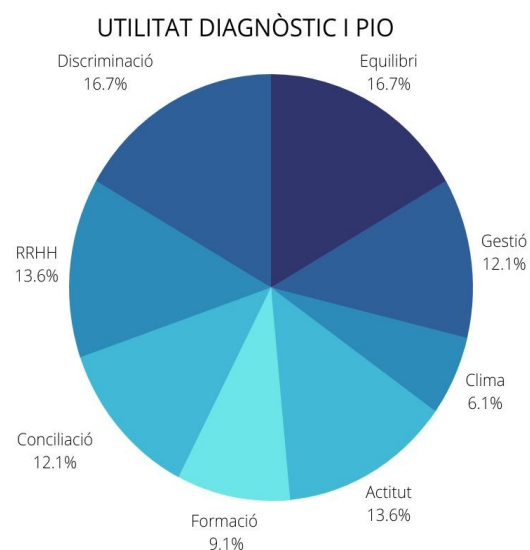
S'aprecia la necessitat d'incloure la perspectiva de gènere en diversos aspectes, ja que hi han percepcions desiguals sobre qüestions relacionades amb la igualtat d'oportunitats, com la conciliació, l'accés a la formació o el protocol d'assetjament sexual.

Per finalitzar les conclusions mostrem els resultats del qüestionari referent a quina utilitat pot tindre realitzar un diagnòstic i desenvolupar un Pla d'Igualtat en l'Ajuntament de Llombai. Com mostra la gràfica 83 s'observa que totes

les opcions donades com a resposta poden ser d'utilitat. Sols un home ha contestat que no tindria cap utilitat. A la gràfica 84 s'aprecia quines respostes són les més valorades, seent "Combatre les situacions discriminatòries o desigualtats que s'estiguen produint." i "Equilibrar la presència de dones i homes en tots els departaments" amb un 16,7% cadascun. Seguit d'"Afavorir una millora de l'aprofitament de tots els recursos humans de l'Ajuntament" i la "Influència en un canvi d'actituds més obertes a la presència de dones i homes en tots els llocs de feina".



**(Gràfica 83)**



**(Gràfica 84)**

## 1.2. Marc legal

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Llombai s'elabora per realitzar una anàlisi de la realitat que envolta la institució i per satisfer la voluntat política i institucional d'acomplir la legislació vigent.

### NORMATIVA AUTONÒMICA

---

**La Llei 9/2003, de 2 d'abril per la Igualtat entre dones i homes** contempla al seu **TÍTOL III** la Igualtat a l'Administració Pública. Per tal de concretar accions al nostre àmbit, hem de contemplar amb atenció els següents articles de la citada llei:

**Article 44. Igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball**

*“Les administracions públiques valencianes establiran plans plurianuals de formació a fi de promoure, dins el respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública.”*

**Article 45. Igualtat en la promoció interna**

*“Les administracions públiques establiran plans plurianuals dels diferents departaments amb la finalitat de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública. Cada departament haurà de fixar en els respectius plans els indicadors i els objectius.”*

**Article 46. Foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació**

- 1. En cas d'empat en la puntuació obtinguda per dos o més empreses a les quals haguera correspost la màxima puntuació, tindran preferència en l'adjudicació dels contractes administratius de la Generalitat les proposicions dels licitadors que amb la solvència tècnica de l'empresa presenten un pla d'igualtat prèviament aprovat per qualsevol administració pública o òrgan competent, sempre que estes igualen en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base per a l'adjudicació.*
- 2. Sense perjudi del que estableix l'apartat anterior, l'òrgan de contractació podrà acordar l'establiment d'altres criteris addicionals de desempat de les empreses, tot incloent-hi la seua prelación. L'adopció de qualsevol criteri addicional haurà de constar, en tot cas, en l'anunci de licitació.*

**Article 47. Assetjament sexual.**

---

*L'administració autonòmica incorporarà en el Règim de la Funció Pública Valenciana el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.*

#### **Article 48. El llenguatge no sexista en els escrits administratius.**

*Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista.*

Per elaborar el PIO, es tenen en compte les consideracions que difon l'**Observatori de Gènere de la Comunitat Valenciana**, que s'organitza en funció del **DECRET 20/2004, de 13 de febrer, del Consell de la Generalitat**, pel qual es crea l'Observatori de Gènere de la Comunitat Valenciana.

A més, es confecciona parant compte a allò establert al **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** i a l'**Orde 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social**, per la qual es regula l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Així mateix, com que l'ajuntament és un organisme públic, es fa necessari considerar la **Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana** amb especial atenció al **Títol V** Naixement i extinció de la relació del servei, que regula al seu **Capítol I** la selecció del personal i estableix el següent:

#### **Article 51. Principis de la selecció de personal**

*Tota la ciutadania té dret a accedir a l'ocupació pública de conformitat amb els principis següents:*

*a) Mèrit, capacitat i igualtat.*

- 
- b) *Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.*
  - c) *Transparència.*
  - d) *Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.*
  - e) *Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.*
  - f) *Adequació del contingut de les proves que formen part dels procediments selectius a les funcions a assumir i les tasques a realitzar.*
  - g) *Agilitat sense perjudi de l'objectivitat, en els procediments de selecció.*
  - h) *Eficàcia i eficiència.*
  - i) *Igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes.*

### **Disposició addicional onze. Plans d'igualtat.**

*Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindrà un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu perfeccionament professional.*

En aquest mateix sentit, s'ha de citar, a més, la **Llei 11/2017, de 19 de maig, de la Generalitat**, de modificació de la Llei 10/2010, de 9 de juny, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana que realitza canvis a **l'apartat 1 de l'article 55** amb motiu de la Convenció Internacional dels Drets de les Persones amb Discapacitat.

---

Finalment, a aquest marc legislatiu autonòmic, hem d'esmentar alguns articles de la **Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana** per tal de conèixer qui té condició de víctima, els drets de les empleades i les actuacions que s'han de prendre en aquesta matèria per part de l'administració:

#### **Article 9. Acreditació de la violència sobre la dona**

- 1. Són mitjans de prova per a l'acreditació i la prestació de les cobertures garantides en esta llei qualsevol resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència sobre la dona previst en esta llei.*
- 2. Excepcionalment, en absència de la resolució judicial indicada en l'apartat 1 d'este article, i mentre que siga dictada la resolució en el sentit indicat, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la demandant és víctima d'esta violència.*
- 3. Amb el mateix caràcter d'excepcionalitat, podran exercitar-se els drets que així es determine expressament amb l'única acreditació de la presentació de l'atestat policial o inclús del certificat acreditatiu d'atenció especialitzada per un organisme públic competent en matèria de violència sobre la dona.*

#### **Article 19. Drets de les empleades públiques de l'administració de la Generalitat**

- 1. Totes les empleades públiques de l'administració de la Generalitat podran beneficiar-se amb prioritat de mesures de trasllat, baixa o adaptació de la seua jornada laboral en els termes que preveu la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en l'ordenament jurídic i la legislació vigent, i en els plans d'igualtat de totes les administracions públiques.*
- 2. A estos efectes, el títol habilitant exigít per a l'aplicació d'eixa mesura és l'arreglat en els apartats 1 i 2 de l'article 9 d'esta llei.*

#### **Article 31. Actuacions d'informació i sensibilització social**

- 
1. *Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències respectives, duran a terme periòdicament actuacions d'informació i estratègies de sensibilització dirigides a la societat, a fi de previndre i eliminar la violència sobre la dona.*
  2. *Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana duran a terme totes aquelles mesures de sensibilització i informació que consideren pertinents, tant a nivell publicitari com en els mitjans de comunicació, dirigides a fomentar la igualtat entre els sexes, eliminar actituds i estereotips sexistes, aconseguir el rebuig social de la violència sobre la dona i donar a conèixer els recursos i servicis d'assistència disponibles per a l'atenció integral de les víctimes.*
  3. *La Generalitat realitzarà periòdicament campanyes publicitàries de sensibilització i conscienciació del problema que suposa la violència de gènere, així com la necessitat de la seua eradicació, amb especial atenció a la sensibilització i formació a la joventut i a aquelles dones que, per les seues circumstàncies socioculturals, puguen resultar més vulnerables.*
  4. *La Generalitat podrà utilitzar tots els mitjans de comunicació al seu abast, tenint en compte l'especial dificultat per a determinats col·lectius de dones d'accedir a la informació. Per a això realitzarà les campanyes en format comprensible i utilitzarà els mitjans publicitaris o de comunicació accessibles, per a aquelles persones que presenten alguna discapacitat que impedisca o dificulte el seu accés a la informació, utilitzant la llengua de signes, el Braille, o qualsevol altre sistema anàleg de comunicació.*
  5. *Així mateix, fomentarà l'ús de les noves tecnologies que permeten un accés ràpid i senzill a la informació que en esta matèria la Generalitat pose a disposició de la ciutadania.*

## **NORMATIVA ESTATAL**

Primerament, esmenar la **Constitució Espanyola** que inclou a diversos articles el valor de la igualtat:

### **Article 1**

---

*Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.*

## **Article 9**

*Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.*

## **Article 14**

*Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*

És rellevant exposar els articles que ens interessin de la **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere** ja que s'han de protegir els drets laborals de les dones treballadores d'aquesta institució, les quals fóra de la mateixa puguen patir situacions de violència.

## **Article 21. Drets laborals i de Seguretat Social**

- 1. La treballadora víctima de violència de gènere té dret, en els termes que preveu l'Estatut dels treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.*
- 2. En els termes que preveu la Llei general de la Seguretat Social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball que preveu l'apartat anterior donen lloc a la situació legal d'atur. El temps de suspensió es considera com a període de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social i d'atur.*
- 3. Les empreses que formalitzen contractes d'interinitat per substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagen suspès el seu contracte de treball o exercit el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tenen dret a una bonificació del 100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social*

---

*per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els casos de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produïska la reincorporació, aquesta s'ha de realitzar en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.*

- 4. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideren justificades, quan així ho determinen els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent, sense perjudici que les absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa amb la màxima brevetat.*
- 5. A les treballadores pel seu compte víctimes de violència de gènere que cessin en la seva activitat per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, se'ls suspèn l'obligació de cotització durant un període de sis mesos, que se'ls ha de considerar de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seua situació es considera assimilada a l'alta. Als efectes del que preveu el paràgraf anterior, s'ha de prendre una base de cotització equivalent a la mitjana de les bases cotitzades durant els sis mesos previs a la suspensió de l'obligació de cotitzar.*

### **Article 23. Acreditació de les situacions de violència de gènere exercida sobre les treballadores.**

*Les situacions de violència de gènere que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest capítol s'acreditaran mitjançant una sentència condemnatòria per un delict de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acorde una mesura cautelar a favor de la víctima, o bé per l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere.*

*També podran acreditar-se les situacions de violència de gènere mitjançant informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, o dels serveis d'acolliment destinats a víctimes de violència de gènere de l'Administració Pública competent; o per qualsevol altre títol, sempre que això estiga previst en les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulen l'accés a cadascun dels drets i recursos.*

---

*El Govern i les Comunitats Autònomes, en el marc de la Conferència Sectorial d'Igualtat, dissenyaren, de comú acord, els procediments bàsics que permeten posar en marxa els sistemes d'acreditació de les situacions de violència de gènere.*

***(Es modifica per l'art. únic.2 del Reial decret llei 9/2018, de 3 d'agost. Ref. BOE-A-2018-11135) Són organismes competents en l'acreditació segons la pàgina web de la Delegació del Govern per a la Violència de Gènere els següents:***

- Dir. Gen. Institut Dones i Presidència i Conselleria d'Igualtat i Pol. Inclusives.*
- Dir. Territ. Provincial Institut de les Dones.*
- Centres integrats de la Xarxa d'Atenció Integral a víctimes de violència de gènere de la Generalitat Valenciana.*

#### **Article 24. Àmbit dels drets**

*La funcionària víctima de violència de gènere té dret a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència en els termes que determine la seua legislació específica.*

#### **Article 25. Justificació de les faltes d'assistència**

*Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere patida per una dona funcionària es consideren justificades en els termes que determine la seua legislació específica.*

#### **Article 26. Acreditació de les situacions de violència de gènere exercida sobre les funcionàries**

---

*L'acreditació de les circumstàncies que donen lloc al reconeixement dels drets de mobilitat geogràfica de centre de treball, excedència, i reducció o reordenació del temps de treball, s'ha de fer en els termes que estableix l'article 23.*

## **Article 32. Plans de col·laboració**

*2. En desenvolupament dels plans, s'han d'articular protocols d'actuació que determinen els procediments que assegurin una actuació global i integral de les diferents administracions i serveis implicats, i que garantisquen l'activitat probatòria en els processos que es segueixen.*

**La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** és el pilar fonamental d'aquest PIO i es contempla en la seua totalitat.

**Del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic contemplarem el TÍTOL III, Drets i deures.** Codi de conducta dels empleats públics, del que cal destacar:

## **Article 14. Drets individuals.**

*h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.*

*i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*

*j) A l'adopció de mesures que afavorisquen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.*

*l) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.*

## **Article 52. Deures dels empleats públics. Codi de conducta.**

---

*Els empleats públics han d'exercir amb diligència les tasques que tinguen assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta que regulen els articles següents.*

*Els principis i les regles que estableix aquest capítol informen sobre la interpretació i l'aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.*

### **Article 53. Principis ètics.**

*La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i han d'evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*

### **NORMATIVA COMUNITÀRIA I INTERNACIONAL**

- **Directiva 2006/54/CE de Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refundició).
- **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en **1983**.
- **Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona** adoptat per l'Assemblea General de Nacions Unides a l'octubre de **1999**.

---

Per concloure l'apartat de legislació, considerem important atendre a la nova **agenda de desenvolupament sostenible** aprovada per l'ONU el 25 de setembre de **2015** amb data d'assoliment o renovació l'any 2030 i que té per finalitat marcar els objectius globals per eradicar la pobresa, protegir el planeta i assegurar la prosperitat.

Aquesta nova agenda estableix els **Objectius de Desenvolupament Sostenible** (ODS) i contempla mitjançant l'objectiu 5 la igualtat de gènere. La finalitat última és assolir la igualtat entre els gèneres i apoderar a totes les dones i les xiquetes. Les metes que estableix són les següents:

1. *Posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones i les xiquetes a tot el món.*
2. *Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les xiquetes als àmbits públic i privat, inclosos la tracta i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.*
3. *Eliminar totes les pràctiques nocives, com el matrimoni infantil, primerenc i forçat i la mutilació genital femenina.*
4. *Reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promovent la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons procedisca a cada país.*
5. *Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat de oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública.*
6. *Assegurar l'accés universal a la salut sexual i reproductiva i els drets reproductius segons allò acordat de conformitat amb el Programa d'Acció de la Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament, la Plataforma d'Acció de Beijing i els documents finals de les seues conferències d'examen.*
  - 6.a) *Emprendre reformes que atorguen a les dones igualtat de drets als recursos econòmics, així com accés a la propietat i al control de la terra i altres tipus de bens, els serveis financers, l'herència i els recursos naturals, de conformitat amb les lleis nacionals.*

---

*6.b) Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular la tecnologia de la informació i les comunicacions, per a promoure l'apoderament de les dones.*

*6.c) Aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i les nenes a tots els nivells.*

### **1.3. Compromís de l'Ajuntament de Llombai**

#### **DECLARACIÓ DE COMPROMÍS D'AJUNTAMENT DE L'AJUNTAMENT DE LLOMBAI**



## AJUNTAMENT DE LLOMBAI

ajuntament@llobai.es • Telf: 96 255 04 03 • Fax 96 255 04 63 • www.llobai.es

Plaça Major, 1 • 46.195 - LLOMBAI (València) • CIF: P4615800B

### DECLARACIÓ DE COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT DE LLOMBAI

L'AJUNTAMENT DE LLOMBAI declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com va impulsar i fomentar les mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic d'aquesta, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

Per a portar a la pràctica aquests principis enunciats s'assumeix l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat per a les persones treballadores de l'entitat que està recollida tant en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes que afecta directament l'Administració General de l'Estat i els seus Organismes Públics; com en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (d'ara en avant, l'EBEP), que implica a totes les Administracions Públiques.

En l'Apartat 2 de la seua Disposició Addicional 8a de l'EBEP es recull el mandat general dirigit a les "Administracions Públiques" per a elaborar i aplicar un pla d'igualtat per als treballadors i treballadores dependents d'elles. En aquesta llei, de manera expressa, s'obliga les Administracions Públiques a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i, per això, hem d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació entre dones i homes; d'igual manera, obliga al fet que el pla d'igualtat elaborat i aprovat siga desenvolupat en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal emprat. Aquesta Administració es compromet a desenvolupar les mesures d'igualtat en tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenen de manera especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

D'aquest principi d'igualtat també es farà particip a totes les empreses prestadores i/o concessionàries dels serveis públics amb les quals aquesta Administració manté relacions.

El pla d'igualtat atindrà, entre altres, les matèries assenyalades en l'Article 46.2 de la Llei 3/2007 d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes



## AJUNTAMENT DE LLOMBAI

ajuntament@llobai.es • Telf: 96 255 04 03 • Fax 96 255 04 63 • www.llobai.es

Plaça Major, 1 • 46.195 - LLOMBAI (València) • CIF: P4615800B

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. Així com, respectarà els criteris d'actuació que s'estableixen en l'Article 51 per a les Administracions Públiques, segons la qual cosa, aquestes en l'àmbit de les seues competències, remouran els obstacles que impliquen qualsevol classe de discriminació, facilitaran la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, fomentaran la formació en igualtat, promouran la presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans de selecció i valoració, establiran mesures de protecció enfront de situacions d'assetjament sexual, establiran mesures per a eliminar discriminacions retributives per raó de sexe i avaluaran l'efectivitat del principi d'igualtat.

Per a tot això es dissenyaran actuacions que suposen millores respecte a la situació present, arbitrant-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'empresa i, per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no sols en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les esmentades mesures d'igualtat o pla d'igualtat.

Per tot l'anteriorment exposat, i per a acomplir a la legalitat i perquè l'Ajuntament de Llobai desitja l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, elaborarà i implementarà un pla d'igualtat específic per al personal laboral i funcionari. Per a això comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores en tot el procés de desenvolupament del pla que serà annexat al conveni col·lectiu del personal laboral i al reglament de funcionaris de l'Ajuntament de Llobai.

Signat per:  
Sr. D. José Fores Sanz  
Alcalde de Llobai

A Llobai a 14 de gener de 2021

## 1.4 Principis Rectors.

Els principis inspiradors del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats són:

- 
- Igualtat de tracte: aplicar aquest Pla d'Igualtat per a aconseguir una igualtat de tracte efectiva que no establisca requisits discriminatoris o promoga de manera discrecional l'accés a diferents mesures o recursos.
  - Transversalitat: les mesures que es duran a terme s'implanten en tots els nivells de l'organització, independentment de sexe, religió, classe social, etc. Es tracta d'assegurar una aplicació sense distincions i discriminacions de les mesures.
  - Participació: totes les persones que formen part de l'Ajuntament o poden formar part durant el període de vigència del present Pla d'Igualtat, participaran en el disseny, elaboració, implementació i avaluació d'aquest pla.
  - Diversitat: garantirà el respecte a la diversitat i pluralitat d'opinions en tots els nivells i àmbits.
  - Coordinació: per a garantir la correcta aplicació de les mesures i la seua efectivitat, es coordinarà a tots els departaments de manera conjunta cap a la meta comuna, que és aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.
  - Actuació adequada als fins: s'ha de garantir que l'Ajuntament amb la finalitat d'aplicar les mesures que es detallaran en el Pla, empre mitjans proporcionats i adequats a ells, així com tendents a aconseguir els objectius descrits en cadascuna de les mesures.
  - Prevenció: la finalitat última del Pla d'Igualtat és tractar d'evitar comportaments arrelats socialment que tinguen una plasmació en l'organització o en el clima laboral.
  - Per això, el Pla tindrà, a més, una finalitat educativa i preventiva quant a uns certs comportaments socials, així com la violència contra la dona, la invisibilitat o l'assetjament per raó de sexe.

Amb tot, l'objectiu d'aquest Pla és incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions realitzades per l'Ajuntament i transmetre valors i actituds igualitàries que afavorisquen igualtat real i efectiva en l'organització i en la seua àrea d'influència amb la finalitat d'aconseguir i garantir la plena igualtat real i efectiva de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'Ajuntament.

---

Per a això, els objectius generals d'aquest primer pla d'igualtat són:

- Garantir les mateixes oportunitats professionals en l'ocupació, promoció, accés, retribució, acompliment i condicions de treball.
- Eliminar tota manifestació de discriminació i posar en marxa tots els mecanismes possibles per a revertir aquesta situació.
- Vetlar per un clima de treball segur que previnga de l'assetjament sexual o per raó de sexe als i les treballadores.
- Promoure i incorporar la formació específica en matèria de (dones)igualtat per raó de sexe com a part de la cultura formativa organitzacional.
- Potenciar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i aprofundir en fórmules de corresponsabilitat entre els i les treballadores.

Aquests principis queden ratificats a la Comissió d'Igualtat que es va crear amb la finalitat d'elaborar i treballar per la igualtat d'oportunitats a la corporació municipal.



# AJUNTAMENT DE LLOMBAI

ajuntament@llobbai.es • Telf. 96 255 04 03 • Fax 96 255 04 63 • www.llobbai.es

Plaça Major, 1 • 46.195 - LLOMBAI (València) • CIF: P46158008

L'Ajuntament de Llombai va acordar la creació del Comitè d'Igualtat o equip de treball per a participar en l'elaboració del Pla d'Igualtat de la corporació. Aprovada la seua elaboració per unanimitat en el Ple Ordinari de l'Ajuntament de Llombai celebrat el 10 de desembre de 2020. El Comitè està conformat de manera paritària per l'Ajuntament i la representació sindical.

Aquest Comitè impulsarà les accions de:

- Informar i sensibilitzar a la plantilla.
- Secundar i/o realitzar el diagnòstic i execució Pla d'Igualtat.
- Secundar i/o realitzar del seu seguiment i avaluació.
- Prioritzar les accions a executar.
- Definir clarament la calendarització de les accions del Pla, entenent la seua naturalesa i objectius atés que unes certes accions poden ser independents, unes altres hauran de realitzar-se seqüencialment i algunes es desenvoluparan paral·lelament.
- Informar de les accions a cada departament i persones responsables, recomanant la integració d'aquestes accions en les seues activitats habituals.
- Realitzar el seguiment del Pla des del primer moment de la seua posada en marxa, revisant el compliment dels indicadors especificats per a cada acció.
- Adaptar el Pla amb correccions o modificacions, segons es requerisca, si s'identifiquen noves necessitats i/o dificultats en la seua execució en el seguiment d'aquest. S'assegura així la flexibilitat necessària per a adaptar-se a situacions no previstes en el moment de la seua definició i a les necessitats d'execució.

Els resultats del seguiment són útils per a l'avaluació final del Pla. Finalment, s'ha de designar una persona responsable del Pla amb capacitat de gestió i presa de decisions.

Són nomenats i nomenades el següent personal

Nom i cognoms (Tipologia de Treball)
Victoria Cases Parrilla (Política)
José Luis Climent Cervera (Polític)
Roberto Navarro Forés (Sindicat)
Sandra Rubio Verdeguer (Administrativa)
Noelia Romera Martín (Administrativa)
Francisco Cerrillo Campos (Policia)
Jeremi Juan Garcia Gimenez (Arquitecte)



# AJUNTAMENT DE LLOMBAI

ajuntament@llobbai.es • Telf. 96 255 04 03 • Fax 96 255 04 63 • www.llobbai.es

Plaça Major, 1 • 46.195 - LLOMBAI (València) • CIF: P46158008

## ACTA DE CONSTITUCIÓ DEL COMISSIÓ D'IGUALTAT

Como persona externa de l'empresa i en qualitat d'assessora tècnica en matèria d'igualtat assistirà a les reunions de la Comissió d'Igualtat per a la redacció del Pla d'Igualtat de RRHH de l'Ajuntament de Llombai:

Maria Castillo Palomares, ADL de la Mancomunitat de la Ribera Alta

**Signatures:**

Victoria Cases Parrilla

Roberto Navarro Forés

Noelia Romera Martín

Jeremi Juan Garcia Gimenez

José Luis Climent Cervera

Francisco Cerrillo Campos

Sandra Rubio Verdeguer

Maria Castillo Palomares

---

## 1.4 Metodología.

### Primera fase: Diagnòstic

El pla de treball, en totes les seues fases, s'ha dissenyat sobre la base de la informació produïda per l'aplicació de tècniques qualitatives de tall individual i col·lectiu. L'objectiu d'aquesta combinació metodològica era conèixer la situació en termes de (dones)igualtat de l'Ajuntament de Llombai com a espai de treball.

En primer lloc, s'han sol·licitat i analitzat les dades existents sobre totes i cadascuna de les dimensions a abordar en el Pla d'Igualtat. Durant el procés de recopilació informacional s'ha observat l'absència de sistematització de dades, a excepció dels pressupostaris. És un fet comprensible mentre les energies i dedicació s'orienten a la realització dels projectes, així com de les relacions comercials i institucionals. No obstant això, aquesta conseqüència col·lateral suposa una oportunitat de millora administrativa per a l'empresa sense perjudici de l'objectiu últim, que és conèixer exhaustivament la realitat en matèria de (des)igualtat en totes i cadascuna de les dimensions organitzacionals.

S'han analitzat les dades sobre la plantilla, l'organigrama i les funcions, l'estructura salarial, les mesures i els protocols, els llenguatges, les accions i els projectes realitzats, així com la formació rebuda en l'Ajuntament o l'absència d'això. A més, s'ha prestat especial atenció a la (in)existència d'indicadors de gènere.

---

**Segona fase: Resultats.**

L'anàlisi de les dades obtingudes i el treball de camp va tindre una duració aproximada de tres mesos i mig, març, abril, maig de 2022.

**Tercera fase: Elaboració del Pla d'Igualtat.**

La redacció del Pla d'Igualtat es va realitzar durant el mes de Juny-Juliol.

## 2. OBJECTIUS I CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

### 2.1. Objectius generals.

O1: Establir els àmbits de diagnòstic.

O2: Seleccionar les ferramentes i elaborar aquelles necessàries.

O3: Recollir les dades rellevants de totes les persones treballadores.

O4: Involucrar als membres de la Comissió d'igualtat en la recollida de dades.

O5: Analitzar mitjançant les dades recollides la situació real de l'administració per esbrinar el biaix de gènere a cada àrea.

O6: Elaborar les conclusions relatives a la situació de l'administració.

#### 2.1.1 OBJECTIUS ESPECÍFICS

OE 1: Recollir les dades quantitatives.

OE 2: Desagregar totes les dades per sexe.

OE 3: Conèixer la percepció i coneixements que les persones treballadores tenen respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Dades qualitatives.

---

**OE 4:** Esbrinar el nivell de sensibilització de les persones treballadores quan a igualtat d'oportunitats. Dades qualitatives.

**OE 5:** Donar visibilitat als aspectes a millorar quan a igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

**OE 6:** Remarcar tots els aspectes positius de l'entitat per donar-los continuïtat i reforçar-los si cal.

**OE 7:** Poder establir mesures de prevenció en matèria d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.

**OE 8:** Captar possibles situacions d'assetjament sexual, desigualtat o discriminació.

**OE 9:** Elaborar totes les propostes i conclusions necessàries per tal d'estipular de manera estructurada el II PIO.

## **2.2. Àmbit d'aplicació**

En base a lo dispuesto en el art. 46.3 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), el Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de l'Ajuntament de Llombai.

## **2.3. Vigència**

El present pla tindrà una vigència de quatre anys, compresos entre l'1 d'agost de 2022 i el 31 d'agost de 2026, entrant en vigor amb plens efectes des de la data de la seua signatura per la Comissió d'Igualtat. El seu contingut es mantindrà vigent llevat que la Comissió d'Igualtat determine la seua modificació.

---

## 2.4. Mitjans i recursos

L'aplicació del Pla d'Igualtat necessita, per a la seua correcta elaboració, implantació, seguiment i avaluació de l'assignació dels recursos necessaris, per a garantir la posada en marxa de les mesures. Conscient d'això, l'ajuntament de Llombai es compromet a posar a disposició del Pla d'Igualtat, els mitjans suficients per a la seua efectiva aplicació, facilitant els recursos materials, econòmics, humans o de qualsevol altre tipus necessaris.

## 2.5. Gestió

La Comissió d'Igualtat serà la responsable de la gestió de l'Pla d'Igualtat d'Oportunitats, que les seues funcions consistiran concretament en:

- Vetllar per pel compliment d'objectius del Pla i per l'execució de les accions.
- Participar en el desenvolupament de les accions i col·laborar en l'implantació d'aquestes, quan siga necessari.
- Planificar anualment el calendari de treball identificant, la denominació de les accions, i persones responsables, implicades i destinatàries, període d'execució, indicadors d'avaluació i el nivell d'execució.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de manera que el pla es pugui ajustar a els seus objectius.

## 2.6. Seguiment i evaluació

L'art. 46.1 de la \*LOI disposa que els plans d'igualtat fixen els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a facilitar el procés de seguiment i que aquest siga eficaç, hem realitzat una fitxa per acció que inclou totes les

---

dades relatives a la seua implantació. D'aquesta manera s'estableix un procediment sistemàtic de la informació que ens ajudarà a facilitar la seua anàlisi i seguiment. Per a comprovar si els resultats que es van obtenint es corresponen amb els objectius que ens plantejàvem es realitzarà una avaluació que ens permetrà conèixer el grau d'adequació de les mesures, el seu compliment i la seua eficàcia, per a si fora necessari fer propostes de millora.

En aquest apartat es descriu el sistema de seguiment i avaluació que s'utilitzarà amb la posada en marxa del pla, sent la Comissió d'Igualtat qui es responsabilitzarà d'assumir aquesta comesa. Aquest procés s'articularà a través la celebració de reunions periòdiques. Aquestes reunions hauran de celebrar-se 2 vegades a l'any amb caràcter ordinari, la primera d'elles coincidint amb l'inici de l'anualitat del pla i la segona transcorregut el primer semestre.

En cadascuna d'aquestes reunions es plantegen els següents objectius:

***En la primera reunió que tindrà lloc a l'inici de l'anualitat:***

- En la primera, elaborar el calendari de treball, identificant les accions corresponents a l'anualitat, les persones responsables, implicades i destinatàries, el període d'execució, els indicadors d'avaluació i el nivell d'execució.
- Programar les accions a implantar durant el primer semestre. Identificar possibles barreres o impediments en l'aplicació de les accions, amb la finalitat de corregir o modificar els aspectes necessaris.
- Si és la de la segona anualitat o següents, analitzar el treball realitzat en la 2 part de l'any anterior i fer les modificacions pertinents si és necessari.

***En la segona reunió que tindrà lloc a l'inici del segon semestre:***

- Realitzar el seguiment de les accions implantades durant el primer semestre. Programar les accions a implantar durant el segon semestre.

---

- Identificar possibles barreres o impediments en l'aplicació de les accions, amb la finalitat de corregir o modificar els aspectes necessaris.

### **PLA DE MILLORA:**

Després de fer el seguiment i l'avaluació procedirem a comparar els resultats obtinguts amb els esperats, per a comparar i poder determinar si cal seguir noves estratègies per a aconseguir els objectius. El Pla de Millora ens permetrà detectar necessitats i les seues causes, definir accions de millora a aplicar, establir prioritats i definir el seguiment i control d'aquestes.

Qualsevol persona integrant de la Comissió d'Igualtat, podrà sol·licitar una reunió amb caràcter extraordinari, havent de mediar un termini de 10 dies entre la sol·licitud i la reunió.

Per al seguiment de les accions contingudes en el Pla d'Igualtat, s'utilitzaran les següents eines: Calendari de treball, que s'utilitzarà per a organitzar el treball anual i repartir responsabilitats, tal com s'ha indicat anteriorment.

Fitxa d'execució per cadascuna de les accions, que servirà per a facilitar el seguiment del desenvolupament de les accions, identificar les dificultats trobades i recollir les modificacions adoptades. Acta de reunió, que permetrà deixar constància de les actuacions executades i dels compromisos acordats. El Pla parteix d'una avaluació inicial, que és el diagnòstic de la situació d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'ajuntament de Llombai i que figura en un document a part.

Es farà una avaluació intermèdia al segon any, amb el seu corresponent informe. Al final dels quatre anys d'execució del Pla, es redactarà un informe d'avaluació final d'aquest, que reflectirà els canvis esdevinguts des de la situació de partida fins a la situació en el moment de finalitzar-se el període d'execució del pla. Per a això, a més de la

---

informació de l'informe d'avaluació intermedi, es podran utilitzar eines complementàries de consulta del personal de l'entitat per a obtenir informació qualitativa sobre l'impacte real de les mesures desenvolupades.

Sobre la base dels resultats obtinguts en l'avaluació final, es formularan recomanacions de millora, noves mesures o canvis en les existents que podran incorporar-se en el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de llobai.

## 3. AREES D'INTERVENCIÓ I MESURES

El Primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament de Llombai, s'estructura en sis àrees d'intervenció, amb les seues corresponents accions, que es recullen en el següent esquema. En total el Pla d'Igualtat, es compon de 16 accions.

### ÀREES D'INTERVENCIÓ

#### ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ

- A.1 Desenvolupar un Pla d'Acolliment per al personal de nova incorporació i per al personal ja en plantilla, que incloga entre altres continguts, un apartat específic en matèria d'Igualtat. Integrar el compromís d'igualtat en les ofertes de treball.
- A.2. Realitzar un seguiment de les candidatures rebudes i contractacions realitzades desagregades per sexe.
- A.3. Realitzar accions formatives en IO i donar a conèixer el contingut del Pla d'Igualtat a les persones que treballen en l'associació, així com a les persones associades.
- A.4. Utilitzar un llenguatge neutre en les convocatòries, ofertes i publicacions, així com emprar imatges no estereotipada.

#### CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA

- A.5. Realitzar jornades de sensibilització en igualtat d'oportunitats i repartiment de responsabilitats, dirigides, al personal.
- A.6. Dissenyar i difondre entre la plantilla el pla anual de formació que incorpore formació en matèria d'igualtat.
- A.7. Introduir informació vinculada al Pla d'Igualtat en la formació d'Acolliment del nou personal.

## **RETRIBUCIONS I AUDITORIES SALARIALS**

A.8. Assegurar el principi d'igualtat retributiva.

## **CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT**

A.9. Establir el procés de sol·licitud de les mesures de conciliació de manera que facilite a aquestes.

A.10. Sensibilitzar i informar la plantilla sobre la importància de la corresponsabilitat en els compromisos familiars. Es propiciarà concretament la igualtat d'obligacions per a la cura de les persones dependents i la sensibilització en matèria de responsabilitats familiars i repartiment equilibrat de tasques.

## **SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT**

A.11. Desenvolupar un Protocol d'assetjament laboral

A.12. Incloure la perspectiva de gènere en els diferents reconeixements mèdics anuals i les proves practicades.

## **COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA**

A.13. Garantir tant l'ús del llenguatge com d'imatges no sexistes en tota la comunicació interna i externa.

A.14. Establir un espai en la pàgina web en el qual poder accedir a tota la informació vinculada amb l'I Pla d'igualtat.

# ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ

ARÉA	ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ
DENOMINACIÓ	A.1. Desenvolupar un Pla d'Acolliment per al personal de nova incorporació i per al personal ja en plantilla, que incloga entre altres continguts, un apartat específic en matèria d'Igualtat. Integrar el compromís d'igualtat en les ofertes de treball.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-Setembre 2026
OBJECTIUS	Desenvolupar un Pla d'Acolliment per al personal de nova incorporació i per al personal ja en plantilla, que incloga entre altres continguts, un apartat específic en matèria d'Igualtat.
DESCRIPCIÓ	Para el desarrollo de esta acción será necesario Informar a todo el personal acerca del funcionamiento de la Asociación, información acerca del convenio laboral de aplicación, así como de los valores de la asociación en materia de Igualdad de Oportunidades. El objetivo último es plasmar este ambiente también en el trabajo y la atención a l@s asociadas y las nuevas asociad@s.
RESPONSABLES	Secretaria/RRHH

ARÉA	ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ
DENOMINACIÓ	A.2. Realitzar un seguiment de les candidatures rebudes i contractacions realitzades desagregades per sexe.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-Setembre 2026

OBJECTIUS	Realizar un seguimiento de las candidaturas recibidas y de las contrataciones realizadas desagregadas por sexo con el fin de determinar si es necesario establecer acciones específicas para favorecer la presencia del sexo menos representado tanto en las candidaturas como en las contrataciones. Alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓ	Para el desarrollo de esta acción será necesaria la elaboración de un registro que permitirá realizar el seguimiento de los procesos de selección realizados, el registro contendrá información actualizada y vinculada con la gestión de los RRHH y permitirá analizar la presencia de mujeres y hombres en cada una de las ofertas de empleo gestionadas, por lo que respecta a las candidaturas recibidas y las contrataciones realizadas
RESPONSABLES	Secretaria/RRHH

ARÉA	ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ
DENOMINACIÓ	A.3. Realitzar accions formatives en IO i donar a conèixer el contingut del Pla d'Igualtat a les persones que treballen en l'associació, així com a les persones associades.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-Setembre 21026
OBJECTIUS	Garantizar que las personas que trabajan en la entidad tienen información, formación y/o sensibilización en el ámbito de la IO y que conocen el Plan de Igualdad. Sensibilizar acerca de la importancia de la inclusión de la perspectiva de género
DESCRIPCIÓ	Con esta acción se pretende garantizar que cualquier persona que intervenga en procesos de selección participe en formación vinculada con la Igualdad de Oportunidades de manera que permita ampliar sus conocimientos en dicha materia y

	sensibilizarla ante determinado tipo de situaciones. Además, se aprovechará esta formación para dar a conocer el contenido del Plan de Igualdad, de manera que pueda familiarizarse con las medidas a implantar y los procesos implicados en su gestión. Se realizarán charlas dirigidas a las asociadas
RESPONSABLES	Comissió d'igualtat

<b>ARÉA</b>	<b>ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ</b>
DENOMINACIÓ	A.4. Utilitzar un llenguatge neutre en les convocatòries, ofertes i publicacions, així com emprar imatges no estereotipada.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-Setembre 2026
OBJECTIUS	Eliminar las barreras de acceso. Eliminar los usos sexistas del lenguaje y de las imágenes en las convocatorias, ofertas y publicaciones. Mejora de la comunicación interna y externa.
DESCRIPCIÓ	Se utilizará un lenguaje e imágenes no sexistas en todas las convocatorias, ofertas y publicaciones. Previo a la publicación de cualquier oferta y/o documento la Gerencia será la responsable de la revisión de su contenido.
RESPONSABLES	Tots els departaments

## CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA

ARÉA	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA
DENOMINACIÓ	A.5. Realitzar jornades de sensibilització en igualtat d'oportunitats i repartiment de responsabilitats, dirigides, al personal.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-Setembre 2026
OBJECTIUS	Promover y garantizar la sensibilización en género y en IO y reparto de responsabilidades
DESCRIPCIÓ	Se realizarán acciones que tengan como objeto sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades a las personas trabajadoras de la empresa, así como a las asociadas y al público en general, con la finalidad de dar a conocer los conceptos clave que les permitan reflexionar sobre la igualdad real y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres en distintos ámbitos
RESPONSABLES	Comissió d'igualtat

ARÉA	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA
DENOMINACIÓ	A.6. Dissenyar i difondre entre la plantilla el pla anual de formació que incorpore formació en matèria d'igualtat.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-desembre 2022

OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Plan de Formación donde se recoja la formación anual a realizar.</li> <li>• Ajustar la oferta formativa en función de las necesidades del personal y de las necesidades formativas del personal.</li> </ul>
DESCRIPCIÓ	Desde la Comisión de igualdad, junto con RRRHH se recogerán las necesidades formativas de la plantilla. Una vez elaborado el Plan Anual de formación se difundirá entre la plantilla para facilitar su conocimiento a través de correo electrónico.
RESPONSABLES	Comissió d'igualtat/RRHH

<b>ARÉA</b>	<b>CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>
DENOMINACIÓ	A.7. Introduir informació vinculada al Pla d'Igualtat en la formació d'Acolliment del nou personal.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-setembre 2026
OBJECTIUS	Asegurar que las nuevas incorporaciones conozcan el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Informar sobre la existencia del Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓ	Para las nuevas incorporaciones se dará la información relativa al Plan de Igualdad, se indicará el espacio en la web donde consultar el PIO.
RESPONSABLES	Comissió d'igualtat/RRHH

## RETRIBUCIONS I AUDITORIES SALARIALS

ARÉA	RETRIBUCIONS I AUDITORIES SALARIALS
DENOMINACIÓ	A.8. Assegurar el principi d'igualtat retributiva.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-setembre 2026
OBJECTIUS	Continuar aplicant una política clara, objectiva i no discriminatòria. Establir avaluacions dels indicadors de rendiment amb perspectiva de gènere.
DESCRIPCIÓ	Revisió de les retribucions al personal i anàlisi de possibles desigualtats en aquestes, comprovació que s'estan complint les línies i el compromís de la Directiva de l'Associació en matèria d'igualtat.
RESPONSABLES	Intervencio/RRHH

## CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

ARÉA	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT
DENOMINACIÓ	A.9. Establir el procés de sol·licitud de les mesures de conciliació de manera que facilite a aquestes.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-desembre 2022
OBJECTIUS	Identificar les necessitats de conciliació del personal per a poder analitzar i estudiar la seua viabilitat. Facilitar la conciliació de la vida professional amb la familiar i personal de la plantilla.
DESCRIPCIÓ	Es redactarà un procediment d'actuació per a la gestió de les necessitats de conciliació de la plantilla, sent la persona immediata superior l'encarregada d'articular el procés, realitzar l'anàlisi, de donar una resposta i comunicar-la a RH. Es comunicarà a cadascuna de les persones interessades la resolució acordada
RESPONSABLES	RRHH/Comissió d'igualtat

ARÉA	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT
DENOMINACIÓ	A.10. Sensibilitzar i informar la plantilla sobre la importància de la corresponsabilitat en els compromisos familiars. Es propiciarà concretament la igualtat d'obligacions per a la cura de les persones dependents i la sensibilització en matèria de responsabilitats familiars i repartiment equilibrat de tasques

DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-desembre 2023
OBJECTIUS	Fomentar entre la plantilla el coneixement de les estratègies de conciliació de la vida personal i professional. Promoure la corresponsabilitat entre dones i homes com a mitjà de millora de la vida personal i professional.
DESCRIPCIÓ	Es propiciarà concretament la igualtat d'obligacions per a la cura de les persones dependents i la sensibilització en matèria de responsabilitats familiars i repartiment equilibrat de tasques, per a això es redactarà una Guia de Conciliació amb totes les mesures i drets de la plantilla. Es publicarà l'esmentada Guia de Conciliació
RESPONSABLES	RRHH/Comissió d'igualtat.

## SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

ARÉA	SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT
DENOMINACIÓ	A.11. Desenvolupar un Protocol d'assetjament laboral
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-desembre 2026
OBJECTIUS	<p>Facilitar la informació i orientacions necessàries per a conèixer i entendre que és l'assetjament sexual i que és l'assetjament per raó de sexe.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Facilitar informació i orientació per a previndre-ho.</li><li>• Establir vies efectives de protecció i resposta en el marc de l'associació.</li><li>• Garantir que l'associació dispose d'un procediment d'actuació davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.</li></ul>
DESCRIPCIÓ	<p>Elaborar un Protocol d'actuació i prevenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe compost de tres apartats:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Legislació vigent.</li><li>- Glossari</li><li>- Pautes d'actuació</li></ul> <p>Realitzar sessions informatives per a oferir a la plantilla tota la informació relativa al Protocol.</p> <p>Distribuir el Protocol entre la plantilla</p>
RESPONSABLES	RRHH/Comissió d'igualtat.

<b>ARÉA</b>	<b>SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT</b>
DENOMINACIÓ	A.12. Incloure la perspectiva de gènere en els diferents reconeixements mèdics anuals i les proves practicades.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-desembre 2026
OBJECTIUS	Sol·licitar a la Mútua Laboral que incloga la perspectiva de gènere en el reconeixement mèdic a través de proves específiques
DESCRIPCIÓ	El/La responsable de prevenció de riscos s'entrevistarà amb la Mútua que realitza la revisió anual metgessa per a incorporar la perspectiva de gènere en les proves segons les necessitats de la plantilla.
RESPONSABLES	RRHH/Comissió d'igualtat.

## COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

ARÉA	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA
DENOMINACIÓ	A.13. Garantir tant l'ús del llenguatge com d'imatges no sexistes en tota la comunicació interna i externa.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-desembre 2023
OBJECTIUS	Eliminar els usos sexistes del llenguatge i de les imatges. Millorar la comunicació interna i externa.
DESCRIPCIÓ	Es revisarà i eliminarà el llenguatge, les imatges i qualsevol expressió sexista basada en els rols i estereotips de gènere, històrica i socialment atribuïts a l'un o l'altre sexe, en tots els mitjans de comunicació interns i externs que utilitza l'entitat. En aquesta revisió es garantirà que en la nova redacció s'incorpore la perspectiva de gènere, pel que respecta al ús no sexista tant del llenguatge com de les imatges.
RESPONSABLES	Comissió d'igualtat/Comunicació

<b>ARÉA</b>	<b>COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA</b>
DENOMINACIÓ	A.14. Establir un espai en la pàgina web en el qual poder accedir a tota la informació vinculada amb l'I Pla d'igualtat.
DATA D'INICI I FI	Setembre 2022-desembre 2023
OBJECTIUS	Facilitar l'accés al contingut del Pla d'Igualtat a tota la plantilla Donar major visibilitat al Pla d'Igualtat
DESCRIPCIÓ	S'habilitarà un espai en la intranet corporativa, destinat al Pla d'Igualtat, en el qual estarà disponible tant el propi Pla d'Igualtat com qualsevol altra documentació vinculada al mateix que s'haja pogut generar després de la implantació de les mesures.
RESPONSABLES	Comissió d'igualtat/Comunicació