



# II PLA D'IGUALTAT AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER



**Polinyà de Xúquer**  
A J U N T A M E N T



1. INTRODUCCIÓ.....	2
2. FONAMENTACIÓ JURÍDICA.....	4
3. PRETENSIONS DEL PLA.....	5
4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT.....	6
5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT.....	6
5.1. OBJECTIU GENERAL.....	6
5.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS:.....	6
6. DISSENY DEL PLA D'IGUALTAT.....	8
6.1 MITJANS I RECURSOS PER A DESENVOLUPAR EL PLA D'IGUALTAT.....	10
7. METODOLOGÍA.....	11
7.1 CRONOGRAMA.....	15
8. DIAGNÒSTIC.....	15
8.1. OBJECTIUS DEL DIAGNÒSTIC.....	15
8.2 INFORMACIÓ GENERAL DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER.....	16
8.3. ORGANIGRAMA DE L'AJUNTAMENT.....	20
8.4. ORGANITZACIÓ INTERNA.....	21
8.5 RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC.....	23
8.5.1. QÜESTIONARI: PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER.....	23
8.5.2 LLISTAT DE COMPROVACIÓ DE CONDICIONS FAVORABLES PER A LA IMPLANTACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT EN L'AJUNTAMENT.....	37
8.5.3 DOCUMENTACIÓ PRÈVIA CONSULTADA PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA.....	37
8.5.4. ANÀLISI DAFO (DEBILITATS, AMENACES, FORTALESES I OPORTUNITATS).....	38
9. CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC.....	40
9.1. QÜESTIONARIS.....	40
10. MESURES APLICABLES D'IGUALTAT.....	44
11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	77
12. VOCABULARI.....	79
13. ANNEXOS.....	83



## 1. INTRODUCCIÓ

La persistent desigualtat entre dones i homes és un problema social de vastes dimensions que perjudica les dones des del naixement pel fet de nàixer dones. Per a la seua resolució requereix la implicació de la societat en el seu conjunt i, ineludiblement, de tots els poders públics. Els plans estratègics d'intervenció social en esta matèria són documents per al canvi social usant l'estratègia de la transversalitat del principi d'igualtat i no discriminació en el conjunt d'accions de l'administració pública, en el marc de les competències locals.

Aquesta Entitat Local, compromesa amb l'objectiu d'igualtat d'oportunitats plena en l'àmbit intern, aprovà el **I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer** en sessió plenària el 19 d'abril de 2018 i acordà una primera prorroga en acord plenari, de divuit mesos, a data de 3 de juny de 2022; i una segona, a 30 de novembre de 2023 de sis mesos.

Un document estratègic per a la integració d'objectius d'igualtat en el conjunt d'accions programades en el marc de les competències locals; pensant i planificant accions en l'estratègia de la transversalitat per arribar a les fites establides.

Així es crea la necessitat de l'elaboració **del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer** mantenint l'estructura i les línies de treball del precedent perquè de la revisió i avaluació s'ha conclòs que continuen sent vàlides i eficaces. S'actualitza l'anterior des de l'aprenentatge que proporciona l'experiència acumulada i s'incorporen noves mesures i accions.

La importància d'aconseguir aquesta igualtat es contempla a la nostra norma bàsica i fonamental, la constitució, que en el seu article 9.2 expressa que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que no permeten o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Tanmateix, la pròpia constitució estableix també dins dels seus drets fonamentals, en l'article 14, que tots els espanyols són iguals davant la llei i que no es pot distingir pel sexe de la persona, entre altres. La igualtat de gènere és un valor social superior que deuria estar instaurat completament des de la implantació de la nostra norma fonamental, a més d'evitar l'aparició de discriminació sexista o per



raó de sexe. No obstant això, observant la realitat de la societat actual i les estadístiques relacionades, podem afirmar que aquest dret fonamental d'igualtat de gènere no s'està complint, i per això des de les entitats locals veiem l'obligació de dur a terme polítiques concretes que fomenten la consecució en valors d'igualtat.

Per tant, des de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer volem posar en marxa aquest II Pla d'Igualtat per aconseguir una igualtat total a l'Ajuntament i en les condicions laborals del seu personal, mostrar la nostra total conscienciació i sent transmissors d'aquests valors d'igualtat a la població del nostre municipi.

Les entitats i institucions públiques han sigut tradicionalment els òrgans on més s'ha respectat les condicions igualitàries del personal de la plantilla, tant d'accés i oportunitat com de condicions laborals i de conciliació. Però per mitjà del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, es veu la necessitat de completar aquestes mesures amb un diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat.

A l'àmbit de la Comunitat Valenciana, l'Estatut d'Autonomia també inclou com a dret fonamental l'objectiu d'igualtat al seu article 10, amb la promoció de la seua defensa i la transmissió de mesures efectives de promoció, i incorporar-lo com a un dels drets de la totalitat de valencianes i valencians.

L'última referència a les normatives que promulguen la consecució de la igualtat entre homes i dones es dirigeix a la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la Igualtat entre Dones i Homes, que és la norma principal a la Comunitat Valenciana en aquest àmbit. Aquesta llei resumeix la idea central d'igualtat entre dones i homes i els seus principis fonamentals, i estableix les mesures en matèria d'igualtat que s'han de dur a terme en diferents àmbits com l'educació, la política o l'àmbit laboral, destacant el seu article 20 on es defineix que és un pla d'igualtat i les avantatges de tindre un Pla instaurat a les empreses. En definitiva, la Llei 9/2003 actua com a normativa fonamental en la que l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer, actuant com a marc jurídic

Amb aquest II Pla es busca igualar possibilitats i condicions i es mostra la total implicació de l'Ajuntament de Polinyà del Xúquer amb la igualtat, amb els objectius d'aconseguir-la total en l'organització interna de l'entitat, i transmetre així els valors d'una cultura d'igualtat a tota la població del municipi.

{ }



## 2. FONAMENTACIÓ JURÍDICA

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per la igualtat entre homes i dones.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.
- 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.
- Resolució de 8 de novembre de 2017, de la conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, per la qual s'ordena la publicació del protocol que regula en l'àmbit sanitari la mobilitat de les empleades públiques en situació de violència de gènere.
- Resolució 15 d'abril de 2021, de la conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, per la qual s'ordena la publicació del Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, en l'àmbit laboral sanitari de la Conselleria de Sanitat i Salut Pública.



### 3. PRETENSIONS DEL PLA

Polinyà de Xúquer és un municipi pertanyent a la Ribera Baixa, a la província de València i a la Comunitat de Comunitat Valenciana. Segons les dades de l'INE de 2023, la població de Polinyà de Xúquer és de 2550 habitants, situat entre Albalat de la Ribera, Riola i Corbera. La seua economia es basa majoritàriament en el cultiu de regadiu, taronges i un menut sector de fusta. És membre actiu de la Mancomunitat de la Ribera Baixa.

L'Ajuntament de Polinyà de Xúquer mostra amb aquest II Pla d'Igualtat el seu compromís amb la igualtat i amb la realització de les polítiques necessàries per aconseguir tant en la seua organització interna com indirectament a la població l'objectiu final d'igualtat i no discriminació. Cada persona treballadora de l'Ajuntament participarà en major o menor mesura en les actuacions d'igualtat que es duguen a terme en el municipi, mostrant la seua opinió i aportacions sobre el tema, intentant que el Pla que es duga a terme represente a tota la plantilla.

Per al compliment de l'objectiu final d'igualtat d'oportunitats entre les dones i homes treballadores de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer, es realitzarà un complet diagnòstic de la situació interna en matèria d'igualtat i posteriorment es proposaran una sèrie de mesures i accions que respondran a les necessitats plantejades, i sobre les que el personal de l'Ajuntament de Polinyà tindrà sempre l'última paraula per canviar, modificar o proposar noves mesures. Amb la col·laboració d'aquest personal de l'Ajuntament de Polinyà es durà a terme també l'avaluació de les mesures proposades durant el termini del Pla, per a assegurar que aquestes es realitzen i les mesures es duguen a la pràctica i milloren el funcionament intern de l'Ajuntament.

El diagnòstic com a l'anterior Pla estarà centrat en 6 àrees d'actuació internes i pròpies de les característiques de treball del dia a dia de la plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer, i de les seues condicions laborals. Es tracta de 6 àrees en les que s'agruparan les dades en les que es basa la fase d'anàlisi i recollida d'informació. Les àrees seran: accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, conciliació i ordenació de temps de treball, salut laboral, prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i àrea de comunicació i llenguatge no sexista.



## 4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

Les parts subscriptores del Pla seran totes aquelles que participen activament en el desenvolupament del Pla, participant en major o menor mesura mitjançant el emplenament del qüestionari, una col·laboració més directa o formant part de la comissió d'igualtat. Són la totalitat de persones treballadores de l'Ajuntament les que marquen el complet compromís amb els continguts del Pla, participant tant en la fase de recollida de informació com en el diagnòstic i l'aprovació o modificació de les mesures. Per tant, es pot dir que les parts subscriptores del pla són els autèntics protagonistes d'aquest, per ser els que millor coneixen quines millores es necessita als seus llocs de treball, i necessitem la seua total col·laboració.

## 5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

### 5.1. OBJECTIU GENERAL

Consolidar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com eradicar qualsevol forma de discriminació directa o indirecta per raó de sexe i de procediments o polítiques discriminatòries en matèria de selecció, formació, promoció, salut laboral i retribució.

### 5.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Implementar mesures de transformació organitzativa atès el principi d'igualtat en L'Ajuntament .
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i negociació.
- Vetlar per la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius
- Facilitar la conciliació de dones i homes, i fomentar la coresponsabilitat, eliminant



els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració.

- Continuar fomentant la formació en igualtat del personal per a fer efectiu el principi d'igualtat de manera transversal.
- Incloure la perspectiva de gènere en els cursos impartits en l'Administració
- Conèixer i corregir les causes que provoquen la desigualtat salarial.
- Atenció a les situacions d'especial protecció referides a la violència de gènere i altres violències contra les dones, orientació sexual i identitat de gènere.
- Fomentar la comunicació en igualtat, mitjançant el llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.
- Integrar i aplicar la perspectiva de gènere en la seguretat i salut en el treball.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits



## 6. DISSENY DEL PLA D'IGUALTAT

A continuació s'exposa el procés de disseny del II Pla d'Igualtat entre Homes i Dones de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer, amb una sèrie de fases i un procés d'elaboració preestablert a seguir per a garantir l'èxit d'aquest. Aquestes fases, regulades per la normativa relacionada, es seguiran de forma cronològica i l'èxit d'una dependrà de la correcta elaboració de l'anterior, i de les accions específiques que siguin necessàries. Les fases del disseny del Pla són:

1. Avaluació de l'anterior Pla i diagnòstic d'àrees d'actuació
2. Desenvolupament i reformulació de les 6 àrees d'actuació del Pla que són:

---

1. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

2. ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

3. ÀREA DE RETRIBUCIONS

4. ÀREA DE CONCILIACIÓ I ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

5. ÀREA DE SALUT LABORAL, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

---

6. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

---

3. Recollida d'informació i avaluació del I Pla per aconseguir un bon diagnòstic i adaptació de les mesures posteriorment proposades a les necessitats.

4. Una de les parts centrals del Pla d'Igualtat, serà la creació de la II Comissió d'Igualtat. Aquesta Comissió serà la part clau del Pla, al encarregar-se de la posada en pràctica del Pla una vegada estigui implantat, amb capacitat decisòria i avaluadora de les mesures.



La Comissió d'Igualtat és un òrgan encarregat de dirigir el compliment dels continguts del Pla. La seua integració es farà de forma voluntària per personal del propi Ajuntament, amb un mínim de tres treballadores o treballadors encara que és recomanable que estiga format per el major nombre de persones possible. Serà també necessari que formen part d'aquesta persones amb llocs de responsabilitat en l'organigrama de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer, i a ser possible, algú d'ells formats en igualtat. La composició de la Comissió podrà modificar-se cada any amb la creació de torns rotatius anuals.

La Comissió d'Igualtat tindrà com a funcions:

- Observació del compliment de les accions i objectius del Pla.
- Observar, controlar i previndre les situacions de desigualtat que puguen aparèixer entre les persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament.
- Avaluaran l'èxit i la bona pràctica de les mesures contingudes al Pla, i si cal modificar alguna en cas de que no estiga funcionant positivament. Es reuniran una vegada al any com a mínim, podent ser de forma més freqüent.

5. Una vegada obtinguda tots els documents necessaris per a l'elaboració del diagnòstic en la fase de recollida d'informació, es durà a terme un anàlisi de totes aquestes dades recollides. S'extrauran uns resultats objectius que hauran de ser interpretats, amb una separació entre els dos sexes per a trobar, si hi ha, desigualtats o diferències.

6. Els resultats, com s'ha comentat abans, provindran de diferents fonts d'informació, algunes més subjectives i altres objectives. Ambdues formes hauran de ser analitzades per extraure quines son les necessitats que plantegen els treballadors i les treballadores, i a partir d'aquestes proposar accions i mesures d'igualtat i que impulsen la no discriminació, i que siguen plasmables a la realitat.

7. L'última part del disseny del II Pla serà la d'avaluació.



## 6.1 MITJANS I RECURSOS PER A DESENVOLUPAR EL PLA D'IGUALTAT

Per a la realització del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer es fa ús de una sèrie de mitjans i recursos indispensables per al compliment dels objectius proposats en les accions i mesures. Hi han recursos de diferents tipus:

### **Recursos personals:**

- Comissió d'Igualtat. Aquesta Comissió estarà formada per membres de la plantilla de l'Ajuntament, pel qual no repercutirà en despeses econòmiques directes, però sí en despeses funcionals ja que aquestes funcions seran realitzades per personal ja intern, no es contractarà a persones de fora per a realitzar aquestes funcions o ho farà algun agent extern. Hauran de cooperar per a formar-se i conèixer les accions que hauran de realitzar, ja que durant els quatre anys de vigència del Pla seran els principals impulsors de les mesures.

La Comissió d'Igualtat serà paritària i rotatòria, i es reunirà com a mínim una vegada al any.

### **Recursos Materials:**

- Material d'oficina (fulls, bolígrafs, grapadora,...)
- Ordinadors portàtils, escàner i impressora..
- Accés a Internet.
- Telèfon.



## 7. METODOLOGÍA

El II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer precisarà de fer ús de la metodologia pròpia estipulada en les normatives per als Plans d'Igualtat, basant- nos principalment en un diagnòstic complet i incloent de totes les opinions i aportacions de la plantilla, mitjançant diverses tècniques.

El II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer és propi de la seua plantilla en general, que seran els actors principals d'aquest. Per aquesta raó, precisarem d'una metodologia activa-participativa en la que participen la totalitat de membres de l'Ajuntament, que deuran d'estar involucrats en el seu procés de disseny.

Un dels objectius específics és una política d'igualtat global de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer, en la que cada departament reflexe en les seues accions específiques els valors d'igualtat que consideren necessaris. Aquest concepte s'anomena mainstreaming o perspectiva de gènere, mitjançant el qual tot l'Ajuntament actua en bloc per a afavorir la igualtat, cadascú al seu departament. Per complir amb aquest principi, es necessita la implicació i conscienciació de tots els departaments i fer reflectir aquesta perspectiva de gènere és la ferramenta a utilitzar per a transmetre al veïnat el ferm compromís de l'Ajuntament amb la igualtat entre homes i dones.

La primera fase de la metodologia es la recollida de les dades que mostraran diversos aspectes com retribucions, baixes, opinions personals, condicions laborals de cada departament, activitats anteriors relacionades amb la igualtat,... Serà indispensable separar les dades per a ambdós sexes en els casos que siga necessari, per a conèixer la situació d'igualtat real que existeix.

Per a aquesta tasca, hem de fer ús de diferents tècniques de recollida d'informació de diversos tipus, tant quantitius com qualitius, per aconseguir una informació el més completa i fidedigna possible. Els diferents mitjans per a aconseguir l'extracció d'informació de la situació en matèria d'igualtat seran:

- ✓ Qüestionari: Instrument quantitatiu i bàsic per al bon diagnòstic. Es tracta d'un qüestionari estandarditzant amb una sèrie d'ítems distribuïts en sis àrees (l'accés al treball, classificació professional i promoció, formació, retribucions, salut laboral, assetjament, llenguatge i comunicació). El qüestionari s'adapta a les condicions i



situacions personal possibles del personal de la plantilla de l'Ajuntament. Es tracta d'un qüestionari totalment anònim i confidencial de forma individual; les dades únicament seran analitzades de forma conjunta. És voluntari, però precisa la participació de tota la plantilla de l'Ajuntament sense excepció per a un anàlisi exhaustiu i verídic de la realitat interna.

- ✓ Reunions: Les reunions de la Comissió d'Igualtat , programant el seguiment del Pla i l'idoni desenvolupament d'aquest.
- ✓ Anàlisi DAFO: Instrument qualitatiu amb el que s'analitzaran les debilitats, amenaces, fortaleses i oportunitats prèvies en matèria d'igualtat, per a conèixer quins elements positius en matèria d'igualtat existeixen i quins inconvenients podem trobar-nos.
- ✓ Llistat de comprovació de les condicions favorables per a la implantació: Ítem esquemàtic que mostra situacions existents en l'Ajuntament que pressuposen facilitats per a implantar el II Pla a l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer, i serviran com a base de partida per a la seua realització.
- ✓ Organigrama de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer. Ens mostrarà l'esquema de tots els departaments organitzats jeràrquicament, amb les persones treballadores que pertanyen a cada departament. És un element on es poden observar fàcilment el sexe relacionat amb el lloc de treball que ocupa.
- ✓ Bans, ordenances municipals i documents administratius més utilitzats: Són documents interns realitzats per l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer dirigits directament a la població del municipi. Precisarem analitzar si hi ha algun tipus de discriminació sexista o per raó de gènere en el escrit, ja siga de forma directa o indirecta, i voluntàriament o no. Aquestes formes de discriminació es poden basar en usos de llenguatge no inclusiu, generalment de les dones, parts on es discriminen a alguns dels dos sexes o similars.
- ✓ Bases de processos de selecció: S'observarà si el lloc de treball dins de l'Ajuntament



presenta barems que poden estar dirigint la selecció a un home o dona, quan els treballs no tenen sexe. Potser hi haja també exemples de llenguatge sexista a les bases, que és recomanable corregir perquè ambdós sexes estén inclosos . S'analitzarà també la forma d'augmentar la paritat en les candidatures presentades.

- ✓ Part d'altres i baixes de la plantilla: En aquest document observem dades desagregades per sexe en matèria de permisos o usos de mesures de conciliació existents a les lleis com baixes per maternitat, paternitat, excedències, reduccions de jornada,...., observant si són més utilitzades per homes o dones.
- ✓ Retribucions de la plantilla: Amb aquestes dades es realitzarà un anàlisi dels salaris de la totalitat de treballadores i treballadors de l'Ajuntament, que seran analitzats de forma conjunta i no individual de forma anònima, assegurant la confidencialitat. La finalitat serà la comparació i anàlisi de les retribucions per gènere, observant si hi han diferències no només en el salari base, sinó principalment si en els complements hi han conceptes de retribucions que faciliten l'ocupació d'eixe lloc de treball per una persona d'un sexe determinat, encara que siga de forma involuntària.
- ✓ Pla de formació: Existeixen Ajuntaments que tenen establerts un Pla de formació conjunt per a tot el seu personal, i seria important també conèixer en quines matèries estan formant-se o s'han format, encara que en molts Ajuntaments no tenen un Pla de formació com a tal, cada persona s'adhereix als cursos que ofereix entitats locals superiors com Diputació o la Federació Valenciana de Municipis i Províncies.
- ✓ Formació específica en igualtat: Conèixer si s'han realitzat cursos específics en aquesta matèria per a tota la plantilla o per part d'alguns professionals, ja siga a través de l'Ajuntament o per la seua part.
- ✓ Existència d'un Pla d'Igualtat anterior.



Una vegada s'haja fet l'avaluació i recollida de dades, es separarà en àrees d'actuacions segons els ítems que es vulguin estudiar.

Amb tota la metodologia que s'ha plantejat busquem que la plantilla de l'Ajuntament siguin els autèntics promotors del seu II Pa, i tinguen diverses ferramentes per a plasmar les seues aportacions, la visió de l'organització interna de l'Ajuntament i tinguen disponibilitat per a participar en l'elaboració tot el que consideren necessari.

El II Pla ha de ser aprovat pel personal de l'Ajuntament per a la seua implantació, i el següent pas a aquest és presentar les mesures del II Pla entre tot el personal de la plantilla, la seua divulgació, i com s'ha arribat a aquest punt mitjançant les fases de recollides de dades i diagnòstic. I la seva publicació mitjançant els recursos telemàtics i presencials per a transmetre valors de la cultura de la igualtat entre tota la població de Polinyà de Xúquer, mostrar el seu compromís i complir amb els principis de transparència.

El II Pla d'Igualtat de Polinyà de Xúquer no s'observa com a un document tancat ni rígid; és un document flexible que pot incorporar modificacions durant els quatre anys de la seua vigència quan es crega necessari per part de la plantilla de l'Ajuntament representats en aquestes matèries per la Comissió d'Igualtat, i poder adaptar els continguts als canvis que puguen aparèixer i fer les modificacions adequades. Es realitzarà mínim una avaluació del Pla anual a través també de la Comissió.

En conclusió, es pot afirmar que el II Pla d'Igualtat de Polinyà de Xúquer poseeix una metodologia sistemàtica i totalment participativa.



## 7.1 CRONOGRAMA

Aprovació del I Pla	17 d'abril 2018
Avaluació i prorroga	3 de juny de 2022
Segona prorroga amb compromís de creació del II Pla en un període màxim de 6 mesos	30 de novembre 2023
Elaboració del document de II Pla	De gener a abril de 2024
Presentació de l'esborrany del II Pla i del disseny del Pla.	Abril-maig 2024

## 8. DIAGNÒSTIC

### 8.1. OBJECTIUS DEL DIAGNÒSTIC

El diagnòstic és una ferramenta essencial per conèixer les opinions del personal de la plantilla en quant a igualtat en la seua seu, i les necessitats que s'observen en aquesta matèria i directament en l'organització interna de l'entitat. Amb el diagnòstic es fonamentarà les pretensions del Pla per a crear i aplicar les mesures que facin de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer una entitat encara més igualitària.

L'objectiu general del diagnòstic és, per tant, fer un anàlisi complet sobre el estat de la igualtat entre homes i dones i investigar quines millores es poden incorporar. Els objectius específics seran els següents:

- Separar en cadascun dels ítems les dades per a homes i dones per observar les diferències de gènere.
- Conèixer el nivell de conscienciació i sensibilització en matèria d'igualtat existent entre a plantilla de l'Ajuntament en matèria d'igualtat.
- Observar el coneixement intern de la plantilla respecte a les seues condicions laborals, retribucions, promoció o igualtat d'oportunitats, per a saber sobre quins àmbits treballar.



- Estudiar les condicions de conciliació familiar i laboral existents a l'Ajuntament en el moment del desenvolupament del II Pla, si són conegudes per tot el personal i si cal millorar o incloure de noves.
- Analitzar els nivells d'igualtat entre la plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.
- Observar l'existència de ús de llenguatge inclusiu o no, transmetent i conscienciant a la plantilla i a la població del municipi en general de la importància del seu ús, i corregint els errors que es troben.

Les dades recollides a través dels diferents instruments del diagnòstic s'utilitzaran per a conèixer les condicions d'igualtat existents a l'Ajuntament i que ens serviran de base per fonamentar les millores que es puguin afegir a l'organització interna de la plantilla de l'Ajuntament, a més de realitzar una avaluació interna i una reflexió per part del personal de la seua situació com a conjunt en general.

## 8.2 INFORMACIÓ GENERAL DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

<b>Nom</b>	Ajuntament de Polinyà de Xúquer
<b>Telefon</b>	96 297 30 25
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:registre@polinyadexuquer.es">registre@polinyadexuquer.es</a>
<b>Activitats principals</b>	Atenció al públic, Recepció, Intervenció. Serveis socials. Escola Municipal de Persones Adultes. Serveis tècnics municipals. Agència de desenvolupament local. Agència municipal de lectura – Biblioteca. Escola municipal infantil. Oficina Pangea d'atenció a persones migrades i immigrants. Policia local.
<b>Forma Jurídica</b>	Institució pública
<b>Instal·lacions</b>	Edifici central de l'Ajuntament, Escola municipal infantil, Agència municipal de lectura-Biblioteca, Escola municipal de persones adultes.
<b>Àmbit territorial</b>	Comarca Ribera Baixa



## PLANTILLA

En el moment de l'elaboració del Pla d'Igualtat, la plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer està formada per un total de 25 persones repartides en 10 departaments.

Els departaments que formen part de l'Ajuntament són:

- **Alcaldia**
- **Secretaria i Intervenció**

Aquest departament es dedica a dur el control pressupostari i econòmic de l'Ajuntament, i temes de fiscalització. Format per un treballador habilitat nacional

- **Recepció i serveis administratius**

El departament d'atenció al públic té com a funcions la primera recepció de tota aquella persona que accedeixi a l'edifici central de l'Ajuntament, a més com els registres d'entrada pertinents, i tasques bàsiques d'informació municipal i de serveis interns. El personal de serveis administratius s'encarregarà de tots els tràmits administratius de l'Ajuntament de Polinyà. Format per una composició de un treballador i tres treballadores.

- **Serveis socials**

Les funcions dels serveis socials generals són donar una atenció social a tota la població de Polinyà de Xúquer, cobrint els casos de necessitats bàsiques i més urgents i potenciant la distribució i recerca de recursos, amb diferent programes i serveis per a aconseguir aquesta finalitat. Format per dos treballadores mancomunades , una administrativa i una treballadora social .

- **Escola municipal de persones adultes i culturals**

Es tracta d'una escola dirigida a adults i que du a terme una sèrie d'activitats educatives i culturals complementàries amb la intenció de en cobrir les necessitats i les aspiracions de la comunitat veïnal de Polinyà de Xúquer. Està formada per una mestra .



- **Serveis tècnics municipals**

Els serveis tècnics municipals es dediquen a tots aquells projectes d'edificació, energia, construcció, qualitat,..., amb tasques d'aprovació del compliment de la legalitat de projectes d'aquest tipus de que es presenten a l'Ajuntament. Està format per una enginyera, un arquitecte i un aparellador.

- **Agència de desenvolupament local**

Aquest departament té com a funcions principals la dinamització de la creació d'activitat empresarial i la promoció econòmica local, en matèria de formació i treball, amb tasques assessorials . Està formada per una tècnica mancomunada.

- **Agència municipal de lectura - Biblioteca**

Espai de lectura, préstec de llibres, connexió a internet i estudi. Està format per un tècnic de cultura, encarregat de desenvolupar i impulsar activitats culturals destinades a la població de Polinyà de Xúquer en general.

- **Policia**

Departament de seguretat ciutadana del municipi de Polinyà de Xúquer. Format per tres treballadors i dos treballadores .

- **Escola infantil municipal**

Centre educatiu públic de titularitat municipal destinat a l'educació de menors de 0 a 2 anys, que treballen per al desenvolupament cognitiu i de les capacitats de l'alumnat, a més de coneixement d'hàbits diaris. Està format per dos mestres , una educadora i dos educadors infantils .



- **Oficina d'atenció a persones migrades i emigrants - OFICINA PANGEA**

Oficina d'atenció oberta a persones immigrants mitjançant cites amb la finalitat d'orientar i informar en matèria d'estrangeria, legislació i accés a recursos, amb coordinació amb els serveis socials del poble. D'aquest departament s'encarrega una educadora tècnica en mediació intercultural .

### **Manteniment i neteja**

Realitzen funcions de manteniment municipal i està format per un responsable de manteniment, quatre treballadores de neteja i fins 4 persones eventuais en contractes del programa de foment de treball municipal amb contractes de períodes de 4 mesos .

La plantilla que forma l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer està constituïda principalment per personal funcionaris i laboral. L'accés es farà a través de borses i processos de seleccions com concursos, oposicions, o similars. A més, algunes de les últimes contractacions de l'entitat han sigut mitjançant beques i programes del SERVEF com el EMPUJU, EMDONA, EMCORP.

- EMPUJU: Programa que ofereix subvencions dirigides a la contractació de personal jove amb una determinada formació que estiga d'alta en el sistema nacional de Garantia Juvenil per part d'entitats socials. En el moment de l'elaboració del II Pla hi han dos persones contractades mitjançant aquesta modalitat.
- EMDONA: Programa subvencionat de iniciativa social destinat a contractació de dones aturades, en col·laboració de les Corporacions locals amb una durada de 9 mesos. En aquest moment tenim a 6 persones contractades amb aquest programa.
- EMCORP: Programa destinat a contractació de persones aturades d'almenys 30 anys d'edat , per la realització d'obres o serveis d'interès general . En aquest moment tenim 2 persones contractades durant un termini d'1 any.

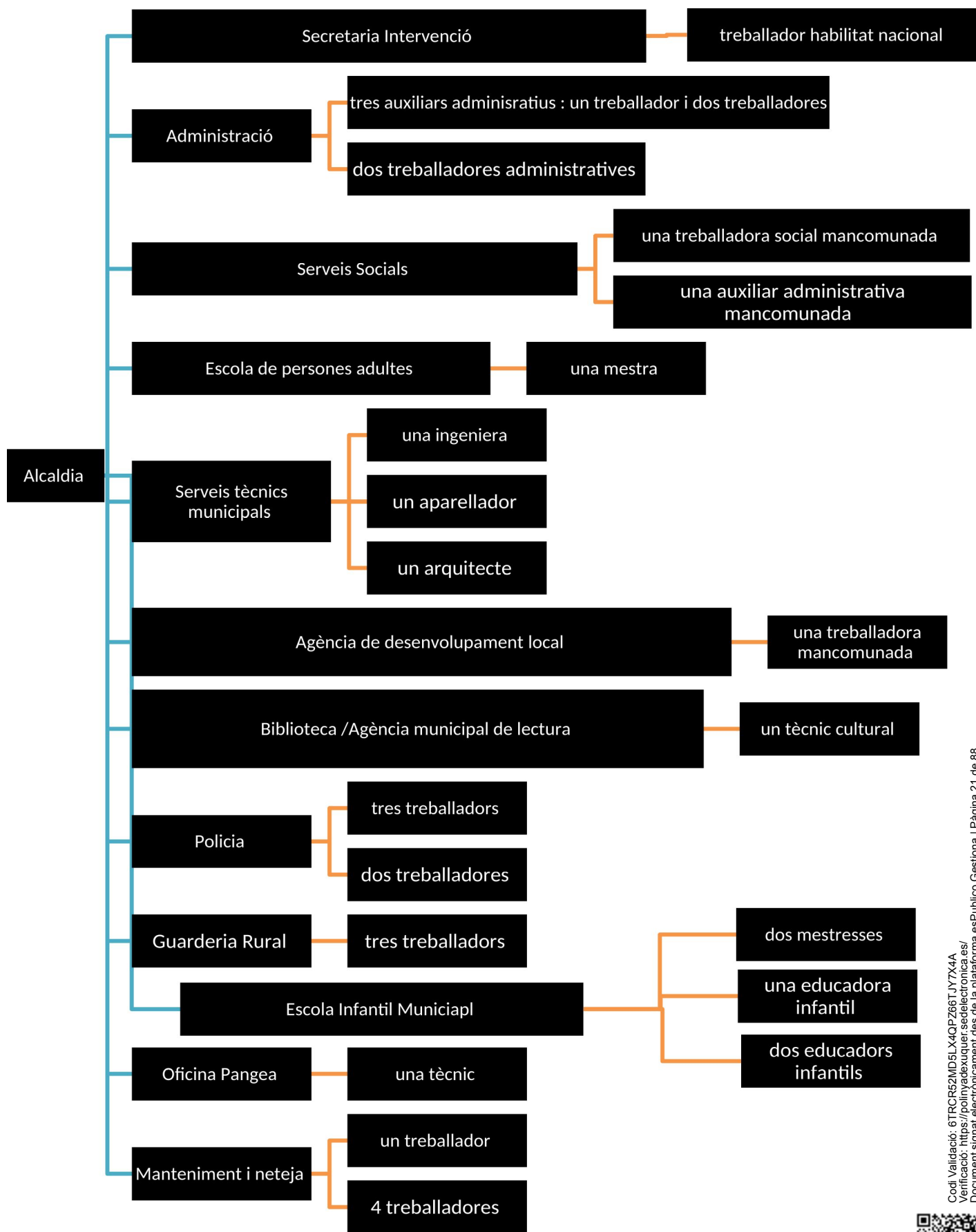
Les mesures que incorpora a l'organització interna de una organització un Pla d'Igualtat poden ser totalment aprofitables per qualsevol persona treballadora d'aquest, sense importar el seu lloc de treball, la modalitat de contractació, la temporalitat d'aquesta.

És molt important que el Pla mostri una visió multidisciplinari, és dir, que hi haja aportacions de tots els diferents professionals que formen part de l'Ajuntament, per a donar-li contingut i mostrar la visió sobre la igualtat a nivell intern de la totalitat de departaments i àmbits.

\_\_\_\_\_ ( ) \_\_\_\_\_



### 8.3. ORGANIGRAMA DE L'AJUNTAMENT



## 8.4. ORGANITZACIÓ INTERNA

- **Formació**

A l'organització interna de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer cada treballador o treballadora serà la persona encarregada de buscar cursos de formació que siguen del seu interès i puguen afectar al millorament de les seues tasques i funcions, o l'interessi professionalment. Per tant, no existeix un Pla de Formació intern que regule a tot el personal tant en conjunt com a de forma individual, però es donaran facilitats, recolzament econòmic i informació sobre cursos d'entitats majors com Diputació de València o la Federació Valenciana de municipis i províncies.

La formació es pot realitzar en horari de treball, sempre que no afecte negativament a les funcions personals, ni a les de la resta de personal. D'aquesta forma, realitzant la formació en horari de treball es dona les mateixes oportunitats a persones d'ambdós sexes, al no realitzar-les en horari extra laboral.

- **Conciliació**

En el moment de l'elaboració del II Pla l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer ja existeixen un bon nombre de mesures de conciliació de les que poden gaudir la seua plantilla derivades de l'aplicació del I Pla .

Aquestes són l'horari flexible, pel qual poden conciliar amb les càrregues familiars complint sempre el mínim d'horari d'atenció al públic i realitzant les tasques pròpies al dia. També posseeixen les mesures pròpies de les normatives estatals com permisos de paternitat, maternitat, baixes, excedències,... No hi ha cap document que regule la pràctica de flexibilitat horària, es realitza de forma verbals a les persones amb càrrecs superiors.



- **Llenguatge no sexista**

En tots els escrits, documents, bans i demés, cada persona responsable de departament o de l'escriptura d'aquest tracta de incorporar un llenguatge inclusiu per a no discriminar ni excloure a cap dels dos sexes.

- **Ofertes de treball**

La forma de publicitat de les ofertes de treball o les proves d'accés per treballar en l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer es farà sempre amb la publicitat suficient per a assegurar la igualtat d'oportunitats de totes les possibles candidatures, incloent el cas que siguin homes o dones. També compliran aquestes característiques les bases de selecció a través de programes externs com el EMPUJU, EMDONA, EMCORP..... Les bases de contractació pròpia seran realitzades pel personal de l'Ajuntament, segons necessitats a cobrir i pressupostos. A les bases se li donarà la publicitat necessària per a garantir la igualtat d'accés de treballa l'Ajuntament publicant-lo de forma telemàtica en pàgina web, i en el tauler de l'Ajuntament.

Posteriorment es farà un anàlisi de les bases internes per observar si es compleix el llenguatge no sexista, i si hi ha barems que puguin ser discriminatoris per raó de sexe.



## 8.5 RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

### 8.5.1 QÜESTIONARI: PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER.

Com s'ha vist en apartats anterior, la ferramenta central del diagnòstic és el qüestionari, les dades del qual seran essencials per a la realització de l'anàlisi de dades i la investigació de la realitat interna en matèria d'igualtat en l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer. S'analitza quantitativament cada ítem dins de les 6 àrees diferents prèviament nomenades, amb una estructura predeterminedada i on cada pregunta correspondrà a un ítem.

El qüestionari serà distribuït a la totalitat de persones treballadores de l'Ajuntament que estiga formant part d'aquesta durant un període de temps suficient com per a tindre uns coneixements i una experiència en matèria interna suficient del funcionament de l'Ajuntament. Es pregarà màxima sinceritat en la realització del qüestionari. És molt important transmetre a les persones enquestades que el qüestionari és totalment anònim i s'analitzarà de forma conjunta, mai de forma individualitzada.

El programa informàtic utilitzat per a l'anàlisi de les dades i la seua objectivació serà el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), completant la informació amb la realització d'entrevistes semiestructurades. La principal virtut d'aquest programa és la possibilitat de analitzar les dades de forma objectiva i estadística, distribuïda en taules, diagrames i gràfiques.

Es descriurà cada ítem de forma individualitzada, amb la seua taula de contingència i gràfica, mostrant els resultats de cada pregunta de forma individualitzada, i desagregant les dades per sexe.

Les àrees d'anàlisi han sigut les següents: àrea d'accés a l'ocupació, àrea de classificació professional i promoció, àrea de formació, àrea de retribucions, àrea de conciliació familiar, àrea de salut laboral, assetjament i llenguatge i comunicació. El qüestionari presenta un total de 35 preguntes, i una introducció on es descriu els objectius del qüestionari, insistint en la seua confidencialitat.



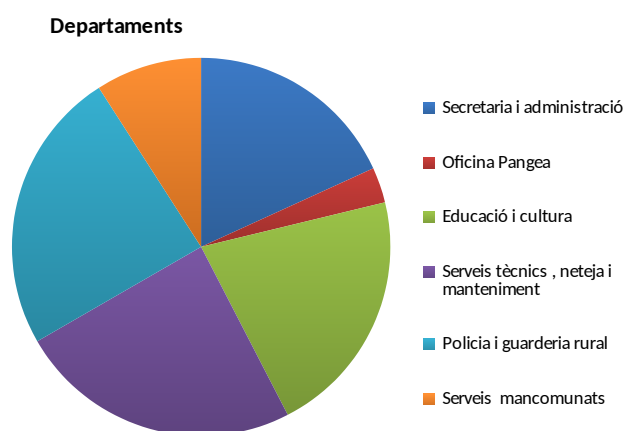
## COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

La plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer està formada per 30 persones i 3 mancomunades, en un total de 33 en el moment de l'elaboració del pla, amb un total (no comptant a les persones mancomunades) de 14 homes i 16 dones, és a dir, un 53,3 % de dones i un 46,7 d'homes, complint pràcticament els criteris de paritat entre homes i dones a les plantilles de treball, que marca que cap dels dos sexes ha de superar el 60 % del total ni ser menys del 40 %.

Taula de contingència Departament

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Departament	Secretaria i Administració	Recompte	4	2	6
		% dins de Sexe	13,3%	6,7%	20%
	Oficina Pangea	Recompte	1	0	1
		% dins de Sexe	3,3%	,0%	3,3%
	Escola municipal Infantil Escola de persones adultes	Recompte	4	3	7
		% dins de Sexe	13,3%	10%	23,3%
	Policia local i Guarderia Rural	Recompte	2	6	8
		% dins de Sexe	6,7%	20%	26,7%
	Serveis Tècnics, neteja i manteniment	Recompte	5	3	8
		% dins de Sexe	16,6%	10%	26,7%
Total		Recompte	16	14	30
		% dins de Departament	53,3%	46,7%	100,0%

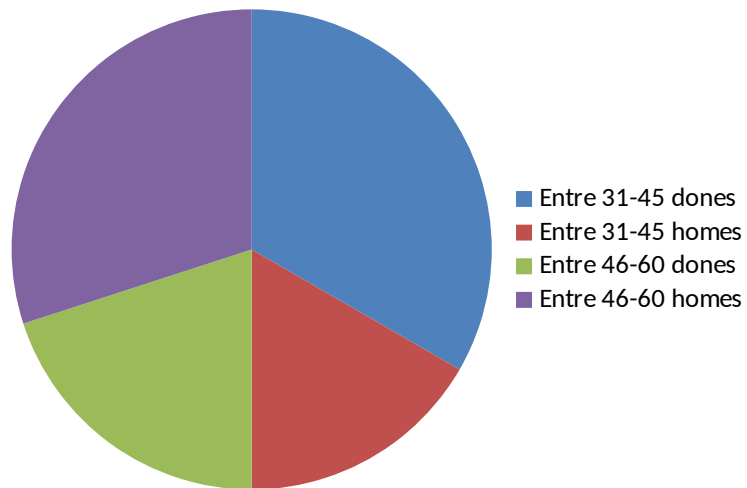
Figura 1: Gràfic àrees per departaments



Taula de contingència Edat

		Sexe		Total
		Dona	Home	
Edat				
Entre 31-45 anys	Recompte	10	5	15
	% dins de Edat	66,7%	33,3%	100,0%
	% dins de Sexe	62,50%	35,71%	
	% del total	33,3%	16,7%	50%
Entre 46-60 anys	Recompte	6	9	15
	% dins de Edat	40%	60%	100,0%
	% dins de Sexe	37,5%	64,28%	
	% del total	20%	30%	50%
Total	Recompte	16	14	30
	% dins de Edat	100%	100%	100,0%
	% del total	53,3%	46,7%	100,0%

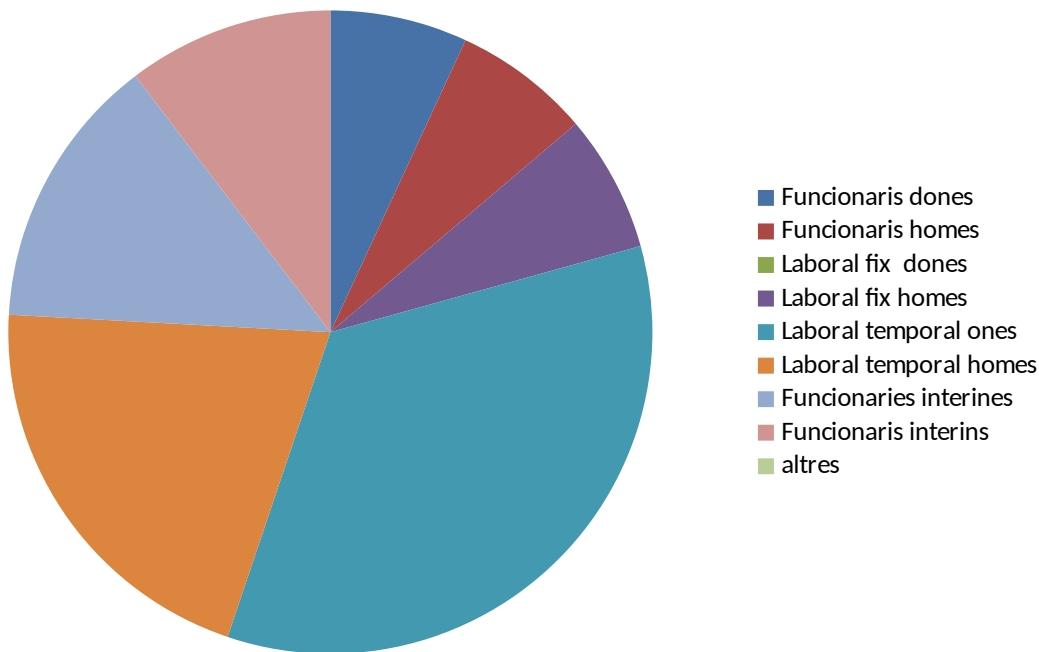
Figura 2: Gràfic contingència per edat



Taula de contingència Relació Laboral \* Sexe

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Relació Laboral	Funcionari de carrera	Recompte	2	2	4
		% dins de Sexe	12,5%	14,3%	13,3%
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%
Laboral fix	Laboral fix	Recompte	0	2	2
		% dins de Sexe	0%	14,3%	6,7%
		% del total	0%	6,7%	6,7%
Funcionari interí	Funcionari interí	Recompte	4	3	7
		% dins de Sexe	25%	21,42%	23,3%
		% del total	13,3%	10%	23,3%
Laboral temporal	Laboral temporal	Recompte	10	6	16
		% dins de Sexe	62,5%	42,85%	53,33%
		% del total	33,3%	20%	53,33%
Altres	Altres	Recompte	0	1	1
		% dins de Sexe	0%	7,14%	3,33%
		% del total	0%	3,33%	3,33%
Total	Total	Recompte	16	14	30
		% del total	53,3 %	46,7%	100,0%

Figura 3: Gràfic de sexe per relació laboral

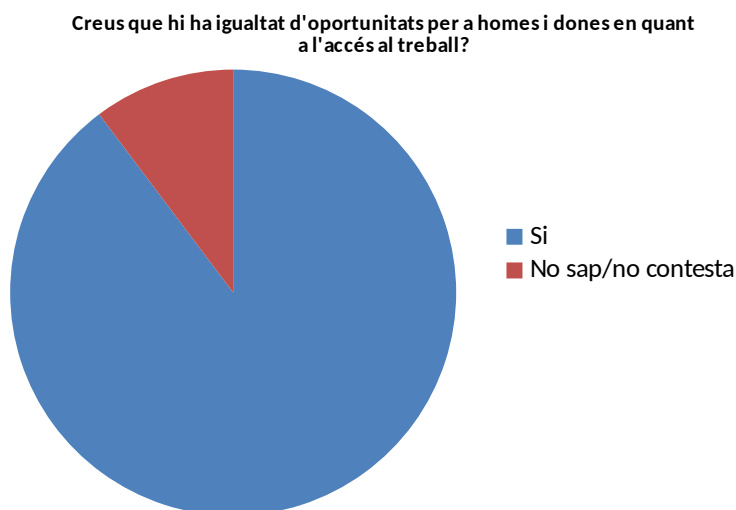


## ÀREA DE OCUPACIÓ

Taula de contingència Creus que hi ha igualtat d'oportunitats per a homes i dones en quant a l'accés al treball?

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Creus que hi ha igualtat d'oportunitats per a homes i dones en quant a l'accés al treball?	Sí	Recompte	16	12	28
		% dins de Sexe	100%	85,7%	
		% del total	53,3%	40%	93,3%
NS/NC	Recompte		0	2	2
		% dins de Sexe	,0%	14,28%	%
		% del total	,0%	6,7%	6,7%
Total		Recompte	16	14	30
		% dins de Creus que hi ha igualtat d'oportunitats per a homes i dones en quant a l'accés al treball ?			

Figura 4: Gràfic d'àrea ocupació



## ÀREA DE CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

Taula de contingència Creus que hi ha igualtat d'oportunitats per homes i dones en quant a la promoció en l'Ajuntament?

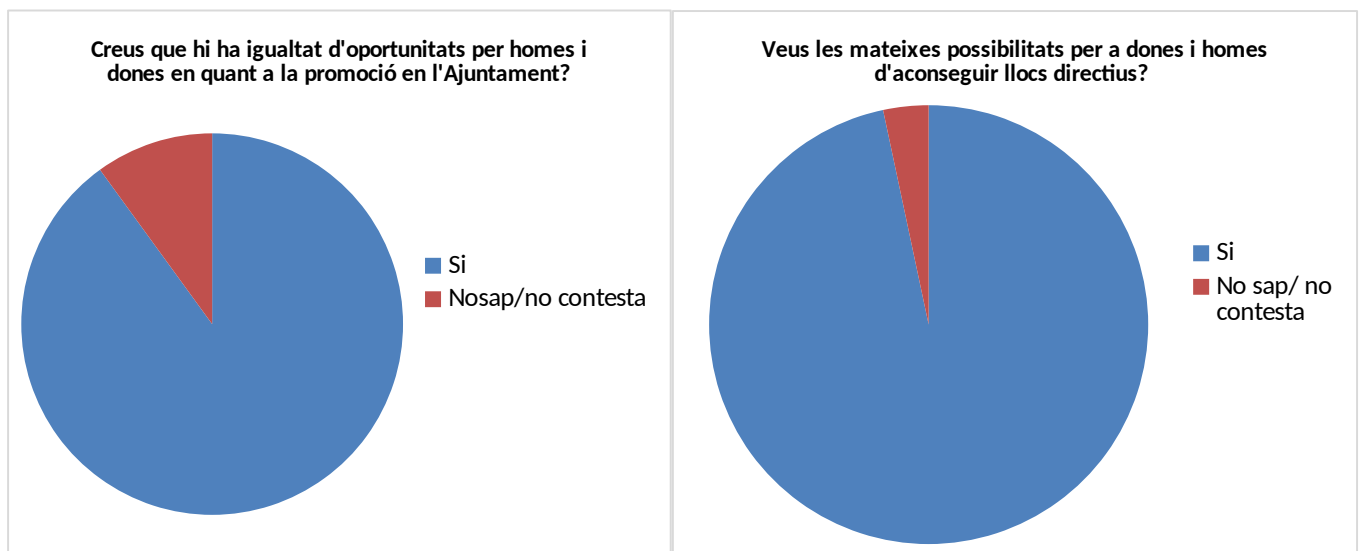
			Sexe		Total
			Dona	Home	
Creus que hi ha igualtat d'oportunitats per homes i dones en quant a la promoció en l'Ajuntament?	Sí	Recompte	14	13	27
		% dins de Creus que hi ha igualtat d'oportunitats per homes i dones en quant a la promoció en l'Ajuntament?	87,5%	92,8%	92,3%
		% del total	46,7%	43,3%	90%
	NS/NC	Recompte	2	1	3
		% dins de Creus que hi ha igualtat d'oportunitats per homes i dones en quant a la promoció en l'Ajuntament?	12,5%	7,14%	19,64%
		% del total	6,7%	3,3%	10%
Total		Recompte	16	14	30
		% dins de Creus que hi ha igualtat			



Taula de contingència Veus les mateixes possibilitats per a dones i homes d'aconseguir llocs directius? \* Sexe

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Veus les mateixes possibilitats per a dones i homes d'aconseguir llocs directius?	Sí	Recompte	15	14	29
		% dins de Sexe	93,7%	100,0%	
		% del total	50%	46,6%	96,6%
	NS/NC	Recompte	1	0	1
		% dins de Sexe	6,25%	,0%	
		% del total	3,33%	,0%	3,33%
Total		Recompte	16	14	30
		% dins de Veus les mateixes possibilitats per a dones i homes d'aconseguir llocs directius?	46,2%	53,8%	100,0%
		% del total	46,2%	53,8%	100,0%

Figura 5: Gràfics àrees professionals i promoció



## ÀREA DE FORMACIÓ

**Taula de contingència Has rebut algun tipus de formació durant aquest any?**

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Has rebut algun tipus de formació durant aquest any?	Sí	Recompte	12	13	25
		% dins de Sexe	75%	92,85%	
		% del total	15,4%	43,33%	83,3%
	No	Recompte	4	1	5
		% dins de Sexe	25%	7,14%	
		% del total	30,8%	3,33%	16,7%
Total	Recompte		16	14	30
	% dins de Has rebut algun tipus de formació durant aquest any?				
	% del total		53,3%	46,7%	100,0%

**Taula de contingència Quantes hores en total has dedicat a la formació?**

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Quantes hores en total has dedicat a la formació?	0-20 hores	Recompte	8	9	17
		% dins de Sexe	50%	64,28%	
		% del total	26,6%	30%	56,7%
	30-40 hores	Recompte	6	2	8
		% dins de Sexe	37,5%	14,3%	
		% del total	20%	6,7%	26,7%
	40-50 hores	Recompte	1	1	2
		% dins de Sexe	6,25%	7,14%	
		% del total	3,3%	3,3%	6,6%
	Més de 60 hores	Recompte	1	2	3
		% dins de Sexe	37,5%	14,28%	
		% del total	3,3%	6,7%	10%
Total	Recompte		16	14	30
	% del total		53,3%	46,7%	100,0%



Taula de contingència Veus les mateixes possibilitats per a homes i dones d'accedir a cursos de formació ? \* Sexe

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Veus les mateixes possibilitats per a homes i dones d'accedir a cursos de formació ?	Si	Recompte	16	14	300
		% dins de Sexe	100,0%	100%	
		% del total	53,3%	46,7%	100%
	NS/NC	Recompte	0	0	0
		% del total	,0%	0%	0%
Total		Recompte	16	14	30
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%

Figura 6: Gràfics àrea formació

## ÀREA DE RETRIBUCIONS

Taula de contingència Quin és el teu salari net mensual?

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Quin és el teu salari net mensual?	Entre 901 i 1200 euros	Recompte	1	1	2
		% dins de Sexe	6,25%	7,14%	
		% del total	3,3%	3,3%	%
	Entre 1201 i 1500 euros	Recompte	10	8	18
		% dins de Sexe	62,5%	57,14%	
		% del total	33,3%	26,7%	60%
	Entre 1501 i 1800 euros	Recompte	5	5	0
		% dins de Sexe	31,25 %	35,7%	%
		% del total	16,6%	16,6%	33,32%
Total		Recompte	16	14	30
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%



## ÀREA DE CONCILIACIÓ FAMILIAR

**Taula de contingència Sols utilitzar tots els dies de conciliació que t'ofereixen? \* Sexe**

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Sols utilitzar tots els dies de conciliació que t'ofereixen?	Sí	Recompte	16	14	30
		% dins de Sexe	100%	100%	18,2%
		% del total	53,3%	46,7%	18,2%
	Solament alguns	Recompte	0	0	0
		% dins de Sexe	0%	0%	0%
		% del total	0%	0%	0%
	No	Recompte	0	0	0
		% dins de Sexe	0%	0%	0%
		% del total	0%	0%	0%
Total		Recompte	16	14	30
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%

**Taula de contingència Existeix un altre tipus de mesura per a la conciliació?**

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Existeix un altre tipus de mesura per a la conciliació?	Sí	Recompte	3	0	3
		% dins de Existeix un altre tipus de mesura per a la conciliació?			
		% dins de Sexe	18,75%	,0%	18,75%
		% del total	10%	,0%	10%
	NS/NC	Recompte	13	14	27
		% dins de Existeix un altre tipus de mesura per a la conciliació?	,	,	,
		% dins de Sexe	81,25%	100,0%	,
		% del total	33,3%	58,3%	91,6%
		Total		Recompte	16
		% dins de Existeix un altre tipus de mesura per a la conciliació?			
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%



Taula de contingència En cas de lactància o embaràs, siga en el teu cas o en el de companyes has observat algun tipus de possible discriminació?

			Sexe		Total
			Dona	Home	
En cas de lactància o embaràs, siga en el teu cas o en el de companyes has observat algun tipus de possible discriminació?	Sí	Recompte	0	1	1
		% dins de Sexe	,0%	7,14%	
		% del total	,0%	3,3%	3,3%
	No	Recompte	16	11	27
		% dins de Sexe	100,0%	78,5%	
		% del total	53,3%	36,6%	89,96%
	NS/NC	Recompte	0	2	2
		% dins de Sexe	,0%	14,28%	
		% del total	,0%	6,7%	6,7%
Total		Recompte	16	14	30
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%

## ÀREA DE SALUT LABORAL, ASSETJAMENT, LLENGUATGE I COMUNICACIÓ

Taula de contingència Tens constància de l'existència d'algun pla vigent contra l'assetjament laboral i per raó de sexe a l'Ajuntament?

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Tens constància de l'existència d'algun pla vigent contra l'assetjament laboral i per raó de sexe a l'Ajuntament?	Sí	Recompte	8	2	10
		% dins de Sexe	50%	14,3%	
		% del total	26,7%	6,7%	33,4%
	No	Recompte	2	4	6
		% dins de Sexe	12,4%	28,6%	
		% del total	6,7%	13,3%	20%
	NS/NC	Recompte	6	8	14
		% dins de Sexe	37,5%	57,1%	
		% del total	20%	26,7%	46,7%
Total		Recompte	16	14	30
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%



**Taula de contingència Sabries quin és el procediment d'actuació davant un cas d'assetjament?**

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Sabries quin és el procediment d'actuació davant un cas d'assetjament?	Sí	Recompte	9	6	15
		% dins de Sexe	56,25%	42,8%	
		% del total	30%	20%	50%
	No	Recompte	7	8	15
		% dins de Sexe	43,75%	57,14%	
		% del total	23,3%	26,7%	50%
Total		Recompte	16	14	30
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%

**Taula de contingència Creus que és necessària la formació contra l'assetjament dins de l'Ajuntament?**

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Creus que és necessària la formació contra l'assetjament dins de l'Ajuntament?	Sí	Recompte	14	13	27
		% dins de Sexe	87,5%	92,8%	
		% del total	46,7%	43,3%	90%
	No	Recompte	2	1	3
		% dins de Sexe	12,5%	7,14%	
		% del total	6,7%	3,3%	10%
Total		Recompte	16	14	30
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%

**Creus que és necessària la formació contra el llenguatge sexista dins de l'Ajuntament?**

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Creus que és necessària la formació contra el llenguatge sexista dins de l'Ajuntament?	Sí	Recompte	14	12	26
		% dins de Sexe	87,5%	85,7%	
		% del total	46,7%	40%	86,7%
	No	Recompte	2	2	4
		% dins de Sexe	12,5%	14,28%	
		% del total	6,7%	6,7%	13,4%
Total		Recompte	16	14	30
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%



**Taula de contingència Penses que és necessària l'actualització del pla d'igualtat ?**

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Penses que és necessari l'actualització del pla d'igualtat ?	Sí	Recompte	14	11	25
		% dins de Sexe	87,5%	78,6%	
		% del total	46,7%	36,7%	83,4%
	No	Recompte	2	2	4
		% dins de Sexe	12,5%	14,3%	
		% del total	6,7%	6,7%	13,4%
	Ns/Nc	Recompte	0	1	1
		% dins de Sexe	,0%	7,14%	
		% del total	,0%	3,3%	3,3%
Total	Recompte	16	14	30	
	% del total	53,3%	46,7%	100,0%	

**Taula de contingència Penses que és necessària la Comissió d'igualtat, formaries part?**

			Sexe		Total	
			Dona	Home		
Penses que és necessari la Comissió d'igualtat?	Sí	Recompte	14	11	25	
		% dins de Penses que és necessari la creació d'una Comissió d'igualtat?				
		% dins de Sexe	87,5%	78,6%		
		% del total	46,7%	36,7%	83,4%	
		No	Recompte	2	3	5
			% dins de Penses que és necessari la creació d'una Comissió d'igualtat?			
	% dins de Sexe		12,5%	21,42%		
		% del total	6,7%	10%	16,7%	
		Total	Recompte	16	14	30
% del total	53,3%		46,7%	100,0%		



**Creus que les dones i homes tenen accés igual a la presa de decisions en l'Ajuntament? \* Sexe**

			Sexe		Total
			Dona	Home	
Creus que les dones i homes tenen accés igual a la presa de decisions en l'Ajuntament?	Si	Recompte	16	14	30
		% dins de Sexe	100,0%	100,0%	
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%



### 8.5.2 LLISTAT DE COMPROVACIÓ DE CONDICIONS FAVORABLES PER A LA IMPLANTACIÓ D'EL II PLA D'IGUALTAT EN L'AJUNTAMENT.

- Existeixen diverses tipus de mesures de conciliació.
- Polinyà de Xúquer és membre actiu de “Treballant per la Igualtat”, grup on es realitzen accions a favor de la igualtat i contra la violència de gènere de municipis del Partit Judicial de Sueca.
- Una de les regidories es dedica a les polítiques d'igualtat.
- L'alcalde està totalment compromès amb la igualtat.
- S'afavoreix la formació dels treballadors i treballadores.
- El personal de la plantilla està en general conscienciat i sensibilitzat amb la elaboració.
- Existència i experiència de Plans anteriors
- No hi ha hagut cap cas d'assetjament.
- Accions eventuais cada any en matèria lluita contra la violència de gènere.

### 8.5.3 DOCUMENTACIÓ PRÈVIA CONSULTADA PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA

- Organigrama del personal de l'Ajuntament.
- Convocatòries d'ofertes laborals publicades.
- Pàgina web de l'Ajuntament i de turisme.
- Xarxes socials.
- Documents i escrits.
- Prorrogues del Pla d'Igualtat anterior .
- Bans de l'Ajuntament.
- Instàncies i sol·licituds generals.
- Qüestionaris



#### 8.5.4. ANÀLISI DAFO (DEBILITATS, AMENACES, FORTALESES I OPORTUNITATS).

Debitats	Amenaces
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Treballadors i treballadores en general poc formats en matèria d'igualtat.</li> <li>- No hi ha paritat de sexe a la plantilla, existint un nombre de dones superior al d'homes.</li> <li>- Hi ha un percentatge important de persones que no veuen necessari implantar un Pla ni formar part de la Comissió, encara que menor del 50 % en ambdós casos.</li> <li>- Desconeixement del personal en matèria de mesures de conciliació.</li> <li>- La plantilla no sabia com actuar en cas de assetjament sexual o per raó de sexe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horari d'atenció al públic limitatiu de les mesures de flexibilitat horària.</li> <li>- Les formacions són d'entitats externes, i poden ser en horari extra laboral.</li> <li>- Molts pressupostos basats en possibles subvencions.</li> </ul>
Fortaleses	Oportunitats
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un 83,4 % de la mostra observa la necessitat d'implantar un II Pla d'Igualtat, i observa important de la Comissió d'Igualtat.</li> <li>- Existència d'horari flexible i bones condicions de conciliació en general.</li> <li>- Un 90 % del personal que ha realitzat el qüestionari estan interessats en formar-se en assetjament, i un 86,7 % en matèria de llenguatge no sexista.</li> <li>- La plantilla de l'Ajuntament serà l'òrgan decisor final de l'aprovació de les mesures i el vis-i-plau final del Pla.</li> <li>- Precedència d'un altre tipus de Pla a l'Ajuntament, d'integració d'immigrants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foment de les polítiques d'igualtat a nivell de comunitat autònoma i estatal.</li> <li>- Augment de les possibilitats d'accés a subvencions.</li> <li>- Altres municipis de la Mancomunitat estan implantant els seus propis Plans d'Igualtat.</li> <li>- Millor resultats en les barems en bases i concursos públics per tindre mesures en igualtat..</li> <li>- Major difusió de les mesures aplicades mitjançant les noves tecnologies.</li> <li>- Presentació de mesures o continguts d'altres plans com el de la Mancomunitat.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Possibilitat de realitzar un Pla d'igualtat dirigit a la població de Polinyà de Xúquer, partint de la base d'aquest Pla intern.</li><li>- Al ser un Ajuntament amb poc nombre de personal, es facilita la coordinació del Pla..</li><li>- Difusió mitjançant xarxes socials i pàgina web.</li></ul>
--	---



## 9. CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC.

### 9.1. QÜESTIONARIS

#### ÀREA DE COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

Els llocs de treball ocupats per les dones treballadores de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer són el d'administrativa , d'auxiliar administrativa, treballadora social, policia, mestra ,educadora i netejadora ; mentre que els homes es dediquen a tasques com bibliotecaris, secretari ,administratiu , manteniment, la major part dels policies o dos educador infantil. Es pot afirmar que els llocs de treball dels departaments estan prou diversificats entre homes i dones.

#### ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Quasi la totalitat de personal de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer considera que hi ha igualtat d'oportunitats interna tant per a homes com per a dones, considera el seu Ajuntament un lloc de treball no discriminatori de gènere. Açò mostra bones condicions d'igualtat de partida en l'Ajuntament sobre les que treballar mesures més específiques i puntuals.

#### ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

L'Ajuntament de Polinyà de Xúquer és una entitat menuda, amb poc nombre de treballadores i treballadors, per la qual cosa la majoria de departaments són unipersonals, o bé cap dels professionals dins d'aquest departament té un lloc de treball directiu. Per aquesta raó possiblement, la totalitat de la plantilla veu igualtat entre homes i dones a l'hora de promocionar i d'ocupar llocs directius, ja que l'única manera de fer-lo en principi és mitjançant les possibles borses de treball que es puguin realitzar des de l'Ajuntament, a través de concursos o oposicions.



## **ÀREA DE FORMACIÓ**

Un 83,3 % de la plantilla ha rebut formació l'últim any. La formació és un dret al que té accés tota la plantilla que beneficia també a l'entitat al millorar els coneixements del seu personal per a aplicar a les seues tasques. S'ha de tractar de promoure que el personal obtinga la formació que necessite, amb les mateixes possibilitats tant per a dones com per a homes, encara que és possible que les persones que no hagen rebut formació a l'últim any haja sigut perquè no ho han vist necessari.

La totalitat pensa que no hi ha diferències entre homes i dones a l'hora de accedir a cursos de formació, exceptuant una persona que no sap no contesta. Açò dona a entendre que no hi ha diferències per condicionants sexistes a l'hora de formar-se en l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer, i qualsevol persona té les mateixes possibilitats d'accés a formar-se en matèries que siguen del seu interès per al seu lloc de treball, garantint la igualtat en aquest aspecte. Açò es pot relacionar amb els resultats, on hi ha unanimitat en el pensament de que tot el personal es forma en igualtat de condicions sense tindre avantatges per motiu d'antiguitat o treballar en un lloc de treball determinat

## **ÀREA DE RETRIBUCIONS**

Es tracta el tema dels salaris del personal de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer. En principi hi ha equilibri entre salaris de dones i homes, no s'observa diferències a primera vista entre salaris de dones i homes, encara que és possible que hi hagen diferències entre els complements salarials d'algunes persones de la plantilla, sobretot entre el personal funcionari i laboral, però no per raó de sexe. El salari també depèn de les hores setmanals que realitza cada persona treballadora, ja que hi ha diversos treballadors o treballadores que tenen horari parcial, i per tant, menors retribucions que els que treballen a jornada completa.



## **ÀREA DE CONCILIACIÓ I ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL**

Un 100 % si utilitza les mesures de conciliació existents a l'Ajuntament de Polinyà. Existeixen mesures com l'horari flexible o dies d'assumptes propis. El 91,6% no sap si existeixen altres mesures de conciliació.

## **ÀREA DE SALUT LABORAL, PREVENCIÓ DEL ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE, LLENGUATGE NO SEXISTA I COMUNICACIÓ**

Un 46,7 % del personal no sap si hi ha implantat un Protocol d'assetjament sexual a l'Ajuntament de Polinyà,. Actualment encara no hi ha implantat un protocol d'assetjament a l'Ajuntament, encara que és una de les pretensions d'aquest Pla. El desconeixement a aquest respecte per part de la plantilla de l'Ajuntament de Polinyà pot determinar que es necessite difusió interna de les diferents accions que es realitzen a l'Ajuntament, mitjançant les formes de comunicació més utilitzades per el personal.

La necessitat d'implantar un pla d'assetjament a l'organització interna de l'Ajuntament es deu a que un important percentatge del personal, un 46,7 % no coneix la forma d'actuació en cas d'assetjament, i encara que mai s'haja donat aquesta situació en la seu de l'Ajuntament, es veu necessari la seua implantació per previndre o detectar a temps una possible situació oculta dins de la plantilla si fora el cas, i transmetre també a la població la importància d'eradicar aquest greu problema social moltes vegades invisibilitat.

Es manifesta la voluntat d'una part majoritària de l'Ajuntament de Polinyà, un 86,7 %, d'implantar un manual a favor d'un llenguatge no sexista i inclusiu. Açò mostra una bona predisposició per part del personal de l'Ajuntament de formar-se en aspectes d'igualtat, i així poder transmetre un llenguatge dirigit a tota la població en general, sense discriminar per ser home o dona.

Un dels aspectes més importants del qüestionari: l'observació per part de la plantilla de si hi ha necessitat d'actualitzar el Pla d'Igualtat a l'Ajuntament de Polinyà. Aquesta és obligatòria per llei, però és important conèixer també si existeix el recolzament de la plantilla de l'Ajuntament, ja que sense la seua participació serà impossible aconseguir l'èxit

\_\_\_\_\_ { \_\_\_\_\_ }



del Pla. Els resultats afirmen que el Pla té el recolzament majoritari de la plantilla: un 83,4 % d'aquests està a favor de la seua implantació.

La Comissió d'Igualtat, òrgan indispensables per a la implantació, avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat. S'observa que un 83,4 % de la plantilla veu necessària la Comissió. Des de l'Ajuntament de Polinyà s'ha mostrat el compromís de la plantilla des d'un primer moment a les primeres reunions, on es va omplir el full de creació de la Comissió d'Igualtat amb sis persones de la plantilla que voluntàriament estarien disposats a formar part de la Comissió, complint els requisits de paritat de sexe, formar part de diferents llocs de treball dins de l'Ajuntament i amb membres de llocs de treball directius.

Els mitjans de comunicació interna més utilitzats per part de la plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer són les reunions de departament, la missatgeria interna, el correu electrònic i el telèfon. Per tant, aquests seran els primers canals de comunicació amb els que informarem de les novetats del Pla al personal treballador de l'Ajuntament, a més de reunions generals amb tot el personal.

Per últim, la totalitat de la plantilla creu que hi ha igual accés a la presa de decisions sense discriminació per sexe. La visió interna de la plantilla, per tant, és de que existeix igualtat total entre homes i dones per accedir als llocs directius, sent la majoria dels llocs de treball d'accés mitjançant borses de treball i concurs-oposició oberts a tota la població, sense condicionants discriminants per raó de sexe. A l'Ajuntament de Polinyà es valora només els coneixements i l'experiència de la plantilla i no altres criteris, i no s'observa discriminació per sexe, sent el gènere femení el que habitualment es troba més discriminat al mercat laboral en general.

\_\_\_\_\_ ( ) \_\_\_\_\_



## 10. MESURES APLICABLES D'IGUALTAT.

### ÀREA D'ACCÉS AL TREBALL

1. Revisió i correcció de possibles elements discriminatoris de sexe a totes les ofertes de treball i convocatòries de l'Ajuntament.
2. Foment de la contractació a jornada completa i a mig-llarg termini.
3. Afegiment d'un tema relacionat amb la Llei 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre homes i dones .
4. Major puntuació a empreses que es presenten a concursos o licitacions públiques a l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer amb pla d'igualtat instaurat
5. Major publicitat de les ofertes de treball de l'Ajuntament a persones a departaments on el seu sexe es trobi poc representat.
6. Informació al personal de nova entrada a l'Ajuntament de Polinyà dels seus drets, condicions i mesures existents.
7. Requisits de paritat i de formació igualtat als tribunals de qualificació de les proves d'accés a l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer
8. Possibilitat d'obtindre major puntuació als concursos de mèrits per tindre formació en igualtat de gènere
9. Facilitar l'accessibilitat a dones que s'integren dins del col·lectiu de víctimes de violència de gènere o amb necessitats especials a l'accés de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

### ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

10. Promoure la realització de la formació en horari de treball, o oferir compensacions quan l'horari siga obligatòriament extra laboral.
11. Persona encarregada de buscar cursos de formació interessants per a cada departament.
12. Formació en matèria de llenguatge no sexista.
13. Formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.



14. Formar a la plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer en igualtat de gènere.

#### **ÀREA DE RETRIBUCIONS**

15. Valoració del compliment d'objectius per la igualtat de condicions i mesures entre personal fix i temporal, i funcionari o laboral.
16. Informació a tot el personal de l'Ajuntament dels diferents bons, complements i drets que els corresponen com a treballadors o treballadores de l'entitat.

#### **ÀREA DE CONCILIACIÓ I ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL**

17. Informar i promoure la utilització de les mesures de conciliació entre la plantilla.
18. Prioritat d'elecció de vacances per a personal amb fills/es menors de 14 anys i persones majors dependents.
19. Promoure la tele formació com a forma de formació preferent entre la plantilla per a millorar la seua conciliació.

#### **ÀREA DE SALUT LABORAL, PREVENCIÓ DEL ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE**

20. Creació i implantació i difusió d'un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

#### **ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA**

21. Compromís de l'alcaldia de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer en matèria d'igualtat
22. Creació i difusió de la comissió d'igualtat.
23. Difusió del II Pla d'igualtat i de les mesures proposades al Pla
24. Creació, implantació i difusió del manual de llenguatge no sexista.



25. Realització d'un comunicat en premsa, pàgines web, xarxes socials,... sobre la implantació del Pla d'Igualtat.
26. Revisió dels escrits i documents interns per a la detecció de llenguatge no sexista o discriminació entre homes i dones.
27. Utilització de comunicació inclusiva i no sexista en tríptics, icones, cartells...
28. Introducció de la perspectiva de gènere en cadascú dels departaments de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.



# ÀREA D'ACCÉS AL TREBALL

## MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

### Àrea d'accés al treball

**1º mesura:** Revisió i correcció de possibles elements discriminatoris de sexe a totes les ofertes de treball i convocatòries de l'Ajuntament.

**Temporalització:** 1º any.

#### Objectius:

- Adaptar totes les convocatòries al llenguatge no sexista.
- Previure condicions discriminatòries per raó de sexe, inclús les ocultes o invisibilitats.
- Assegurar la paritat d'accés a les convocatòries.

#### Descripció:

S'observarà cadascuna de les convocatòries i ofertes de l'Ajuntament pròpies que es troben tant obertes i tancades per a detectar la presència de possibles condicions o clàusules de barem discriminatòries, incloent les que es troben ocultes o invisibilitats, i que podent resultar inconscientment en algun tipus de discriminació. Es trauran unes conclusions bàsiques que, junt al manual de llenguatge no sexista, seran utilitzades en futures convocatòries per evitar la discriminació per raó de sexe.

#### Mecanismes i indicadors d'avaluació:

Observar i previure les clàusules i bases de les futures ofertes internes per previure i corregir possibles condicions discriminatòries per sexe.

#### Persones beneficiàries

- Persones que es presenten a ofertes de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

#### PERSONAL RESPONSABLE

Departament d'ADL



# MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

## Àrea d'accés al treball

**2º mesura:** Foment de la contractació a jornada completa i a mig-llarg termini

**Temporalització:** 3º any.

### Objectius:

- Igualar les condicions laborals i de conciliació entre totes les treballadores i treballadors de l'Ajuntament.
- Previure l'aparició d'elements discriminats per raó de sexe degut a aquest tipus de contractació.

### Descripció:

És convenient que, als llocs de treballs on siga possible, es fomenti la contractació a temps complet, per igualar les possibilitats i condicions econòmiques i de conciliació entre la totalitat de treballadors i treballadores, en els casos en que per qüestió de tasques a realitzar no siga preferible tindre la modalitat de jornada parcial.

També ha de ser un objectiu de l'Ajuntament fomentar la contractació a mig-llarg termini o fixa per damunt de contractes temporals a curt termini, perquè aquestes persones no vegin disminuïdes les seues possibilitats de conciliació, salarials, cobrament de pagues extra, beneficis,...

### Mecanismes i indicadors d'avaluació

Comprovació anual de les modalitats de contractació de cadascuna de les borses de treball ofertades per part de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

### Persones beneficiàries

Persones candidates a accedir a un lloc de treball de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

### Personal responsable:

- Secretaria.
- Departament d'ADL.





**3º mesura:** Afegiment d'un tema relacionat amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre homes i dones

**Temporalització:** 2º any.

**Objectius:**

- Transmetre valors d'igualtat entre totes les persones candidates a entrar a l'Ajuntament de Polinyà.
- Donar la importància reial que ha de tindre la igualtat entre homes i dones també a les proves d'accés a l'Ajuntament.
- Millorar els coneixements d'igualtat i la perspectiva de gènere de tot el personal de l'Ajuntament .

**Descripció:**

S'inclourà a tots els temaris de les proves i convocatòries d'accés que es realitzen des de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer la Llei 9/2003 d'igualtat.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació**

Anualment: Comprovar que totes les ofertes de treball amb proves teòriques d'accés inclouen la Llei 3/2007 als seus temari.

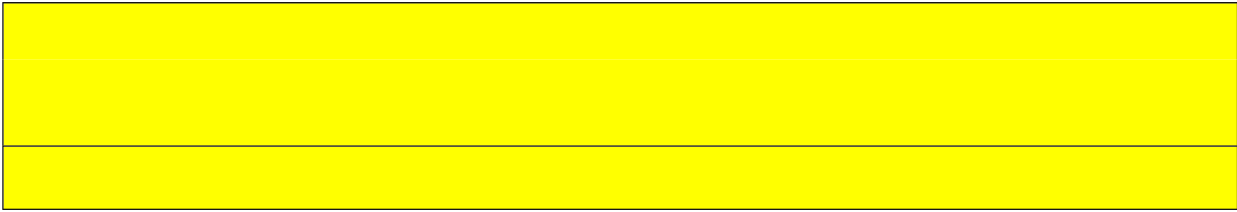
**Persones beneficiàries**

- Persones candidates a accedir a un lloc de treball de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

**PERSONAL RESPONSABLE**

- Secretaria
- Departament d'ADL.





**4º mesura:** Major puntuació a empreses que es presenten a concursos o licitacions públiques a l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer amb pla d'igualtat instaurat

**Temporalització:** 2º any.

**Objectius:**

- Col·laborar amb empreses implicades amb la igualtat.
- Sensibilitzar i conscienciar a la població de Polinyà de Xúquer en matèria d'igualtat.
- Promoure la igualtat a l'Ajuntament també amb empreses externes que es troben implicades amb la igualtat.

**Descripció:**

Incloure als barems de les licitacions o concursos públics per a empreses que vulguin treballar amb l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer, la possibilitat de poder obtindre més puntuació a les empreses que tinguen un Pla d'igualtat implantat i per tant es troben compromesos amb la igualtat.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació**

- Observar si tots els barems dels concursos i licitacions públics inclouen aquestos.
- Comprovar quantes empreses han sigut seleccionades amb pla d'igualtat.

**Persones beneficiàries**

- Empreses que es presenten a concursos públics o licitacions amb l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.
- Personal de l'Ajuntament

**Personal responsable**

- Secretaria
- Departament d'ADL.



**5º mesura:** Major publicitat de les ofertes de treball de l'Ajuntament a persones a departaments on el seu sexe es trobe poc representat

**Temporalització:** 2º any.

**Objectius:**

- Igualar les possibilitats d'accés en departaments que estiguen representats únicament per un sexe.
- Promoure paritat als departaments representats majoritàriament per un sexe.
- Evitar l'aparició de clàusules o components que no permeten accedir a aquestos departaments a un determinat sexe, encara que siga involuntàriament.

**Descripció:**

A l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer hi han diversos departaments ocupats totalment o majoritàriament per persones d'un determinat sexe (dones administratives o homes al departament de policia). S'ampliarà la difusió de les ofertes de treball, utilitzant diversos mitjans de comunicació i incloent involucrant en el llenguatge de les bases i de les publicacions promocionant l'oferta a les persones del sexe poc representats , per motivar la seua postulació als llocs de treball promocionats, encara que la persona seleccionada ha de ser sempre la que més s'ajuste als requisits exigits.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació**

- Comprovar anualment els diferents departaments per veure la paritat en cadascú.
- Observar si ha augmentat el nombre de les persones del sexe infrarrepresentat a les borses de treball de l'Ajuntament.

**Persones beneficiàries:**

- Persones candidates a accedir a un lloc de treball de l'Ajuntament de Polinyà.

**Personal responsable**

- Departament d'ADL
- Secretaria



\_\_\_\_\_ ( ) \_\_\_\_\_

# MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

## Àrea d'accés al treball

**6º mesura:** Informació al personal de nova entrada a l'Ajuntament de Polinyà dels seus drets, condicions i mesures existents.

**Temporalització:** 1º any.

### Objectius:

- Assegurar que tots els treballadors i treballadores coneixen les condicions aborals i drets als que es poden acollir.
- Promoure el seu ús.
- Promoure la igualtat entre tota la plantilla des del moment d'incorporació.

### Descripció:

Des del moment d'incorporació i recepció de la nova persona treballadora a l'Ajuntament de Polinyà, s'informarà dels drets que poseeix com a treballadora o treballador de l'entitat, les condicions del seu contracte i les mesures de conciliació, les pròpies de les normatives laborals i totes aquelles a les que es poden acollir.

### Mecanismes i indicadors d'avaluació

- Comprovació de si s'han augmentat l'ús de les mesures entre el personal.
- Avaluació i recolçament als nous treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

### Persones beneficiàries

- Les noves altes a l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

### Personal responsable

- Departament d'ADL





**Mesura 7º:** Requisits de paritat i de formació igualtat als tribunals de qualificació de les proves d'accés a l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

**Temporalització: 1º any.**

**Objectius:**

- Transmetre valors d'igualtat a les persones candidates a accedir a l'Ajuntament.
- Involucrar la perspectiva de gènere a les proves de selecció i les decisions del tribunal.
- Donar una imatge d'un ajuntament paritari i compromès amb la igualtat.

**Descripció:**

Es procurarà que els tribunals qualificadors que valoren les candidatures d'accés laborals presenten una composició paritària d'ambdós sexes, i procurar que almenys una de les persones que ho componen tinga formació en igualtat, transmetin valors d'igualtat i oferint des d'un primer moment als candidats i candidates una imatge de promoció de la igualtat entre homes i dones, enriquint la seua decisió final.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació**

- Actes de composició del tribunal qualificador.
- Llista del personal de l'Ajuntament amb formació en igualtat.

**Persones beneficiàries**

- Persones candidates a accedir a un lloc de treball de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

**PERSONAL RESPONSABLE**

- Secretaria.
- Departament d'ADL.





**Mesura 8º:** Possibilitat d'obtindre major puntuació als concursos de mèrits per tindre formació en igualtat de gènere.

**Temporalització:** 2º any.

**Objectius:**

- Incorporar a l'Ajuntament a persones que tinguin coneixements en igualtat.
- Promoure la conscienciació de igualtat de gènere entre la plantilla de l'Ajuntament.
- Fomentar la formació en igualtat de totes les persones candidates a l'Ajuntament.

**Descripció:**

Incloure la possibilitat d'afegir un barem que puntue una quantitat determinada a persones que tinguin formació específica en igualtat, complint els principis de perspectiva de gènere pel qual tota la plantilla ha d'estar involucrada en la consecució de la igualtat de gènere, incloent les noves altes a la plantilla.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació**

- Observar la inclusió d'aquest apartat de puntuació extra a l'Ajuntament.
- Comprovar quantes persones incloses en les borses de treball inclouen aquest requisit.

**Persones beneficiàries**

- Persones candidates a accedir a un lloc de treball de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.
- Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

**Personal responsable**

- Tribunal qualificador.





**Mesura 9º:** Facilitar l'accessibilitat a dones que s'integren dins del col·lectiu de víctimes de violència de gènere o amb necessitats especials a l'accés de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

**Temporalització:** 3º any.

**Objectius:**

- Promoure l'accés a l'Ajuntament de dones víctimes de violència de gènere.
- Promoure l'accés a l'Ajuntament de dones amb necessitats especials.

**Descripció:**

L'Ajuntament, mostrant la seua sensibilització en matèria d'inclusió social a col·lectius amb dificultats de recerca de treball com dones víctimes de violència de gènere o necessitats especials o discapacitat, realitzarà una puntuació extra a les dones que acrediten aquestos requisits.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació**

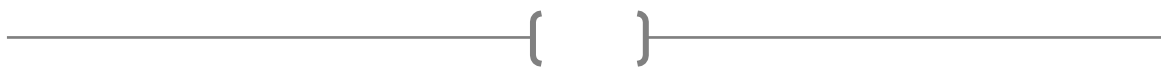
- Comprovar la inclusió d'aquests barems en els concursos de mèrits.
- Exposar els requisits existents per a poder ser valorada com a dona en necessitats especials.

**Persones beneficiàries:**

- Dones víctimes de violència de gènere o amb necessitats especials que es presenten a les candidatures de l'Ajuntament

**Personal responsable**

- Departament d'ADL.



# ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

## MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

### Àrea de classificació professional, promoció i formació

**Mesura 10º:** Promoure la realització de la formació en horari de treball, o oferir compensacions quan l'horari siga obligatòriament extra laboral.

**Temporalització:** 1º any.

#### Objectius:

- Promoure la igualtat d'oportunitats entre tota la plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer per a realitzar formacions.
- Fomentar que totes les persones treballadores de l'Ajuntament puguem realitzar cursos de formació sense veure reduïdes les possibilitats de formació.
- Compensar amb hores lliures o altres mesures als casos que no obligatòriament els cursos es realitzen fora de l'horari laboral.

#### Descripció:

Al diagnòstic s'observa que la majoria de les persones que integren la plantilla de l'Ajuntament realitza els cursos de formació en horari extra laboral, aspecte que pot afectar negativament a la seua conciliació de la vida familiar i laboral, i incús fer rebutjar possibilitats de formació en cursos que poden ser d'una important utilitat per a les seues tasques. Per aquesta raó, s'ha d'intentar donar prioritat a la realització dels cursos en horari laboral, o en cas de que l'horari siga extra laboral, comptabilitzar les hores en la mesura del possible com a hores de treball, o compensar-les com a hores lliures.

#### Mecanismes i indicadors d'avaluació:

- Registre de totes les persones que han realitzat cursos i dels horaris.
- Comprovació de l'aplicació de les mesures quan els horaris siguen en horari extra laboral

#### Persones beneficiàries:

- Personal d'ADL



# MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

## Àrea de classificació professional, promoció i formació

**Mesura 11º:** Persona encarregada de buscar cursos de formació interessants per a cada departament.

**Temporalització:** 1º any.

### Objectius:

- Fomentar la igualtat en l'accés a la formació en tots els departaments.
- Permetre l'accés a la millora en les seues tasques de treball de tots els professionals de l'Ajuntament.
- Facilitat a la totalitat de treballador o treballadores formar-se per a poder promocionar internament o veure augmentades les seues condicions econòmiques.

### Descripció:

Per a facilitar la igualtat en l'accés a formació de tots els departaments que integren l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer, des de la Comissió d'Igualtat s'elegirà a una persona, que podrà ser rotatòriament de forma anual, per a fer una tasca de recerca de cursos de formació impulsats per organismes externs, observant les necessitats que prèviament hauran sigut transmeses per les treballadores i els treballadors, i informant a aquests dels cursos que puguen ser del seu interès.

### Mecanismes i indicadors d'avaluació:

- Anualment: Observar si hi ha hagut augment de persones que realitzen cursos de formació a l'Ajuntament.

### . Persones beneficiàries

- Persones treballadores de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

### PERSONAL RESPONSABLE

- Personal de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.
- Comissió d'igualtat.





**Mesura 12º:** Formació en matèria de llenguatge no sexista.

**Temporalització:** 1º any.

**Objectius:**

- Conscienciar a la plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de la importància de transmetre un ús inclusiu del llenguatge a la seua població.
- Transmetre a la població la importància de fer ús d'aquest tipus de llenguatge.
- Formar a la plantilla en aquest tipus d'ús lingüístic.

**Descripció:**

La formació serà realitzada preferiblement en horari laboral o online, complint així un dels objectius principals de les administracions de la Comunitat Valenciana d'utilitzar un llenguatge més inclusiu

**Mecanismes i indicadors d'avaluació:**

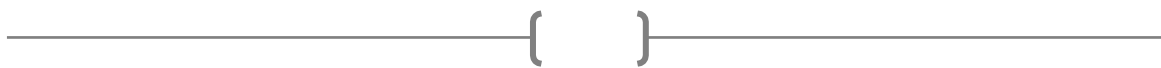
- Al finalitzar el curs, realitzar avaluació per a conèixer el nivell assolit per part de la plantilla.
- Control de l'assistència als cursos.

**Persones beneficiàries:**

- Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.
- Població del municipi.

**Personal responsable:**

- Comissió d'igualtat.



**Mesura 13º:** Formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

**Temporalització:** 1º any.

**Objectius:**

- Actuar activament contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament.
- Realitzar una tasca de prevenció i detecció primerenca d'aquests tipus d'assetjament.
- Aconseguir que tots els treballadors i treballadores coneguen el protocol d'actuació a aquest àmbit.
- Exemplaritat a la població del municipi

**Descripció:**

Al diagnòstic realitzat a una mostra de la plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer hem comprovat que aquests ens transmetien la necessitat de formar-se a aquest àmbit, a més d'afirmar que no sabrien actuar en cas d'assetjament, pel qual es veu necessari formar a tot el personal de l'Ajuntament mitjançant cursos externs, per acabar amb aquest greu problema social i transmetre aquests valors també entre la població civil del municipi.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació**

- Al finalitzar la formació, es farà una avaluació al personal per comprovar el nivell de coneixements rebuts.
- Control d'assistència del personal al grup.

**Persones beneficiàries**

- Persones treballadores de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.
- Població del municipi.

**Personal responsable:**

- Comissió d'igualtat.



# MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

## Àrea de classificació professional, promoció i formació

**Mesura 14º:** Formar a la plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer en igualtat de gènere.

**Temporalització:** 2 any.

### Objectius:

- Introduir la perspectiva de gènere a l'Ajuntament.
- Formar al personal en igualtat de gènere i no discriminació.
- Conscienciar i sensibilitzar en aquest aspecte al personal de l'Ajuntament.

### Descripció:

La formació serà impartida mitjançant cursos externs, realitzant-se preferentment en horari laboral o per internet. Aquesta acció respon la necessitat de la plantilla de l'Ajuntament de formar-se en aquest àmbit, ja que en les reunions ens manifestaren que sols una persona de l'Ajuntament posseeix formació en igualtat.

### Mecanismes i indicadors d'avaluació

- Assistència als cursos.
- Avaluació dels coneiximents adquirits a la formació.

### Persones beneficiàries

- Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

### Personal responsable

- Comissió d'igualtat



# ÀREA DE RETRIBUCIONS

## MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

### Àrea de retribucions

**Mesura 15º:** Valoració del compliment d'objectius per la igualtat de condicions i mesures entre personal fix i temporal, i funcionari o laboral.

**Temporalització:** 3º any.

#### **Objectius:**

- Promoure la igualtat de drets, condicions i mesures entre tota la plantilla de l'Ajuntament.
- Limitar les possibles discriminacions que puguin aparèixer pels diferents tipus de contracte.
- Previure que puguin aparèixer discriminacions per raó de sexe en aquest respecte.

#### **Descripció:**

En moltes ocasions es sol donar que les persones que tenen plaça com a funcionaris tenen millors condicions econòmiques que els laborals, i el mateix passa entre el personal fix i temporal. Aquestes condicions pot repercutir en desigualtat i discriminació, i una possibilitat per solucionar-ho seria introduir un plus per rendiment o compliment d'objectius, amb accés per a totes les treballadores i treballadors, independentment de la seua modalitat de contracte. Es valoraria amb un percentatge econòmic determinat per compliment d'un objectiu determinat depenent del departament, que mai serà valorat de forma negativa.

#### **Mecanismes i indicadors d'avaluació:**

- Comprovació de les persones que han aconseguit un pagament extra per compliment d'objectius.
- Anàlisi anual de les diferències entre personal fix i temporal.
- Anàlisi anual de les diferències entre personal funcionari i laboral.

#### **Persones beneficiàries:**

- Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

#### **Personal responsable**

- Secretaria



# MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

## Àrea de retribucions

**Mesura 16º:** Informació a tot el personal de l'Ajuntament dels diferents bons, complements i drets que els corresponen com a treballadors o treballadores de l'entitat.

**Temporalització:** 2º any.

### Objectius:

- Reforçar i ampliar els coneixements de tota la plantilla sobre els seus bons i complements socials.
- Reforçar i ampliar els coneixements de tota la plantilla sobre els seus drets.

### Descripció:

Amb el diagnòstic hem detectat que molts treballadors i treballadores no coneixen moltes de les seues condicions contractuals, i seria recomanable que un persona de l'Ajuntament explique de forma conjunta i individual aquestes condicions de bons, complements, drets,..., i estiga a disposició de qualsevol membre de la plantilla per solucionar els dubtes que puguen tindre.

### Mecanismes i indicadors d'avaluació

- Acta d'assistència de les persones que participen en les xerrades.

### Persones beneficiàries:

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

### Personal responsable

ADL



# ÀREA DE CONCILIACIÓ I ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBAL

## MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

### Àrea de conciliació i ordenació del temps de treball

**Mesura 17a:** Informar i promoure la utilització de les mesures de conciliació entre la plantilla.

**Temporalització:** 1 any.

#### **Objectius:**

- Augmentar el coneixement sobre estes facilitats.
- Millorar la conciliació laboral i familiar de la plantilla.
- Compromís amb el personal per a donar resposta a les necessitats familiars.
- Fomentar l'ús per igual d'aquestes mesures.
- Allargar les mesures existents posat que aquestes funcionen de manera correcta per a poder conciliar la vida laboral i familiar.
- Garantir al personal la integració i l'ús d'aquestes mesures.
- Fomentar l'interès a la plantilla d'utilitzar aquestes mesures.

#### **Descripció:**

Difondre i fomentar l'ús de tota la plantilla de les diferents mesures de conciliació existents per a que tot el personal conega les possibilitats que tenen i fomentar també que aquestes mesures siguen utilitzades.

Les mesures existents per a la plantilla de l'Ajuntament continuen durant 4 anys més, posat que demostren conciliar la vida laboral i familiar de manera correcta i d'aquesta manera també es fomentarà un major ús d'aquestes.

#### **Mecanismes i indicadors d'avaluació**

Realitzar un document on es recullen totes les mesures de conciliació i totes les seues característiques i informe sobre els treballadors i treballadores que han fet ús de les mesures de conciliació.

#### **Persones beneficiàries:**

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

**Personal responsable:** AEDL, Administració.



# MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

## Àrea de conciliació i ordenació del temps de treball

**Mesura 18º:** Prioritat d'elecció de vacances per a personal amb fills/es menors de 14 anys i persones majors dependents.

**Temporalització:** 3º any.

### Objectius:

- Aconseguir la cohesió entre les seues vacances i les vacances estivals dels menors.
- Millorar la conciliació de la vida laboral i familiar de les persones treballadores amb aquestes característiques.
- Promoure una conciliació adequada per a reduir càrregues familiars.
- Garantir una millor flexibilitat horària per adaptar-se a les necessitats de les persones dependents.

### Descripció:

La plantilla amb fills/es menors de 14 anys o persones dependents, tindrà preferència en el torn d'elecció de vacances, dies de conciliació i assumptes propis durant els períodes no lectius.

### Mecanismes i indicadors d'avaluació

Elaboració d'un document on es contemple nombre, data de naixement i fills/es i/o persones dependents a càrrec de les persones que vulguen adherir-se a aquesta mesura i document amb la planificació de les vacances de la plantilla.

### Persones beneficiàries:

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

### Personal responsable

- Secretaria
- Administració
- Alcaldia



# MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

## Àrea de conciliació i ordenació del temps de treball

**Mesura 19º:** Promoure la tele formació com a forma de formació preferent entre la plantilla per a millorar la seua conciliació.

**Temporalització:** 3º any.

### Objectius:

- Millorar la conciliació de la vida laboral i familiar eliminant els desplaçaments.
- Afavorir la realització de les accions formatives dins de l'horari laboral.
- Facilitar i fomentar la formació en la plantilla.

### Descripció:

Es fomentarà la realització de cursos formatius en modalitat on-line enfront d'altres modalitats de formació per aconseguir una bona conciliació laboral i familiar de les persones treballadores.

### Mecanismes i indicadors d'avaluació:

Realització d'un informe on es contemple el nombre de cursos de formació en cada modalitat del any vigent i de l'any anterior i el nombre de persones que han realitzat cada modalitat de manera que es compare el canvi any rere any.

### Persones beneficiàries:

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

### Personal responsable

- Secretaria.
- AEDL.
- Alcaldia.



# ÀREA DE SALUT LABORAL, PREVENCIÓ DEL ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

## MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

### Àrea de salut laboral, prevenció del assetjament sexual o

**Mesura 20º:** Creació i implantació i difusió d'un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

**Temporalització:** 1º any.

#### **Objectius:**

- Transmetre els continguts del protocol a tota la plantilla
- Conèixer per part del personal del procediment a seguir i dels seus drets en cas d'aparèixer un cas d'assetjament..
- Informar a tota la plantilla sobre els seus drets en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Sensibilitzar al persona sobre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Garantir la seguretat de les persones víctimes o possibles víctimes d'aquests casos.
- Comprendre la diferència entre el que és assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.
- Aprendre a saber detectar situacions d'assetjament dins del entorn de treball.
- Portar a terme mesures necessàries per a fer front i eliminar les possibles situacions d'assetjament.
- Formar a tota la plantilla per a que actuen de manera adequada en situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

#### **Descripció:**

Establir informació relativa al assetjament sexual per a poder definir, prevenir, detectar, denunciar i eliminar casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe de manera que el personal de l'Ajuntament tinga on recolzar-se en cas de ser víctima o persona observadora d'acte d'assetjament

Amb la finalitat de garantir una eficaç prevenció d'aquells comportaments causants d'assetjament, es procedirà a la divulgació del contingut del present Protocol en tots els

\_\_\_\_\_ ( ) \_\_\_\_\_



nivells de l'organització, facilitant que tots els treballadors i treballadores

tinguen accés a una còpia del mateix i s'elaborarà i distribuirà un manual que facilitarà el coneixement d'actuació quan es donen conductes d'assetjament.

En el procés d'informació del personal de nou ingrés, siga fix o temporal, es donarà a conèixer el present Protocol, facilitant-los l'accés a còpia escrita d'aquest.

### **Mecanismes i indicadors d'avaluació**

Anualment es realitza informe amb denúncies aportades durant l'any desagregades per sexe, les resolucions, i un altre informe amb les mesures i el procediment a aplicar contra l'assetjament i la formació que es destina a aquest fi.

### **Persones beneficiàries:**

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

### **Personal responsable**

- Alcaldia.
- Administració.
- Secretaria.



# ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

## MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

### Àrea de comunicació i llenguatge no sexista

**Mesura 21º:** Compromís de l'alcaldia de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer en matèria d'igualtat

**Temporalització:** 1º any.

#### **Objectius:**

- Comprometre's per ambdues parts a posar en marxa el pla d'igualtat de l'Ajuntament.
- Acceptar per part de l'Alcaldia a comprometre's amb la igualtat.
- Oferir al personal i al poble una imatge del treball per la igualtat.
- Comprometre a posar en marxa les mesures del Pla d'Igualtat

#### **Descripció:**

Signatura per part de l'Alcaldia, d'estar d'acord amb la realització i els contingut del Pla, del document oficial de Compromís amb la Igualtat, per a donar validesa a totes les accions que es facen a partir de l'aplicació del Pla. És el primer pas a seguir per part de l'organització per a començar a imposar les polítiques d'Igualtat del Pla.

#### **Mecanismes i indicadors d'avaluació**

Acordar amb el ple, la posada en marxa del I Pla d'igualtat en l'Ajuntament de Polinyà i anualment reunió de la comissió de igualtat on es valore el compliment de les mesures aplicades i on es contemplen diferents opcions de mantindre, modificar o eliminar alguna d'aquestes mesures per la igualtat.

#### **Persones beneficiàries:**

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

#### **Personal responsable**

- Alcaldia.
- Equip d'igualtat.



# MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUTAMENT DE POLINYÀ DE XÚQUER

## Àrea de comunicació i llenguatge no sexista

Mesura 22º.: Implementació i difusió de la comissió d'igualtat.

Temporalització: 1º any.

### Objectius:

- Crear un organisme que s'encarregue d'organitzar i aplicar les mesures.
- Vetllar per el compliment de les mesures aplicades en el pla d'igualtat.
- Convocar i dotar de continguts les reunions que es realitzen cada any.
- Promoure la perspectiva de gènere entre tota la plantilla.
- Prendre les mesures correctores o complementàries necessàries per garantir la consecució dels objectius plantejats.
- Promoure la participació i la perspectiva de gènere entre la plantilla.
- Donar a conèixer les persones que formen la Comissió i les seues funcions.
- Implicar a tot el personal per a la col·laboració amb la Comissió.

### Descripció:

La comissió d'igualtat, la qual serà l'encarregada d'impulsar el Pla. La Comissió d'Igualtat estarà formada pel personal de l'Ajuntament, tenint en compte que la participació serà voluntària i es procurarà que hi haja rotació i que hi haja presència equilibrada d'homes i dones. Per a pertànyer a la mateixa serà recomanable, però no obligatori, posseir una formació mínima en Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, perspectiva de gènere, assetjament, o algun dels aspecte a tractar dins del pla d'igualtat.

Aquesta comissió tindrà la tasca de reunir-se una vegada a l'any per fer les comprovacions pertinents i fer que aquest pla d'igualtat es comprometa amb les seues funcions, objectius i mesures.

Una vegada creada la comissió es difondrà per part de l'equip d'igualtat a tota la plantilla assegurant-se de que reben el coneixement sobre el funcionament de la comissió, les reunions i les formes de comunicació entre el personal que la integra.

### Mecanismes i indicadors d'avaluació

Informe amb les persones per departament de la plantilla que formen aquesta comissió cada any.



Informe anual de l'aplicació de les mesures proposades, o modificació o inclusió de noves mesures i la seua difusió entre el personal de la plantilla.

**Persones beneficiàries:**

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

**Personal responsable**

- Comissió d'igualtat.



**Mesura 23º:**. Difusió del pla d'igualtat i de les mesures proposades al Pla d'Igualtat.

**Temporalització:** 1º any.

**Objectius:**

- Transmetre cadascuna de les mesures plantejades al Pla d'Igualtat entre dones i homes a tota la plantilla.
- Difondre el pla d'igualtat al municipi de Polinyà a la pàgina web.
- Transmetre consciència de gènere dins i fora de l'ajuntament de Polinyà.
- Servir com exemple per als demés municipis i empreses en igualtat.
- Consensuar amb la plantilla l'aprovació o modificació de les mesures.
- Implicar a tot el personal en el desenvolupament de les mesures i del pla.
- Transmetre els objectius plantejats del pla i les mesures a aplicar.
- Explicar totes les mesures a desenvolupar per a fer-ho de la millor manera.
- Conscienciar a tota la plantilla sobre la importància de la igualtat.

**Descripció:**

Una vegada aprovat el pla d'igualtat per l'Alcaldia i les seues mesures d'igualtat, es difondrà a la totalitat de la plantilla , d'aquesta manera tot el personal tindrà coneixement de la funció del pla i de les mesures que es van a aplicar, i per tant podran aportar tot el que consideren per a una possible revisió. La difusió es realitzarà en una reunió de manera que es contemplen totes les mesures i es publicarà a la pagina web del propi ajuntament.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació:**

Registre on es contempla les persones que han rebut la copia del pla i de les mesures pertinents y nombre de descarregues i visites del pla a pagina web.

**Persones beneficiàries:**

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

**Personal responsable**

- Comissió d'igualtat
- Administració



**Mesura 24º:** Creació, implantació i difusió del manual de llenguatge no sexista.

**Temporalització:** 1º any.

**Objectius:**

- Conèixer els usos de llenguatge no sexista a utilitzar en els escrits interns.
- Modificar els escrits amb llenguatge sexista o discriminatori.
- Fomentar el interès per part de la plantilla de conèixer aquest manual, formar-se i aprendre d'ell.
- Conscienciar a la plantilla de la necessitat d'utilitzar aquest llenguatge.
- Oferir al la plantilla recursos per a evitar el mal ús del llenguatge.
- Sensibilitzar a la plantilla sobre com utilitzar el llenguatge correctament.

**Descripció:**

Creació del manual per a donar directrius sobre el llenguatge no sexista. Amb la finalitat de garantir l'ús del llenguatge no sexista, es procedirà a la divulgació del contingut del manual en tots els nivells de l'organització, facilitant a tots els treballadors i treballadores l'accés a una forma física o digital del mateix.

El principal objectiu serà informar de manera clara i específica, a totes les treballadores i treballadors, de les formes de llenguatge que han d'utilitzar, dels objectius que es pretenen aconseguir amb aquest manual; realitzant amb aquesta finalitat les comprovacions i els seguiments que s'estimen necessaris.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació:**

Revisió anual per part de la comissió d'igualtat sobre la implantació d'aquest manual. Assegurar-se que totes les persones tinguen accés a una còpia del manual. Anàlisi dels escrits a partir de la implantació del manual de llenguatge no sexista.

**Persones beneficiàries:**

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

**Personal responsable**

- Comissió d'igualtat.



**Mesura 25º:** Realització d'un comunicat en premsa, pàgines web, xarxes socials,... sobre la implantació del Pla d'Igualtat.

**Temporalització:** 1º any.

**Objectius:**

- Difondre d'implantació d'un pla d'igualtat a tot el municipi de Polinyà.
- Transmetre valors i consciència de gènere a tota la població.

**Descripció:**

Publicació d'una nota de premsa en diversos mitjans de comunicació locals, com xarxes socials, blocs, aplicacions mòbils... per a la divulgació de l'inici i implantació del Pla d'igualtat. S'enviarà a través de la pàgina web o mitjançant el correu electrònic.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació:**

Llistat dels mitjans de comunicació i publicacions realitzades.

**Persones beneficiàries:**

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

**Personal responsable:**

- Administració.
- Personal encarregat de comunicació audiovisual.

\_\_\_\_\_ ( ) \_\_\_\_\_



**Mesura 26°:** Revisió dels escrits i documents interns per a la detecció de llenguatge no sexista o discriminació entre homes i dones.

**Temporalització: 1 any.**

**Objectius:**

- Comprovar si existeixen paraules o usos lingüístics als escrits i documents interns on es done llenguatge sexista.
- Observar si en els escrits hi ha discriminació de gènere directa o indirecta.
- Corregir totes les errades tant als escrits, documents, bans, bases...
- Sensibilitzar a la plantilla per a previndre estes errades.
- Elaborar una sèrie de pautes o manual on guiar-se de manera que no es realitzi cap discriminació ni us sexista del llenguatge.
- Observar si pot hi haure algun tipus de discriminació entre homes i dones.
- Previndre casos de llenguatge no sexista o discriminació en un futur.

**Descripció:**

Es portarà a cap una revisió de alguns documents interns com bases de selecció, registres, sol·licituds, bans.... de manera que es comprovarà si existeix algun tipus de discriminació o ús sexista del llenguatge. Seguidament, s'annotaran els errors i les seues correccions pertinents que ajudarà a no tornar a cometre aquest tipus de errades ja que moltes d'elles es troben molt invisibilitats i de manera indirecta i involuntària. Per últim, es donaran ferramentes, en aquest cas es proporcionarà un manual per a corregir este tipus de errades i millorar per a futures publicacions.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació:**

Correcció de tots els escrits revisats i informe sobre la revisió dels escrits.

**Persones beneficiàries:**

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

**Personal responsable:**

- Administració.



**Mesura 27º:** Utilització de comunicació inclusiva i no sexista en tríptics, icones, cartells...

**Temporalització:** 1º any

**Objectius:**

- Difondre a tot el municipi una imatge de igualtat i no discriminació.
- Transmetre una visió no sexista i inclusiva d'ambdós sexes.
- Fomentar l'ús del llenguatge i la imatge no sexista entre la plantilla.
- Promoure una perspectiva de gènere en el municipi i municipis del voltant.

**Descripció:**

Es revisarà totes les publicacions en tríptics, icones, cartells i xarxes socials publicats per el propi ajuntament de Polinyà per a observar si existeix algun tipus de llenguatge sexista o imatge sexista i discriminatòria de manera que es produiran les revisions oportunes per a fomentar una imatge inclusiva i que aquest error no passen en futures publicacions.

Una vegada revisats i corregits, es plantejarà revisar qualsevol publicació que es presente posteriorment tant en imatges com en textos per a que aquestes fomenten una imatge inclusiva de cara a la població i totes les persones que estiguin a l'abast d'aquestes publicacions.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació:**

Comprovació de les xarxes socials, textos, icones, tríptics...

Anualment revisió de aquestes publicacions per si estan seguint les normes de llenguatge i imatge inclusius.

**Persones beneficiàries:**

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

**Personal responsable:**

- Departament de comunicació.
- Comissió d'igualtat.



**Mesura 28º:** Introducció de la perspectiva de gènere en cadascú dels departaments de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer.

**Temporalització:** 2º any.

**Objectius:**

- Difondre a tot el municipi una imatge de igualtat i no discriminació.
- Transmetre una visió no sexista i inclusiva d'ambdós sexes.
- Fomentar l'ús del llenguatge i la imatge no sexista entre la plantilla.
- Promoure una perspectiva de gènere a Polinyà i els municipis del voltant.
- Aconseguir que cada àrea complisca els requisits bàsics d'igualtat.
- Facilitar l'avaluació del progrés en la implementació del Pla d'Igualtat.

**Descripció:**

Introduir la necessitat d'incloure en cada tasca de l'Ajuntament continguts de la influència que aquesta pugui tindre en matèria d'igualtat, i les dades que es puguin extraure desagregades per sexe. D'aquesta forma es treballarà en equip per aconseguir, la inclusió de la igualtat des d'una perspectiva global i en totes les polítiques que es realitzen.

**Mecanismes i indicadors d'avaluació:**

Inclusió de totes les dades desagregades pel sexe.

Comprovació de la inclusió d'aspectes d'igualtat en cada departament.

**Persones beneficiàries:**

Plantilla de l'Ajuntament de Polinyà de Xúquer

**Personal responsable**

- Tota la plantilla de l'Ajuntament.
- Administració.



## 11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

	1º ANY	2º ANY	3º ANY	4º ANY
<b>ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ</b>				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
<b>ÀREA DE CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ</b>				
10				
11				
12				
13				
14				
<b>ÀREA DE RETRIBUCIONS</b>				
15				
16				
<b>ÀREA DE CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR</b>				
17				
18				
19				
<b>ÀREA DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE</b>				
20				
21				



ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				

( )



## 12. VOCABULARI

### PERSPECTIVA DE GÈNERE:

Enfocament des del qual s'analitza una determinada realitat i metodologia d'intervenció per a la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats, basada en considerar sistemàticament les diferències, especificitats i experiències de partida d'homes i dones en l'accés i control dels recursos materials i simbòlics, per a detectar i eliminar les causes i els obstacles que impedeixen la consecució de la igualtat real.

### PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS:

Principi fonamental de les societats democràtiques basat en el dret fonamental segons el qual totes les persones som iguals davant la llei i mereixem el mateix tracte al mateix temps que es reconeixen les nostres diferències. Defensa la presència i participació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits i a tots els nivells de la vida.

### ASSETJAMENT LABORAL:

D'acord amb l'article 2.2 de l'Acord de 6 d'abril de 2011 de la Taula de Negociació de l'Administració General de l'Estat, l'assetjament laboral es defineix com l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra/es que actuen enfront d'aquella/s des d'una posició de poder –no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics–, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquesta; suposant tant un atemptat contra la dignitat de la persona, com un risc per a la seua salut.

### DISCRIMINACIÓ EN L'OCUPACIÓ

Qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en determinats criteris com la raça, el color, el sexe, la religió, l'opinió política, la nacionalitat, l'origen social o altres criteris que tinga per efecte anular o reduir la igualtat d'oportunitats o de tracte en l'ocupació o ocupació.



## ASSETJAMENT SEXUAL

Segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tinga el propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

## ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

D'acord amb l'article 7.2 i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe són dos tipus de conducta que constitueixen una mostra de la desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral i, com a tal, es qualifiquen de vulneracions del principi d'igualtat. La diferència entre ambdues radica en què, mentre la primera se circumscriu a l'àmbit sexual, l'assetjament per raó de sexe suposa un tipus de situacions laborals discriminatòries molt més àmplies, sense tindre perquè existir intencionalitat sexual per part de la persona agressora. En tots dos casos es produeix una degradació de l'ambient de treball, amb repercussions negatives tant en les persones treballadores com sobre la mateixa organització.

## XANTATGE

El produït per un superior jeràrquic o persones les decisions de les quals puguen tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada. El xantatge sexual pot ser explícit, quan hi ha una proposició directa i expressa de sol·licitud sexual o coacció física per açò, o implícit, quan la persona treballadora no ha sigut requerida sexualment, però altres persones del seu mateix sexe, en circumstàncies professionals similars, milloren la seua categoria o salari per acceptar condicions d'un xantatge sexual, la qual cosa incita implícitament a la seua acceptació.

## XANTATGE MASCLISTA O PER RAÓ DE SEXE

El xantatge masclista o per raó de sexe és tota conducta gestual, verbal o comportament o actitud, realitzada tant per superiors jeràrquics o persones amb poder de decisió que té com a causa els estereotips de gènere (especialment, quan



aquestes actuacions es troben relacionades amb l'opció sexual, amb la identitat de gènere, o amb les situacions de maternitat, paternitat o d'assumpció d'altres cures familiars), que es produeix en el marc d'una organització o en relació o com a conseqüència d'una relació laboral, que posa en perill l'ocupació o el desenvolupament professional o laboral de qui ho enfronta.

Exposem ací uns exemples de xantatge masclista:

- Sol·licitud de favors sexuals, en el cas que aqueixes sol·licituds estiguen directament o indirectament relacionades amb la carrera professional, les condicions laborals o el manteniment del lloc de treball.
- Suggestiments desagradables.
- Acudits o comentaris sobre l'aspecte o la imatge de la persona.
- Abusos verbals intencionats, amb contingut luxuriós.
- Invitacions luxurioses o compromeses.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Tocar físicament, de forma intencional, i sense que l'altra persona ho demane.
- Acostar-se físicament massa o sense necessitat.
- Trucades telefòniques, cartes o missatges electrònics insultants.
- Persecució.
- Convidar repetidament a participar en activitats socials, encara que la persona en qüestió haja deixat clar que estan fora de lloc.
- Bromes o propostes explícitament sexuals.
- Assetjament sexual.

Les manifestacions de l'assetjament i xantatge sexual o sexista no són totes de la mateixa intensitat. Poden presentar-se de forma gradual i combinar-se per a crear un ambient laboral hostil així com amenaces concretes contra l'ocupació.

### **ASSETJAMENT AMBIENTAL**

Aquella conducta que crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que és objecte d'aquesta. En l'assetjament sexual ambiental les conseqüències són menys directes; el determinant és el manteniment d'un



comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe que produeix un entorn de treball negatiu per a la persona treballadora, creant un ambient ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acaba per interferir en el seu rendiment habitual. L'afectat negativament ací és el mateix entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix.

### ANDROCENTRISME

Pensament de l'home com a centre i referent principal de la societat.

### PATRIARCAT

Sistema d'organització social en el qual l'home ocupa tots els llocs de poder i de decisió.

### ROLS DE GÈNERE

Pautes i comportaments instaurats en la societat i donats per a cada sexe, que moltes vegades determinen el protagonisme de dones i homes, són perpetuades i els limita a eixir d'aquestes posicions.



## 13. ANEXOS

- **Comissió d'igualtat.**
- **Reglament Comissió d'igualtat.**



## Comissió d'Igualtat

De la gestió del II Pla d'Igualtat de es farà càrrec la Comissió d'Igualtat.

### La Comissió d'Igualtat es regirà pels següents principis:

- La participació en la mateixa serà voluntària i es procurarà que hi haga una rotació dels seus membres.
- Per pertànyer al mateix **serà recomanable, però no obligatori**, posseir una formació mínima en Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes o en perspectiva de gènere.

### La gestió del Pla consistirà en particular a:

- Vetllar pel compliment dels objectius del Pla d'Igualtat i per l'execució de les actuacions.
- Organitzar l'execució de les actuacions.
- Garantir la realització del seu seguiment i avaluació.
- Prendre les mesures correctores o complementàries necessàries per garantir la consecució dels objectius plantejats.
- Convocar i dotar de contingut les reunions de la Comissió d'Igualtat.

## Reglament de la Comissió d'Igualtat

L'Ajuntament, amb l'aplicació d'aquest II Pla, adapta el seu funcionament i la seua organització a la normativa en matèria d'igualtat. El II Pla d'Igualtat serà dut a terme per la Comissió d'Igualtat, que vetllarà per la consecució dels objectius proposats. Aquesta Comissió la formaran representants de l'Ajuntament que tindran poder democràtic de decisió a l'hora d'implantar les mesures proposades, a més de dur a terme les accions seguint un cronograma determinat i l'avaluació d'aquestes.

Cal destacar la importància de que el Pla d'Igualtat siga flexible i dinàmic amb els temps i les mesures proposades per a que siga adaptable als canvis suggerits i a les noves necessitats que sorgeixen o siguen diagnosticades pel personal de la plantilla o de la Comissió d'Igualtat.



## Reglament de la Comissió d'Igualtat

### Objecte

Les bases que a continuació es descriuen regulen el funcionament de la Comissió d'Igualtat, constituïda per a dur a terme l'avaluació, el seguiment i l'aplicació de les mesures acordades al II Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament.

### Finalitat

La finalitat que persegueix la creació d'una Comissió d'Igualtat és la consecució efectiva de la igualtat entre dones i homes al sí de l'organització interna de l'Ajuntament. Per a aquesta tasca, la Comissió d'Igualtat participa en la recollida d'informació, l'elaboració, la posada en marxa, el desenvolupament, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

### Composició

La Comissió d'Igualtat la conformaran tant persones amb participació política com persones de la pròpia plantilla de l'Ajuntament. designades, dins d'allò possible, de forma paritària.

Les persones titulars que la conformen podran autoritzar l'assistència a les reunions designant suplents en cas de que aquesta no siga possible per la seua part.

### Competències

Dins de les capacitats de la Comissió d'Igualtat s'inclouen una sèrie de competències que persegueixen la consecució de l'objectiu primordial d'aquest Pla, la igualtat efectiva entre dones i homes. Sent així, la Comissió d'Igualtat té plena autoritat per a realitzar les funcions que es descriuen a continuació:

- Convocar i dotar de contingut les reunions de la Comissió d'Igualtat.
- Vetllar pel compliment del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament.
- Vetllar pel l'execució de les mesures proposades al Pla d'Igualtat dins dels terminis establerts.
- Avaluar el progrés dels objectius i el compliment d'aquests del Pla d'Igualtat.
- Prendre les mesures correctores o complementàries per garantir la consecució dels objectius plantejats, si foren necessàries, per adaptar-lo a noves necessitats que



vagen sorgint.

- Recollir les modificacions i suggeriments que els traslladi la plantilla per avaluar-les i sospesar la seua inclusió.
- Modificar les següents bases i adaptar-les a les necessitats que es consideren adequades per a la correcta consecució dels objectius establerts al propi Pla.

## Convocatòria

La Comissió d'Igualtat tindrà, al menys, una reunió ordinària anual una vegada comenci a implantar-se el Pla d'Igualtat, sense perjudici de que es pugen convocar reunions ordinàries fixant altre període de temps inferior o reunions extraordinàries en qualsevol moment.

Les reunions de la Comissió d'Igualtat es poden convocar per qualsevol de les parts.

## Vigència

La Comissió d'Igualtat tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la validesa del II Pla d'Igualtat.

## Avaluació i Seguiment del Pla

Per al seguiment, la recollida de dades i l'avaluació de la consecució dels objectius proposats per les mesures contingudes a aquest II Pla d'Igualtat s'han dissenyat les següents fitxes que contenen tota la informació necessària per a dur a terme aquesta tasca.

Aquesta fitxa haurà de ser recollida, encara que no necessàriament emplenada, per cadascun dels òrgans responsables del compliment de les diferents accions que remetran a la Comissió d'Igualtat per al seu seguiment.



Nº de la Mesura

**Temporalització de la Mesura**

Primer any

Segon any

Tercer any

Quart any

**Grau d'implantació de la Mesura**

En execució

Realitzada

No realitzada

**Indicadors i nombre d'accions realitzades desagregades per sexe**

	Dona	Home

**Dificultats trobades amb l'aplicació de la Mesura i Solucions Proposades**

--

