



RAFELGUARAF

PLA INTERN D'IGUALTAT

DE RAFELGUARAF

(2024-2028)



ÍNDEX



ÍNDEX

Crèdits	6
Saluda	8
Introducció	11
Marc jurídic	14
Normativa internacional	14
Normativa europea	15
Normativa estatal	16
Normativa autonòmica	18
Normativa local	19
Principis rectors	21
Transversalitat de gènere	21
Interseccionalitat	21
Participació i transparència	22
Inclusió	23
Diversitat	23
Comunicació, imatge i llenguatge no sexista	23
Conciliació i corresponsabilitat	24
Metodologia	26
Comissió d'Igualtat	28
Composició	28
Funcions	28
Normes de funcionament	30
Diagnòstic	32
1.	33
2.	45
4.	52
5.	56
6.	57
7.	65
8.	65
9.	72
10.	75
11.	78
12.	78
Conclusions	77





Pla d'acció	79
Cronograma	88
Seguiment i avaluació	92
Annexos	95



CRÈDITS



Crèdits

Document impulsat per:

Rafaela Aliaga Sendra, Alcaldessa de Rafelguaraf

Jeniffer Navarro Boluda, Regidora de Joventut, Igualtat, LGTBIQ+ i Benestar Animal

María Asunción Sancho Oltra, Regidora de Serveis Socials, Tercera Edat, Dona i Sanitat

Equip tècnic:

Joan Gonçales i Nogueroles, sociòleg i agent d'igualtat

Aitana Sempere Hernández, jurista i politòloga

Mar Nebot Boix, criminòloga i agent d'igualtat

Andrea Aguilar Folgado, sociòloga

Col·laboracions i agraïments:

A tota la plantilla de l'Ajuntament i a la Comissió d'Igualtat per la seua disponibilitat, participació i entrega.

SALUDA



Saluda



Saluda Alcaldia

El municipi de Rafelguaraf ha mostrat, des de diferents àmbits, el seu compromís ferm en l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes, i ha reconegut la importància d'eliminar qualsevol forma de discriminació promovent una cultura inclusiva.

En este sentit, ens complau presentar el I Pla Intern d'Igualtat, un projecte que reflecteix el compromís que, com a institució, assumim en la

construcció d'un entorn laboral més just, inclusiu i respectuós.

Alhora, sorgeix en la intenció de garantir que cada persona que forma part de l'Ajuntament de Rafelguaraf pugua desenvolupar la seua labor en condicions d'equitat, lliure de qualsevol forma de discriminació o barrera que obstaculitze el seu desenvolupament professional.

La igualtat no és només un objectiu, sinó un valor que ens defineix de manera transversal. Per això, som conscients que la consecució de la igualtat no pot limitar-se a la voluntat i necessita accions concretes que corregisquen els desequilibris, fomenten la conciliació i garantisquen una representació equilibrada.

El I Pla Intern d'Igualtat no és una meta, més bé és un camí que hem de recórrer amb implicació per part de totes les persones que formem part d'este Ajuntament. La transformació de la nostra institució en un referent d'igualtat i bones pràctiques laborals passa perquè s'implemente de manera activa el Pla d'Acció, sent la guia que comporte un canvi real i tangible al nostre dia a dia.

Rafaela Aliaga Sendra

Alcaldessa de Rafelguaraf



Saluda Regidora

Com a Regidora d'Igualtat de l'Ajuntament de Rafelguaraf, és un orgull presentar-vos el Pla d'Igualtat Intern, una eina clau per a avançar cap a un entorn laboral més equitatiu, on cada persona pugui desenvolupar-se professionalment en igualtat de condicions i lliure de qualsevol forma de discriminació.

La promoció d'este document reflecteix el nostre compromís amb la igualtat de gènere i la nostra voluntat de convertir-nos en una institució que actue com a model i referent en la promoció de valors fonamentals com el respecte, la justícia i la inclusió. Som conscients que la igualtat no s'aconsegueix de manera automàtica; requereix d'esforç, planificació i, sobretot, de la implicació de les persones que formem part d'este Ajuntament.

Per això, el Pla d'Igualtat Intern no és només un document tècnic, sinó una declaració d'intencions i un full de ruta que arreplega mesures concretes per a fomentar la conciliació, garantir l'equitat en l'accés i la promoció laboral, previndre i erradicar qualsevol tipus de desigualtat, i crear un clima laboral on es valore i respecte la diversitat.

Vull aprofitar per a agrair a totes les persones que han participat en l'elaboració d'este Pla, des del personal tècnic, la representació de les persones treballadores fins a cadascuna de les persones que han aportat la seua experiència i visió per a fer-ho possible. Gràcies al vostre esforç, hui comptem amb un document que no sols diagnostica les nostres necessitats, sinó que també ens ofereix solucions per a afrontar-les.

Vos anime que fem d'este Pla d'Igualtat una ferramenta viva, que ens inspire a millorar cada dia i ens ajude a construir una organització més justa, solidària i compromesa amb els drets de totes les persones. Estic convençuda que, treballant conjuntament, podem aconseguir els objectius que ens hem proposat.

Jeniffer Navarro Boluda

Regidora de Joventut, Igualtat, LGTBIQ+ i Benestar Animal



INTRODUCCIÓ



Introducció

La igualtat de dones i homes és un assumpte crucial per al progrés cap a una societat més justa i igualitària en el context d'una democràcia. L'Agenda 2030 identifica 17 àrees fonamentals per a aconseguir el desenvolupament sostenible, amb un total de 169 objectius que estan integralment i indivisible associats a eixes àrees.

En el context del pla d'igualtat, és important destacar els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) 5, 8 i 10. L'ODS 5 està centrat específicament a aconseguir la igualtat de gènere, dins del marc del respecte global als drets humans, considerant-los elements integrats i inseparables que equilibren les tres dimensions del desenvolupament sostenible: econòmica, social i mediambiental.

Este objectiu es presenta com una necessitat social i una demanda dirigida a totes les administracions públiques. Els òrgans i entitats municipals exerceixen un paper crucial en este àmbit, tant sensibilitzant la població com participant en la creació de mesures i accions que aborden els problemes que més afecten la ciutadania.

L'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat sorgeix de la responsabilitat de les administracions locals d'aplicar el principi d'igualtat de gènere en totes les seues àrees, espais i processos. En este sentit, des de l'Ajuntament de Rafelguaraf volem expressar el nostre compromís amb la consecució d'una igualtat real i efectiva d'oportunitats en dones i homes en el nostre entorn. És fonamental reconèixer que la promoció de la igualtat és una tasca que involucra tota la ciutadania, així com els diferents àmbits, departaments i àrees dins de l'administració local.

Esta anàlisi es basa en una combinació d'enfocaments quantitius, com ara l'examen de l'estructura salarial i l'anàlisi de l'organització jeràrquica. Juntament amb metodologies qualitatives, que inclouen des de l'aplicació d'enquestes en línia per a capturar les percepcions del personal fins a la realització de sessions de treball qualitatives.

Tot això contribueix a realitzar un diagnòstic de la situació, avaluant la realitat interna de l'ajuntament i detectant necessitats que, posteriorment, s'abordarà en el pla d'acció. Este enfocament proporciona una visió detallada d'aspectes crucials, de la pròpia plantilla de l'ajuntament, com la conciliació entre la vida laboral i personal, les oportunitats de creixement professional, les condicions de treball i la prevenció de l'assetjament sexual, entre altres.



Per a garantir l'èxit del pla, és necessària la col·laboració activa de l'equip de l'ajuntament de Rafelguaraf en totes les etapes del procés, pel fet que les seues vivències i perspectives enriqueixen l'avaluació, possibilitant una comprensió més integral de la situació interna en termes d'igualtat.

Una vegada conclòs el període de vigència d'este Pla Intern d'Igualtat, que abasteix des del 2024 fins al 2028, s'haurà de promoure l'elaboració del II Pla Intern d'Igualtat. Així doncs, el pròxim pla abordarà de manera exhaustiva les necessitats detectades, al llarg dels quatre anys, del personal municipal en relació a la igualtat d'oportunitats, amb la qua cosa es guien les accions de la següent planificació.

MARC JURÍDIC



Marc jurídic

El principi d'igualtat, com a principi fonamental, ha anat adquirint rellevància en la nostra societat. Conseqüentment, el suport jurídic que el sustenta ha experimentat un constant augment. És crucial comprendre este marc legal, cada vegada més extens, en relació amb la igualtat, ja que regeix el funcionament i les implicacions de la igualtat en diversos àmbits, específicament en l'àmbit local, on s'estableix la normativa que el fonamenta en l'esfera administrativa del nostre ajuntament.

En este context, es fa menció a la normativa legislativa que delimita el principi d'igualtat en dones i homes. També s'aborda la inclusió de mesures polítiques, plans, acords i protocols que han de servir com a base per al Pla Intern d'Igualtat destinat a la plantilla municipal.

Normativa internacional

Quant a l'àmbit internacional, una de les normes pioneres que apareix és la Declaració Universal dels Drets Humans, que s'estableix en 1948 per les Nacions Unides, amb què es garanteix per primera vegada uns drets bàsics. Ací apareix el principi d'igualtat en els primers articles:

- Article 1: "Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets i, dotats com estan de raó i consciència, han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres".
- Article 2: "Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en esta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició".

L'organisme de les Nacions Unides va promulgar, a més, unes conferències internacionals que van abordar la situació de les dones per a aconseguir equiparar els seus drets als dels homes. Fins al moment, s'han celebrat quatre d'estes. La primera es va donar en 1975 a Mèxic, la següent en 1980 a Copenhaguen, en 1985 a Nairobi i, finalment, en 1995 a Pequín.

En estes conferències es proposen polítiques d'igualtat per a resoldre situacions de discriminació exclusives de les dones. Suposen un punt clau en la consecució de molts dels objectius, per a aconseguir una igualtat real i efectiva, ja que els representants dels països es comprometen a disposar dels mecanismes necessaris per a poder complir-los.



La conferència de Pequín (1995) va suposar un punt d'inflexió en esta matèria, començant a parlar per primera vegada del concepte de gènere i discriminació, a més d'establir una sèrie d'accions per aconseguir la igualtat de gènere a nivell global en diferents àmbits, que se centren en: pobresa, educació, salut, violència, economia, poder i presa de decisions, mecanismes institucionals, mitjans de comunicació i drets humans de les dones.

A més, introdueix el concepte de transversalitat de gènere, posant en rellevància la necessitat que la perspectiva de gènere s'incorpore als processos de disseny, execució i avaluació de les polítiques públiques, de manera que es tinguen en compte impactes que influeixen de manera diferenciada en dones i homes.

Destaca també la importància de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), que entra en vigor en 1981, amb què es promulguen mesures en matèria de prevenció de discriminacions. El document es focalitza en aspectes clau relacionats amb la igualtat real i efectiva de les dones, condemnant la discriminació contra les dones en totes les seues formes i compromentent als estats membres a impulsar polítiques encaminades a l'eliminació de discriminacions.

Normativa europea

Un primer document jurídic que s'ha de destacar en l'àmbit europeu és el Tractat d'Amsterdam, constituït en 1992, que declara el dret fonamental de la lliure circulació de persones, originant a Europa, un espai de llibertat sense restriccions. Una dècada més tard, s'origina la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, de l'any 2000, reformada en 2007.

Esta carta introdueix novetats respecte a les qüestions de discriminació per discapacitat, edat o orientació sexual. Es declara en diversos articles, el dret intrínsec de les persones a no patir cap mena de discriminació, en què s'al·lega la igualtat entre dones i homes:

- Article 21: "Es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual".
- Article 23: "Igualtat entre dones i homes. La igualtat entre dones i homes haurà d'estar garantida en tots els àmbits, incloent en matèria de treball, ocupació i retribució".



Pel que fa a les directives comunitàries en matèria d'igualtat, trobem la Directiva 2006/54/CE del 5 de juliol, del Parlament Europeu i del Consell, fent referència a la garantia i la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de l'ocupació i la formació laboral, unificant els criteris que prohibeixen qualsevol tipus de discriminació.

La Directiva 92/85/CEE, fa referència a la millora de la seguretat i salut de les dones durant el període d'embaràs i de primera lactància en l'àmbit laboral; la Directiva 2002/73/CE, que introdueix el concepte de transversalitat, i la Directiva 2004/113/CE, sobre l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. També la Directiva 2019/1158 del Parlament Europeu, que regula la conciliació de la vida professional i familiar, i la Directiva 75/117/CEE per la qual s'estableix la prohibició de la discriminació en matèria retributiva per raó de sexe.

Actualment, la Comissió Europea ha adoptat una estratègia per a la igualtat de gènere 2020-2025, establint un marc en el qual es busca que qualsevol persona es trobe lliure de patir qualsevol tipus de violència i discriminació.

Finalment, s'ha de fer referència a l'anomenada Agenda 2030, i els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) que enumeren 17 fins, com el de garantir la igualtat entre persones o el desenvolupament econòmic sostenible.

En concret, s'hi destaca l'ODS 5, que incideix en la necessitat d'aconseguir la igualtat de gènere i fomentar l'empoderament de dones i xiquetes, en què es contempla una sèrie de metes necessàries per al seu compliment. Per exemple, posar fi a la discriminació, eliminar totes les formes de violència de gènere, eliminar pràctiques nocives com el matrimoni infantil i la mutilació genital femenina, reconèixer i valorar el treball de cures domèstiques.

A més, assegurar la participació plena de la dona i la igualtat d'oportunitats, assegurar l'accés universal a la salut sexual i reproductiva, igualtat de drets davant els recursos econòmics, aprovar i enfortir polítiques i lleis aplicables per a promoure la igualtat de gènere i l'empoderament femení.

Normativa estatal

En l'àmbit nacional, en matèria d'igualtat, es parteix del text bàsic que determina i arreplega les lleis estatals, de manera que es conforma la base jurídica sobre la qual s'assenten els principis de la nostra societat.

Així, la Constitució espanyola de 1978, proclama en l'article 14 que totes les persones són iguals enfront de la llei, indistintament del seu sexe. També cal comentar l'article 9.2., que sosté que han de ser els poders públics qui promoguen les condicions



perquè la llibertat i la igualtat que es donen en la societat siguin reals i efectives, eliminant els obstacles que ho dificulten i facilitant la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

La primera llei a nivell nacional que apareix en matèria de violència de gènere és la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció oficial contra la violència de gènere. En ella s'aborda la problemàtica des d'una perspectiva integral, comprèn mesures que engloben diferents àmbits, des de l'educació, fins a l'àmbit judicial. Esta llei atribueix als governs i poders polítics la responsabilitat per a eliminar la violència de gènere, la qual cosa suposa un canvi de paradigma en la manera d'abordar la qüestió, ja que no és un problema relegat a l'àmbit privat, sinó que es constitueix com un problema social i estructural.

Uns anys després s'instaura la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix en el seu primer article que dones i homes són iguals en drets i deures, fent efectiu el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats, no sols en el marc privat de l'empresa, sinó també en l'administració pública, afegint com a novetat, la prevenció de les conductes discriminatòries en qualsevol àmbit de la vida.

A més, per a l'àmbit laboral en què es desenvolupa el present pla, s'ha de fer referència a l'Estatut dels Treballadors (Reial decret 2/2015, del 23 d'octubre) i la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (Reial decret 5/2015 del 30 d'octubre).

Convé esmentar, també, el Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere de 2017, mitjançant el qual les entitats públiques locals disposen de fons i recursos econòmics per a implementar la lluita contra la violència de gènere en els seus respectius territoris. Entre les mesures que s'hi inclouen destaquen el perfeccionament de l'assistència i protecció oferta a les dones víctimes de violència de gènere o la visualització i atenció de les formes de violència de gènere fora de la situació de parella.

En 2019 es desenvolupa el Reial Decret 6/2019 de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'ocupació i el treball, incloent-hi mesures fonamentals com la intransferibilitat de les setmanes de permisos per a la cura de la descendència.

Convé assenyalar també el Reial Decret Llei 12/2020, de 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere, el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el



Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Tres normes legislatives que s'originen dins de la situació de pandèmia de la COVID-19, context on les dones que patien violència de gènere es van convertir en un subjecte amb especial vulnerabilitat, de manera que quedaven limitades en les seues llars, on convivia amb el seu agressor, situació d'urgència que va originar l'adopció d'estes normes.

La Llei 15/2022 de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació i la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual reforcen la garantia de diferents drets de l'àmbit laboral i milloren l'atenció de qüestions relatives a la prevenció de riscos, com és la incorporació de la violència sexual dins de l'àmbit laboral.

Finalment, cal fer menció a la resolució de 16 de març de 2023, per la qual es crea el Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, amb la finalitat de donar compliment al que s'estableix en la disposició addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre. La creació del registre permet donar suport als plans i protocols que ja han sigut aprovats per les seues respectives Administracions, unificant en un sol espai tots els documents adoptats en esta matèria, amb la finalitat de facilitar a la ciutadania el seu accés i coneixement.

Normativa autonòmica

A nivell autonòmic, comptem amb un recull de normativa pròpia bastant àmplia en matèria d'igualtat. Començant pel propi Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, que reconeix en el seu article 8.1 que valencians i valencianes gaudiran de manera igualitària de drets, deures i llibertats arreplegats en l'ordenament de la Unió Europea i de la Constitució espanyola.

L'article 8.2 especifica l'obligació dels poders públics de vetlar per la protecció i respecte d'estos drets i llibertats, i pel compliment dels seus deures. L'article 11 esmenta expressament la igualtat de gènere, on "La Generalitat [...] vetlarà perquè dones i homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap manera, garantint que ho fan en igualtat de condicions". Estos principis materialitzen les lleis dins del nostre marc jurídic, en què, per tant, es recull el principi d'igualtat en la nostra comunitat autònoma.

Partim també de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, inclosa en el propi Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana. El



text proclama en el seu article 1 que té per objecte regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana, orientant els principis generals cap a eixe principi d'igualtat, igual que l'organització administrativa, on les seues accions bàsiques han d'estar orientades sota el mateix principi.

A més, per a erradicar qualsevol tipus de violència cap a les dones, es proposen mesures específiques impulsades des de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, Integral contra la Violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

D'altra banda, en 2017 s'aprova el Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista, en què s'estableixen unes línies d'actuació davant els casos de violència de gènere, comproment diverses institucions valencianes amb esta causa, posant el focus en la sensibilització i prevenció.

Finalment, s'ha d'esmentar la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública i el codi de Bon Govern, norma que complementa els principis de l'administració pública i els encaixa en una metodologia més conscienciada amb la igualtat.

Normativa local

Pel que fa a la normativa local, l'ajuntament de Rafelguaraf té el Pla Municipal d'Igualtat i s'està treballant en el segon actualment. Tot i això, esdevé clau comptar tant amb un pla intern com municipal. En eixe sentit, el primer es dirigeix a tota la població del municipi i cerca promoure la igualtat de gènere en els serveis, polítiques públiques i activitats que impacten la ciutadania.

En canvi, el segon s'enfoca exclusivament a l'ajuntament com a organització, promovent la igualtat d'oportunitats entre el personal, millorant les seues condicions laborals i eliminant possibles desigualtats internes. Així doncs, els constants avanços en matèria d'igualtat fan necessari actualitzar el marc jurídic i estratègic de planificació a nivell intern de la plantilla.

Un ajuntament amb un pla intern d'igualtat mostra coherència entre el que predica cap a la ciutadania i el que practica internament. Amb això, reforça la seua legitimitat per a impulsar polítiques d'igualtat en la comunitat, si és capaç d'implementar estes polítiques en la seua pròpia estructura.



PRINCIPIS RECTORS



Principis rectors

El desenvolupament del Pla Intern necessita d'uns principis rectoros que facen de guia en les diferents fases del procés. És a dir, els principis que a continuació es descriuen són els pilars argumentaris d'esta iniciativa.

Transversalitat de gènere

La transversalitat de Gènere, un concepte fonamental que ha marcat el segle XX en l'àmbit de la igualtat, va ser definit pel Consell d'Europa en 1998. Este enfocament implica la "reorganització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics per a incorporar, per part dels actors involucrats, la perspectiva d'igualtat de gènere en tots els nivells i fases de totes les polítiques".

Treballar amb perspectiva de gènere és essencial, ja que constitueix la principal eina per a implementar la transversalitat. Permet comprendre com es construeixen les diferències de dones i homes en un context específic. Així doncs, és crucial analitzar esta situació diferencial, prenent el gènere com a principi bàsic per a entendre la realitat. És important ser conscient que el gènere és una construcció social que ha situat les dones, tradicionalment, en rols secundaris i subordinats, especialment en una estructura social patriarcal.

Per a aplicar la transversalitat de gènere en l'àmbit municipal, és necessari realitzar una autoanàlisi. L'objectiu és sotmetre les estructures internes de l'administració local a un canvi en la seua cultura organitzacional, de manera que es facilita el desenvolupament de la seua labor com a entitat al servei de la ciutadania i els interessos municipals sota el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les seues actuacions. A través d'este procés, l'entitat local no sols es converteix en promotora de polítiques públiques sota el principi de transversalitat legalment establert, sinó també en un referent d'estructura, funcionament i organització igualitària.

Interseccionalitat

La identitat d'una persona no pot ser fàcilment encapsulada en un sol tret o característica. Aspectes com el sexe, l'edat o la classe social són elements fonamentals, entre altres, per a determinar o descriure la situació d'una persona. Esta diversitat no sols implica necessitats diferents en cadascuna d'eixes identitats, sinó que és la intersecció d'estes la que genera unes necessitats més específiques.



La interseccionalitat busca comprendre la complexitat de les vides de les dones, en situació en què es reconeix que poden enfrontar més d'una forma de discriminació, la qual cosa resulta en la identificació de grups especialment vulnerables que requereixen atenció acurada. Reconèixer que el suport efectiu per a una dona pot no ser igualment efectiu per a una altra possibilita el disseny de polítiques públiques d'igualtat que consideren tots estos processos d'exclusió, de manera que es puguem proposar solucions que previnguen l'acumulació de múltiples formes de discriminació.

Esta premissa implica l'obligació de tindre en compte esta multiplicitat de característiques quan impulsen polítiques públiques, assegurant que cada projecte siga inclusiu. Específicament, l'aplicació de la interseccionalitat en les polítiques d'igualtat de gènere garanteix l'atenció a totes les realitats que poden viure les dones, no sols pel fet de ser dones, sinó de manera més específica, per a ser dones majors, dones immigrants, dones amb diversitat funcional, dones amb persones dependents al seu càrrec, entre altres. Esta perspectiva assegura que el tractament de totes les seues necessitats siga adequat.

Participació i transparència

D'una banda, la Llei 1/2022, de 13 d'abril, de Transparència i Bon Govern de la Comunitat Valenciana, juntament amb la Llei 4/2023, de 13 d'abril, de Participació Ciutadana i Foment de l'Associacionisme de la Comunitat Valenciana, fomenten activament la participació ciutadana quan promouen la inclusió de diverses perspectives mitjançant eines participatives.

Estes normatives estableixen una relació horitzontal entre les administracions públiques i la ciutadania, promovent la col·laboració i la concreció de polítiques. Per tant, la col·laboració en el present pla es concep de manera essencialment inclusiva, atorgant una atenció especial a aquells grups de persones que no solen tindre un espai tradicional en la vida participativa.

D'altra banda, la transparència constitueix un dels pilars fonamentals en totes les accions empreses per l'administració local de Rafelguaraf. S'entén que, perquè les polítiques públiques siguen efectives i representen tota la població, és crucial comptar amb la participació contínua de la comunitat i garantir una transparència total, al llarg de tot el procés.

Això inclou tant la presa de decisions com la fase final d'implementació, fomentant així la conscienciació i el compromís dels ciutadans amb l'activitat comunitària. En altres paraules, la transparència no sols garanteix una ciutadania informada i compromesa



amb el bé públic, sinó que també impulsa una participació activa per part de la ciutadania en el desenvolupament i execució de polítiques locals.

Inclusió

La inclusió, malgrat ser present en la participació esmentada anteriorment, ha de ser reconeguda com un principi independent. Integrar grups exposats a discriminació o exclusió no sols és rellevant en la participació, sinó també en qualsevol altre aspecte que siga part del seu desenvolupament vital.

Guiar-se per este principi implica fomentar en tots els àmbits on es proposen accions el fet de tindre en compte les necessitats dels diversos grups de persones que componen un municipi, parant atenció a aquells que es troben en situacions de vulnerabilitat. D'esta manera, ens assegurem que estes persones siguen escoltades per una administració local que abraça polítiques d'igualtat i inclusió.

Diversitat

En els últims anys, els canvis en les esferes econòmica, social i política han influït en la configuració de les estructures socials, fent-les cada vegada més diverses. Estes diversitats són essencials per a entendre la societat, ja que este principi emergeix com una eina de canvi i ens capacita per a reconèixer l'amplitud d'elements diferenciats presents en la societat, advocant per una perspectiva d'acció que les contemple totes.

Comunicació, imatge i llenguatge no sexista

La comunicació per part d'una entitat pública exerceix un paper fonamental en la prestació de serveis, ja que el llenguatge utilitzat transmet idees i missatges específics. Per això, és essencial incorporar com a principi una de les eines més crucials en el desenvolupament i execució posterior dels plans d'igualtat.

Encara que comunament es concep de manera natural, el llenguatge no és una eina neutral, sinó que sovint conté elements determinants, tant positius com negatius. L'adopció d'un llenguatge inclusiu no implica la creació d'un nou llenguatge, sinó la utilització dels recursos ja existents i la normalització de fórmules que històricament han permés excloure determinats col·lectius de la comunicació. En conseqüència, l'Ajuntament de Rafelguaraf es compromet a emprar un llenguatge respectuós i inclusiu que reflectisca les diverses realitats existents, evitant així la perpetuació d'estereotips i rols de gènere.



Conciliació i corresponsabilitat

Sent esta una de les àrees que conformen el pla d'acció, es considera necessària la menció expressa en este apartat. Des de fa anys, la conciliació s'ha convertit en un dels conceptes claus en la cerca de les millors condicions socials i laborals de les dones. No obstant això, últimament s'ha posat en el punt de mira, abordant-lo des d'una perspectiva corresponsable.

Això és, la corresponsabilitat aporta una distribució no solament de les tasques o responsabilitats familiars, sinó de la càrrega que estes comporten amb la seua organització i desenvolupament. Esta distribució corresponsable, ajuda a disposar d'un major temps i millora la salut mental de les dones, promovent que la conciliació no sols es reduïska a la de l'àmbit laboral i familiar, sinó ampliant-la també a la persona.

En esta línia, el present pla contempla la necessitat que la conciliació siga corresponsable, de manera que es puga reduir l'impacte dels rols i estereotips de gènere en la distribució desigual de les càrregues familiars.

METODOLOGIA



Metodologia

Segons els requisits establerts al Reial Decret 901/2020, d'1 de març, que regula els plans d'igualtat, i en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, s'ha fet ús de la combinació de tècniques tant quantitatives com qualitatives per al diagnòstic d'este pla.

En termes quantitius, s'ha dut a terme una anàlisi que utilitza dades organitzacionals en taules per a abastar part de l'estructura organitzativa de la plantilla i, per un altre, un registre retributiu i una auditoria salarial. Esta anàlisi, que segueix els requisits de l'art. 5 del RD 902 sobre igualtat retributiva entre dones i homes, es basa en la mitjana aritmètica i la mitjana per a avaluar objectivament cada grup i lloc de treball, la qual cosa permet determinar si el sistema de remuneració compleix amb el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones.

D'altra banda, en l'àmbit qualitatiu, s'ha recopilat informació a través de reunions qualitatives amb representants de diferents àrees de l'Ajuntament i un qüestionari en línia completat per 8 persones de la plantilla. Esta participació és insuficient si ens cenyim a paràmetres estadístics significatius, però ens pot ajudar de manera qualitativa per a obtenir una visió completa de les necessitats en matèria d'igualtat en el consistori; ja que aborda temes relacionats amb la promoció professional, la formació, els processos de selecció, la conciliació laboral i els protocols d'actuació, entre altres.

En combinar totes dues tècniques, quantitatives i qualitatives, es realitza un diagnòstic que no sols reflecteix les percepcions internes del personal, sinó també les dades objectives relacionades amb l'estructura organitzativa i salarial d'Ajuntament de Rafelguaraf, identificant les possibilitats de millora que han d'abordar-se en el pla d'acció.



COMISSIÓ D'IGUALTAT



Comissió d'Igualtat

La creació de la Comissió d'Igualtat té com a objectiu principal assegurar l'assoliment d'eines d'acció específiques per a l'Ajuntament de Rafelguaraf en relació amb la gestió i promoció del seu personal, així com la promoció de valors d'equitat dins de l'estructura organitzativa de l'administració local.

En este sentit, la formació de la comissió és essencial per a millorar l'estructura laboral de l'Ajuntament i establir pautes clares d'actuació per a abordar possibles problemàtiques relacionades amb la desigualtat o discriminació. Per tant, d'acord amb el que s'estableix en el reglament intern d'esta comissió, es regulen tant la seua composició com les funcions de les persones que la integren.

Composició

La Comissió d'Igualtat es constitueix com un òrgan representatiu de les diferents parts que componen l'Ajuntament, de caràcter valoratiu i consultiu.

1. La Comissió d'Igualtat, que serà paritària, es compondrà de les següents parts, que tenen veu i vot:

a) Persones representants de l'equip de govern de l'Ajuntament:

- Rafaela Aliaga Sendra, Alcaldessa de Rafelguaraf.
- Maria Asunción Sancho Oltra, Regidora de Serveis Socials, Tercera Edat, Dona i Sanitat.

b) Una persona representant de cada sindicat amb representativitat a l'Ajuntament de Rafelguaraf:

- Ferran Balaguer Pallàs (UGT)
- Marta Castera Moragues (CCOO)

2. En cas d'impossibilitat d'assistència, es podrà nomenar una persona que la substituïska i assumisca les seues funcions.



3. Podrà assistir el personal assessor extern expert en la matèria per a secundar i assistir en l'elaboració de certes qüestions de complexitat tècnica i disposaran de veu, però no vot.
4. La designació, revocació i substitució de representants de cadascuna de les parts, seran lliures amb notificació prèvia i es decidiran per consens o, en defecte d'això, majoria qualificada de tres quartes parts en el Ple de la Comissió.

Funcions

1. La finalitat de la Comissió d'Igualtat és vetlar per la implantació, integració i compliment del principi de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en qualsevol procediment de gestió en el marc d'actuacions de l'Ajuntament de Rafelguaraf, participant en els diferents processos del seu desenvolupament i seguiment.
2. Les funcions de la present Comissió d'Igualtat seran les següents:
 - Aprovació del Reglament i la modificació d'este en el cas que siga necessari.
 - Assegurar-se de la correcta elaboració dels plans interns d'igualtat i aprovar-los quan siga procedent.
 - Vetlar pel compliment de les clàusules no discriminatòries i accions positives arreglades en les normes reguladores i conveni col·lectiu de les condicions de treball de les persones ocupades públiques, així com realitzar un seguiment de possibles discriminacions directes i indirectes per a garantir el principi d'igualtat i no discriminació sexual a l'Ajuntament de Rafelguaraf i que es complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes.
 - Atendre les consultes o dubtes plantejats per la plantilla de l'ajuntament referents en el Pla Intern d'Igualtat.
 - Intervenció en la resolució de conflictes relacionats amb la interpretació de les normes internes en matèria d'igualtat de dones i homes.
 - Col·laborar en la difusió del Pla Intern d'Igualtat dins de l'organització i promoure la seua implementació.
 - Rebre informació periòdica quan es necessite de la plantilla i dels serveis de prevenció, protocol d'assetjament sexual o sobre totes les queixes, suggeriments o actuacions, sempre que tinga com a objectiu la implementació d'alguna de les accions contingudes en el Pla d'Igualtat vigents.



-Treballar i col·laborar amb l'estructura política, administrativa i sindical de l'ajuntament per a l'aplicació del Pla d'Igualtat en el marc legislatiu que faça referència a les actuacions d'igualtat.

-Avaluar els informes anuals i estructurar amb la regidoria d'igualtat i, si és el cas al departament d'igualtat, les necessitats i actuacions de cada any de vigència del Pla.

-Altres funcions que se li atribuïsquen a la Comissió per consens o li siguin encomanades sempre que estiguen orientades a promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la no discriminació sexual o per raó de sexe o encomanades per la Taula General de Negociació.

-Promoure una avaluació externa del desenvolupament i implementació del Pla d'Igualtat.

-Controlar, vigilar i elevar si és el cas, propostes de modificació de les conductes discriminatòries sexuals o per raó de sexe per a realitzar propostes de correcció d'estes quan es detecte alguna situació de desigualtat, dirigint-les a les àrees municipals corresponents per a l'aplicació del Pla d'Igualtat.

- Proporcionar el vistiplau a l'informe anual de la implementació del Pla d'Igualtat.

3. Per al desenvolupament de les seues funcions, la Comissió podrà sol·licitar dels serveis de l'Ajuntament dades, informes i documents, especificant l'assumpte pel qual se sol·licita. Es facilitarà la informació amb el compliment de la normativa reguladora en matèria de protecció de dades de caràcter personal i hauran de tramitar-se mitjançant la presidència després d'haver-se acordat en la Comissió.

Normes de funcionament

1. La Comissió d'Igualtat es reunirà, almenys, una vegada a l'any per a avaluar i estudiar els informes d'avaluació del Pla Intern d'Igualtat. Podrà reunir-se de manera extraordinària a proposta de la Presidència o a sol·licitud d'un terç del total de les persones que la componen.

2. La convocatòria ordinària es realitzarà amb una antelació mínima de 5 dies hàbils, amb determinació dels punts a tractar en l'ordre del dia. Es remetran totes les persones membres del Ple de la Comissió. Les convocatòries extraordinàries tindran un termini de 2 dies hàbils.



3. Les iniciatives i propostes que es presenten al Ple de la Comissió per al seu estudi i deliberació hauran de presentar-se per escrit almenys amb 5 dies d'antelació a la creació de la convocatòria.
4. L'ordre del dia contindrà tots els punts a tractar en la convocatòria amb l'opció d'establir un punt d'altres qüestions que tractaran possibles temes que sorgisquen en la realització de la sessió i necessàriament hauran de tindre relació amb les qüestions tractades.
5. Els acords s'adoptaran amb majoria simple de les persones presents i en cas d'empat, determinarà el vot de qualitat per part de la Presidència. En cas d'absència en alguna de les parts, que produeix una situació no paritària de totes dues parts, el vot serà ponderat.
6. En absència de la presidència les seues responsabilitats en la comissió es traslladaran a la regidoria present en la comissió, incloent-hi el vot de qualitat.

DIAGNÒSTIC



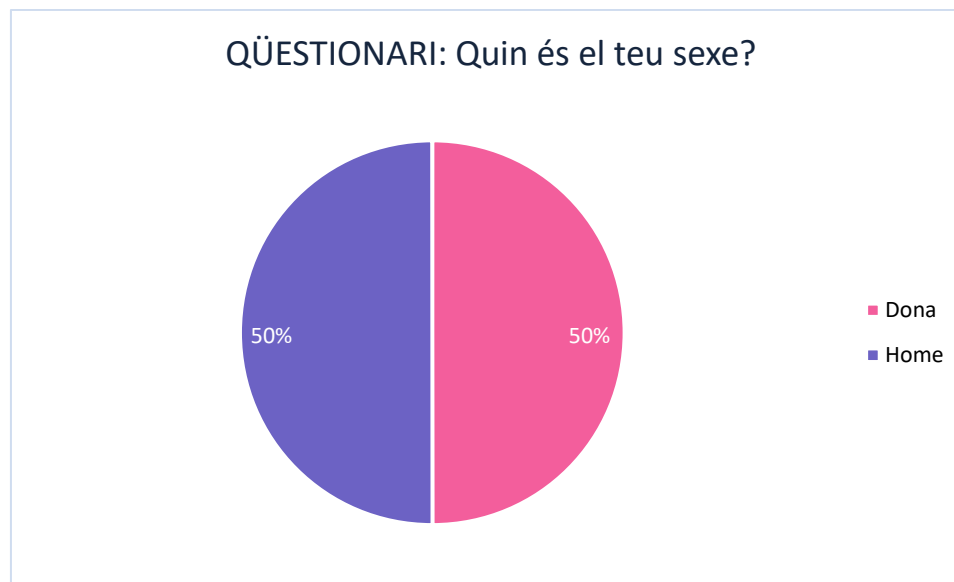
Diagnòstic

El diagnòstic de l'Pla Intern d'Igualtat té com a objectiu principal conèixer la realitat de la plantilla municipal de l'Ajuntament de Rafelguaraf i les possibles necessitats relacionades amb la igualtat en la plantilla.

Este diagnòstic inclou informació recopilada mitjançant diversos mètodes presentats en l'apartat de metodologia, com el qüestionari en línia, les dades quantitatives, les percepcions arreplegades en les reunions qualitatives i altres dades obtingudes de fonts secundàries, agrupats en les àrees temàtiques exigides pel RD 901/2020.

En primer lloc, és necessari apuntar que de les 20 persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament de Rafelguaraf en el moment de la recollida de dades, només 8 han donat resposta al qüestionari, amb una representació equilibrada de dones i homes com es pot comprovar en el següent gràfic.

Gràfic 1. Persones treballadores de l'Ajuntament de Rafelguaraf participants al qüestionari, segons sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

1. Classificació professional

La distribució de dones i homes en l'estructura professional d'un ajuntament es veu fortament influenciada per factors com els rols de gènere socialment arrelats, la



distribució tradicional d'ambdós sexes en el mercat laboral i les responsabilitats familiars que sovint recauen en les dones, la qual cosa limita les seues oportunitats d'ascens a rols de més poder.

En esta secció s'examinarà l'estructura organitzacional de la plantilla, incloent-hi aspectes com la distribució vertical i la presència de dones en càrrecs directius, avaluant estes dades a través del registre salarial, les estructures organitzatives i el qüestionari en línia.

La plantilla està formada per un total de 21 persones, d'entre les quals 11 són homes i 10 dones. En abordar la distribució horitzontal, si s'analitza la composició de l'ajuntament per àrees de treball, es pot comprovar com homes i dones es troben segregats i, per tant, concentrats, en departaments molt concrets. Fàcilment es pot comprovar si s'observa la Taula 1, com el departament de neteja es troba principalment compost per dones mentre que enginyeria tècnica i Policia Local es troben compostos per homes.

Cal ressaltar que, a diferència del que comunament es troba, als departaments de manteniment i administració es dona una presència equilibrada de dones i homes. Tot i això, per les especificitats de l'Ajuntament, els departaments són relativament laxes, fet que contribueix a un coneixement parcial de diferents àrees entre les persones de la plantilla. També s'ha de dir que l'àrea de Serveis Socials, que sovint presenta una feminització, no forma part de les competències de l'Ajuntament ja que pertany a la Mancomunitat.

Taula 1. Distribució de la plantilla per àrea de treball

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ÀREA DE TREBALL			
ÀREA DE TREBALL	Dones	Homes	TOTAL
ADMINISTRACIÓ	3	3	6
POLICIA LOCAL	0	3	3
MANTENIMENT	2	2	4
ACTIVITATS	0	1	1
NETEJA	5	0	5
PROMOCIÓ ECONÒMICA	0	1	1
URBANISME	0	1	1
TOTAL	10	11	21

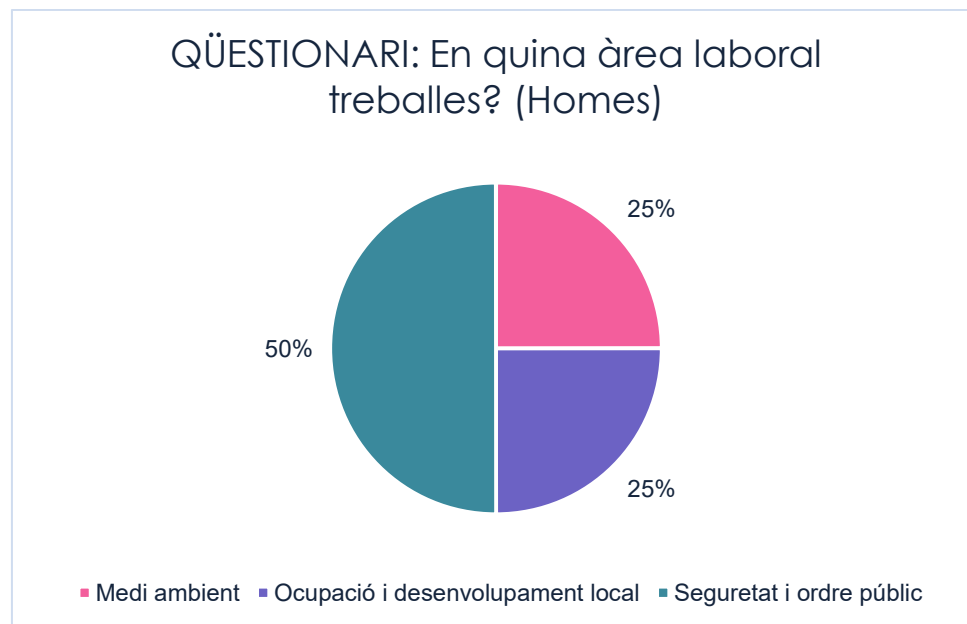
Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Rafelguaraf.



Com ja s'ha apuntat, els estereotips de gènere assignen determinades característiques i habilitats a homes i dones, la qual cosa limita les seues oportunitats i condicionant les seues decisions des d'edats primerenques. Per exemple, les professions relacionades amb la cura i l'administració solen considerar-se més adequades per a les dones, a causa de la percepció que elles són més empàtiques i organitzades.

D'altra banda, els treballs que requereixen força física o habilitats tècniques són comunament associats amb els homes, la qual cosa reforça la segregació horitzontal. A més, la falta de referents femenins en sectors tradicionalment masculinitzats contribueix a perpetuar esta desigualtat. Esta idea es pot comprovar també amb l'exemple de les dades extretes del qüestionari i que s'exposen en els gràfics 2 i 3, ja que els homes estan representats en sectors com ocupació i desenvolupament local o seguretat i ordre públic; mentre que les dones ho estan en cultura o hisenda i tributs.

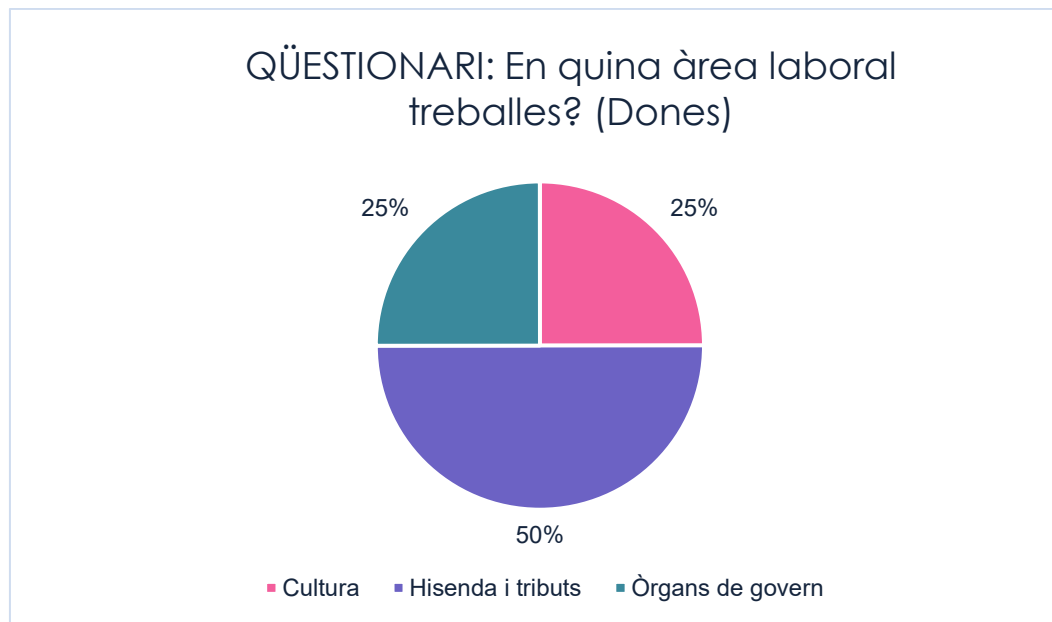
Gràfic 2. Àrea de treball dels homes



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.



Gràfic 3. Àrea de treball en dones



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

L'absència de models a seguir en unes certes àrees pot dissuadir les dones d'aspirar a llocs en estos camps, mentre que els homes poden sentir menys inclinació cap a professions dominades per dones, a causa de la falta de visibilitat d'altres homes en eixos rols. Esta segregació ocupacional no sols limita el desenvolupament professional i personal de les persones, sinó que també perpetua la desigualtat de gènere en l'entorn laboral. Per això, és fonamental abordar estos estereotips i promoure la diversitat en tots els sectors.

Taula 2: Distribució de la plantilla per relació laboral

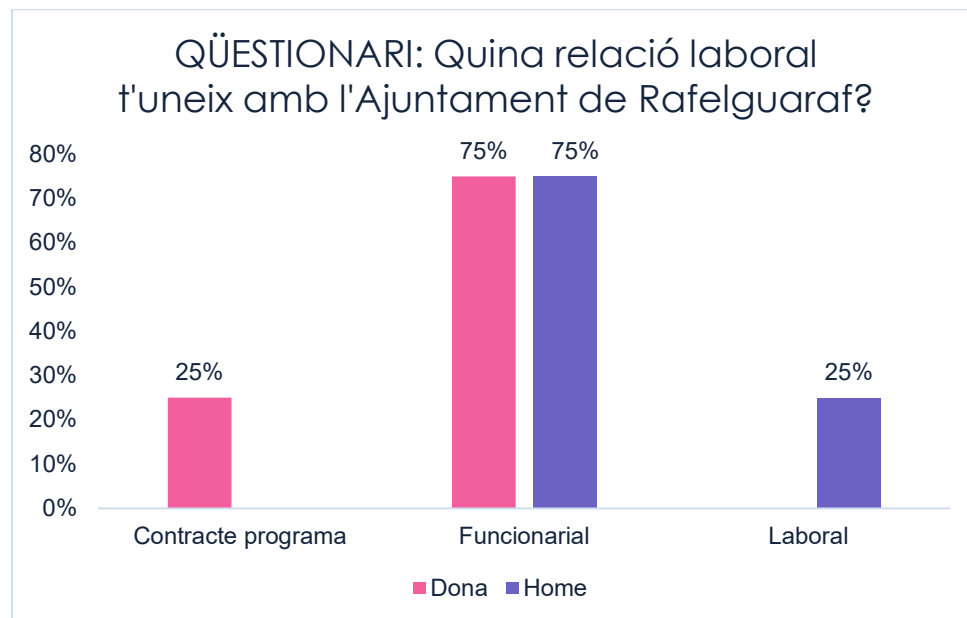
DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER RELACIÓ LABORAL			
TIPUS DE PLAÇA	Dones	Homes	TOTAL
FUNCIONARIAT DE CARRERA	3	7	10
FUNCIONARIAT INTERN	0	0	0
PERSONAL LABORAL ESTABILITZAT	5	4	9
PERSONAL LABORAL TEMPORAL	2	0	2
TOTAL	10	11	21

Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament.



Pel que fa a la relació laboral de les persones treballadores amb l'Ajuntament de Rafelguaraf, la meitat de la plantilla és funcionària mentre que l'altra meitat és personal laboral. Si més no, si s'observa la Taula 2, es poden identificar diferències notables entre sexes, ja que hi ha més homes que dones que són funcionaris de carrera; mentre que hi ha més dones que homes entre el personal laboral, especialment el temporal. Així doncs, el personal funcionariat que és qui té l'estabilitat assegurada, està conformat majoritàriament per homes, sent el treball temporal qui té una majora representació de dones.

Gràfic 4. Distribució de la plantilla per relació laboral i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

De la mateixa manera, respecte a les persones que han participat al qüestionari, tal com es pot apreciar al Gràfic 4, més enllà de personal funcionariat on les dades mostren una presència equilibrada de dones i homes, les dones representen el 25% dels contractes programa, mentre que els homes estan dins de personal laboral.

Això representa que, com que els contractes programa estan vinculats a les subvencions que puguen anar eixint, la inestabilitat laboral és major. Esta situació de temporalitat pot afectar de manera negativa al benestar econòmic i emocional, la qual cosa limita alhora l'accés a beneficis laborals i socials i redueix les oportunitats de planificació a llarg termini.



A més a més, en aquells casos en què les dones tenen relacions laborals temporals però associades a llocs de treball amb categories laborals superiors, poden veure's també afectades de manera negativa en la seua capacitat per a avançar professionalment, la qual cosa perpetua les desigualtats de gènere en el lloc de treball.

Resulta clau reconèixer i abordar estes desigualtats estructurals mitjançant polítiques que promoguen la igualtat de gènere al treball. Això inclou la implementació de mesures que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar, la promoció de contractes estables i segurs, i el suport a la formació i desenvolupament professional de les dones.

Taula 3. Distribució de la plantilla per grup de classificació laboral (personal funcionariat)

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER GRUPS DE CLASSIFICACIÓ LABORAL			
GRUP LABORAL	Dones	Homes	TOTAL
A1		1	1
A2			0
B		1	1
C1	3	4	7
C2			0
E/AP		1	1
TOTAL	3	7	10

Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Rafelguaraf

Taula 4. Distribució de la plantilla per grup de cotització laboral (personal laboral)

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER GRUPS DE CLASSIFICACIÓ LABORAL			
GRUP LABORAL	Dones	Homes	TOTAL
1	0	2	2
2	0	1	1
3	-	-	0
4	-	-	0
5	-	-	0
6	-	-	0
7	-	-	0
8	0	1	1
9	-	-	0
10	7	-	7
11	-	-	0
TOTAL	7	4	11

Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Rafelguaraf.



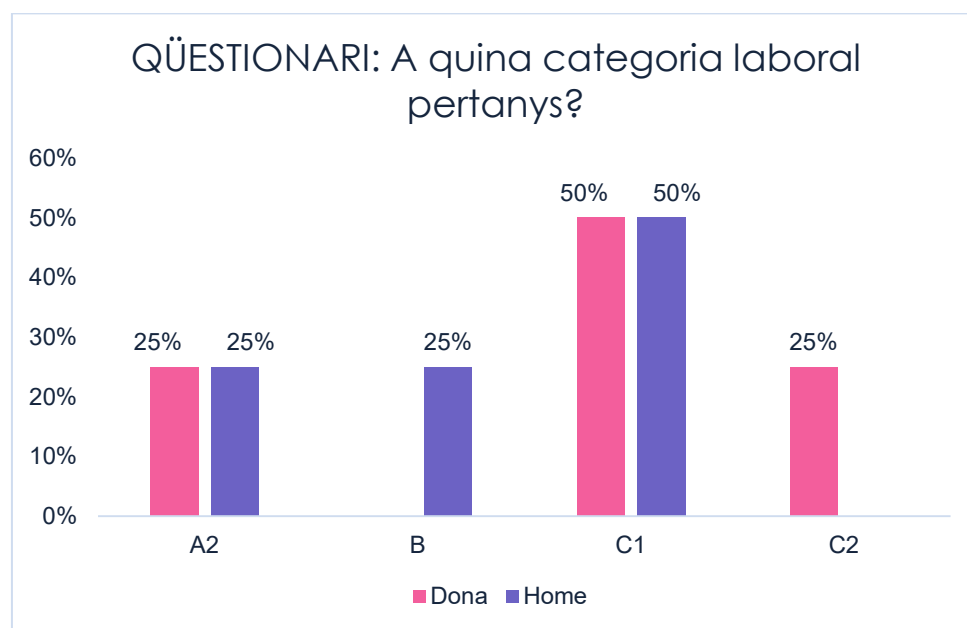
Si s'atén la distribució per categoria professional, s'observa en les Taules 3 i 4 la classificació laboral de les persones funcionàries i laborals. Si s'analitzen les dades de les persones que són funcionàries, es pot veure que només formen part de la categoria amb més responsabilitat els homes. És en un nivell intermedi on la presència s'equilibra, amb 3 dones i 4 homes.

En la mateixa línia, pel que fa a les persones amb relació laboral, les dones estan totes representades al grup de cotització 10, és a dir, al penúltim esglaó disposat; mentre que els homes formen part dels grups més alts.

Ací seria important recalcar el fet que existisquen diferents maneres de categoritzar la plantilla en funció de si són personal funcionari o laboral, ja que a l'hora de fer comparatives per a analitzar les dades, resulta impossible. En eixe sentit, caldria especificar en el pla d'acció, la mesura d'unificar les categories per tal de poder identificar si es donen possibles biaixos de gènere.

Seguint ara les dades obtingudes a través del qüestionari, i per poder contrastar-lo amb la informació proporcionada per l'Ajuntament, la distribució per categoria professional mostra una paritat pel que fa als llocs de responsabilitat i sexe. Això vol dir que, tant homes com dones ocupen càrrecs d'alta responsabilitat, com els de les categories A1 i A2. També es pot observar una major presència femenina en categories laborals més baixes, tot i ser personal funcionari.

Gràfic 5. Distribució de la plantilla per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Taula 5. Distribució de la plantilla per edats

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER EDATS			
Edat	Dones	Homes	TOTAL
Menys de 20 anys			0
20 – 29 anys	3		3
30 – 39 anys		3	3
40 – 49 anys		4	4
50 i més anys	7	4	11
TOTAL	10	11	21

Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Rafelguaraf.

En relació a la distribució per edats, el gruix de la plantilla es troba distribuït en la franja de 50 anys i més, fet que indica que la majoria de persones treballadores de l'Ajuntament de Rafelguaraf estan en una etapa de maduresa professional, on han acumulat experiència i han assumit rols més estables dins de l'organització.

Conseqüentment, i en contrast, hi ha una notable mancança de personal jove, ja que només hi ha tres dones menors de 30 anys. Cal afegir, si es tenen en compte ambdós sexes, que les dones estan representades tant en les franges més primerenques com en la més tardana. És a dir, en les edats on és més probable que tinguin criatures, no hi ha representació. Al contrari, els homes estan representats de manera quasi equitativa en les tres franges. Este punt s'abordarà amb més profunditat més endavant, en l'apartat de conciliació i corresponsabilitat.

Esta situació respon a diversos factors, com per exemple la baixa presència de persones joves en poblacions més bé xicotetes com és el cas de Rafelguaraf, la percepció que l'Administració Pública és un entorn laboral més adequat per a persones amb més experiència o la possible preferència de les persones joves per oportunitats en el sector privat, que sovint ofereix condicions laborals més dinàmiques i variades, almenys a curt termini.



Taula 6. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis actual

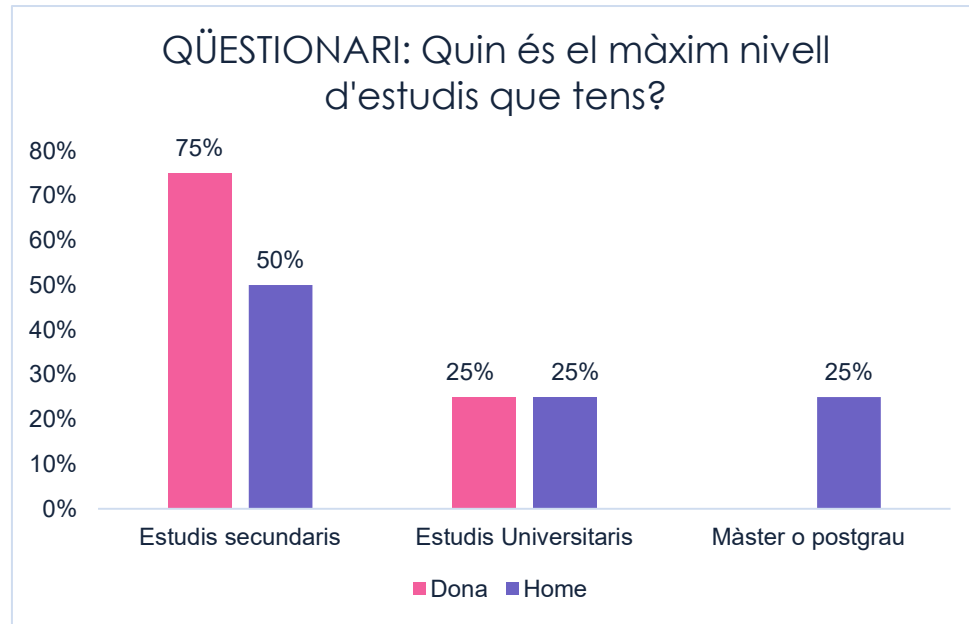
DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELL D'ESTUDIS ACTUAL			
Nivell d'estudis	Dones	Homes	TOTAL
Sense estudis			0
Estudis primaris	5		5
Estudis secundaris (ESO)	2	2	4
Batxillerat/Formació professional	3	3	6
Estudis universitaris		6	6
Màster o Postgrau			0
Doctorat			0
TOTAL	10	11	21

Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Rafelguaraf.

Pel que fa al nivell d'estudis assolit per les persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament, en termes generals, la majoria té estudis mitjans (primaris o secundaris). Es pot comprovar també com els homes estan representats en les formacions superiors, mentre les dones tenen estudis primaris, generalment.

Gràfic 6. Nivell d'estudis finalitzat per sexe





Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Curiosament, si es comparen les dades proporcionades per l'Ajuntament i les respostes obtingudes arran del qüestionari, apareixen diferències. Si més no, caldria comentar que estes venen condicionades pel fet que les persones han pogut seguir avançant en la seua formació i tindre, a dia de hui, més titulació de la que es disposava quan es va accedir a la plaça. Per tant, l'Ajuntament disposa únicament d'aquella formació específica pels requeriments concrets de l'accés.

Taula 7. Distribució de la plantilla per jornada laboral setmanal

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER JORNADA LABORAL SETMANAL			
Hores setmanals	Dones	Homes	TOTAL
Menys de 20 hores	3	2	5
De 20 a 29 hores	2		2
De 30 a 39 hores			0
40 hores	5	9	14
TOTAL	10	11	21

Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Rafelguaraf.

La distribució de la jornada laboral mostra com la gran majoria de persones treballadores es troben en una jornada completa. Tot i això, més de la meitat de les



persones que representa les jornades parcials, són dones, especialment aquelles de menys de 20 hores setmanals.

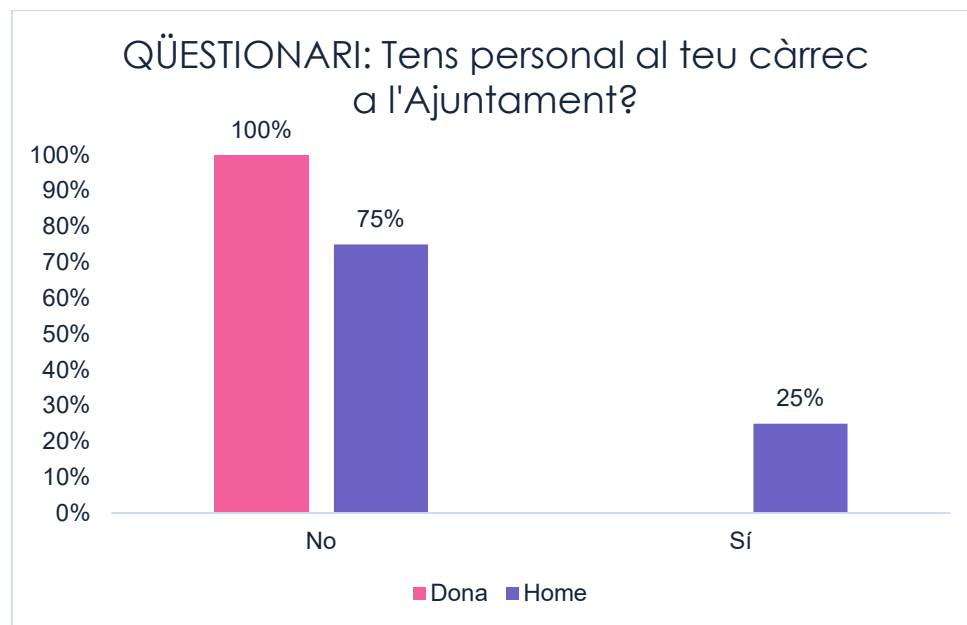
En este sentit, fent una anàlisi en perspectiva de gènere, que hi haja més dones que homes en jornades temporals afecta directament problemàtiques tant a curt com a llarg termini. Comunament, i condicionat pels rols de gènere, són les dones les que predominen en les jornades parcials perquè és la manera que tenen les famílies per a conciliar la vida laboral i personal.

Si més no, tindre una jornada reduïda comporta un sou menor, fet que afecta el desenvolupament de l'economia de les dones. Per tant, és important fomentar l'ús i la difusió de les mesures de conciliació de forma similar entre homes i dones, perquè no siguin només elles qui sol·liciten, per exemple, reduccions de jornades, o directament, prioritzen la cerca de faenes amb menys hores de dedicació.

Una vegada analitzada la distribució horitzontal que té l'Ajuntament de Rafelguaraf, és important també abordar la distribució vertical, amb la voluntat d'identificar i tractar possibles desigualtats en l'estructura jeràrquica i de poder dins de la institució.

En este sentit, resulta important conèixer quines persones ocupen llocs associats a poder i responsabilitat, incloses també aquelles que dirigeixen equips o tenen, almenys, una persona al seu càrrec.

Gràfic 7. Personal a càrrec segons sexe



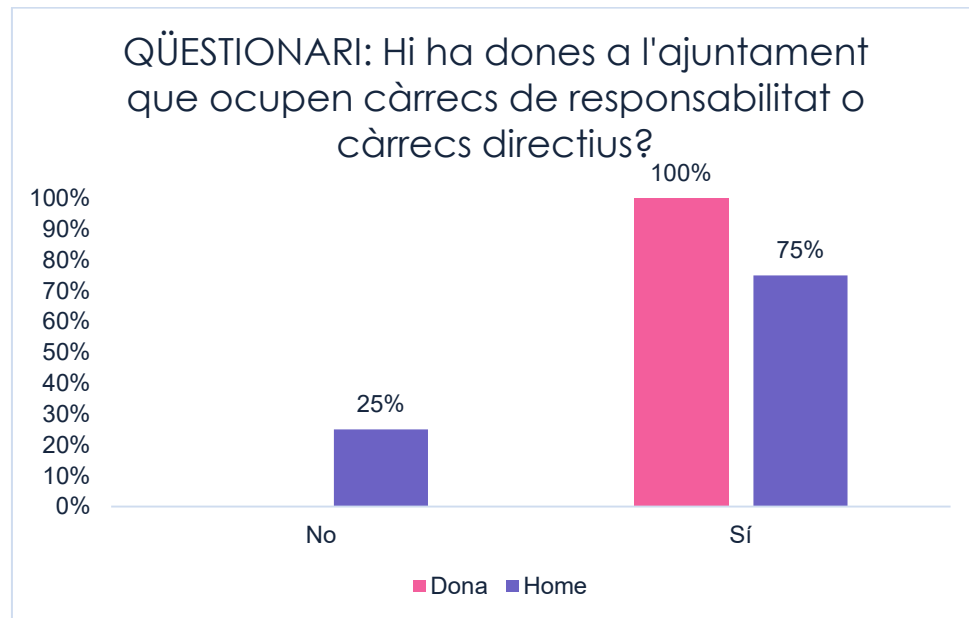
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.



Al qüestionari es va fer menció explícita al respecte preguntant si es tenia alguna persona sota el seu càrrec i la informació obtinguda mostra que el 25% dels homes en té. Cal dir que, com que es tracta d'una plantilla relativament xicoteta, els departaments acostumen a ser unipersonals, la qual cosa produeix una falta d'organització vertical dins de l'organigrama.

Això provoca, de manera positiva, que no es produïska una sobrerrepresentació dels homes en càrrecs de responsabilitat com sovint passa per qüestions associades als rols i estereotips de gènere pels quals s'entén que els homes estan més preparats per fer-li front a les situacions personals i laborals derivades d'un lloc amb responsabilitats. No obstant, el fet que l'única persona que ha contestat que sí siga un home, respon a que forma part d'un departament masculinitzat com ho és seguretat i ordre públic.

Gràfic 8. Dones que ocupen càrrecs de responsabilitat i poder



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Respecte a la pregunta de si hi ha dones en càrrecs de poder, la totalitat de les dones participants va respondre que sí i un 75% dels homes també. Esta dada, en aparença,



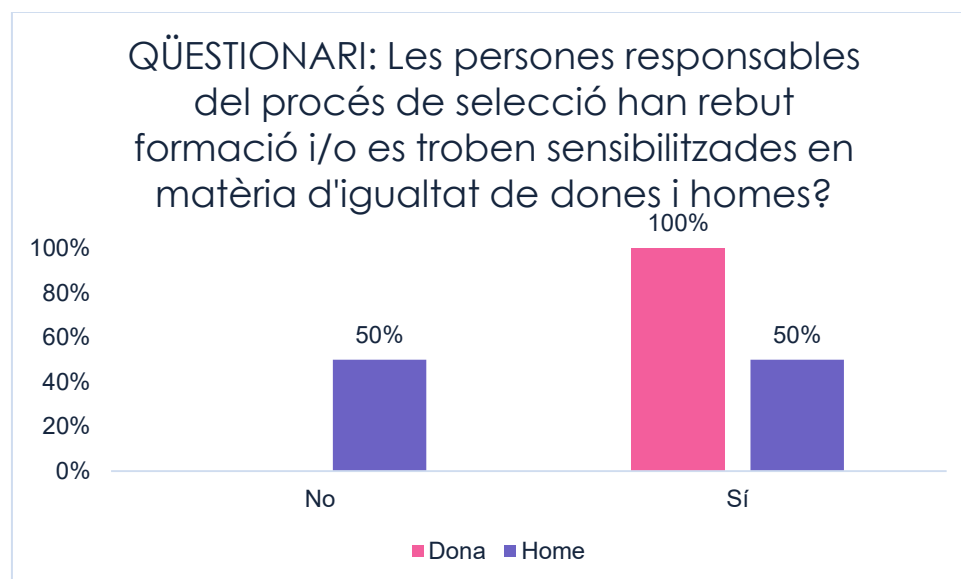
suggereix que les dones han aconseguit accedir a posicions d'autoritat dins de l'Ajuntament de Rafelguaraf. Tot i que, com s'ha apuntat anteriorment, pot estar condicionat per les característiques d'una plantilla reduïda amb departaments quasi unipersonals.

Esta troballa planteja diverses qüestions sobre la verdadera naturalesa d'estos càrrecs de poder que les dones ocupen. Amb això, és possible que estos llocs siguin més simbòlics que operatius, amb la qual cosa manquen de les atribucions i responsabilitats que, generalment, acompanyen els rols de lideratge. Dit amb altres paraules, les dones poden estar en posicions considerades com "de poder", però que no inclouen la supervisió o gestió directa d'altres persones.

2. Procés de selecció i contractació

Abordar l'àmbit del procés de selecció i contractació esdevé clau per a fomentar la inclusió de dones i homes en sectors on hi ha una representació desequilibrada de cada sexe. És crucial implementar processos de selecció públics i accessibles que promouen la inclusió dels sexes infrarepresentats. Això és fonamental per a millorar els entorns laborals, els quals reflecteixen una societat en constant evolució.

Gràfic 9. Percepció del grau de sensibilització de les persones encarregades dels processos de selecció



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

En este sentit, la totalitat de les dones creu que les persones responsables dels processos de selecció estan formades en matèria d'igualtat, mentre que els homes es divideixen a parts iguals entre ambdues opcions.

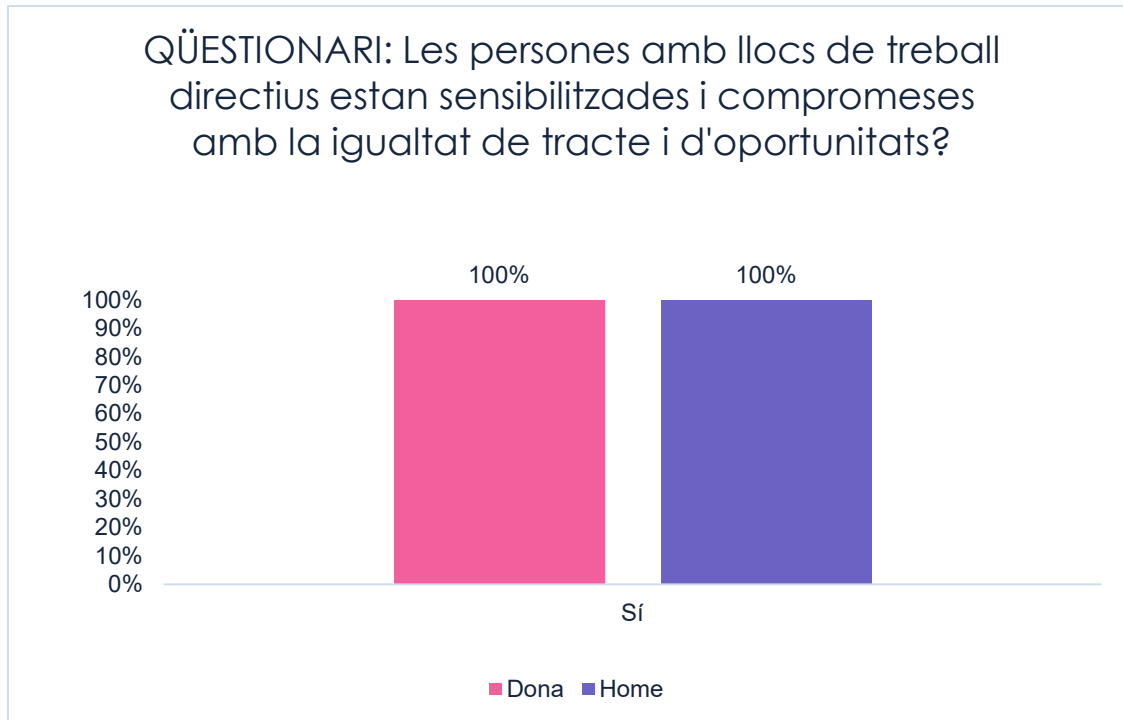
Esta discrepància podria explicar-se per la falta de formació sobre igualtat de gènere per a les persones responsables dels processos de selecció, ja que pot fer que no s'apliquen correctament les polítiques d'igualtat. Sense una sensibilització adequada, pot haver-hi una tendència a no considerar de manera adient les mesures necessàries.

Si més no, com es pot comprovar en el següent gràfic, s'observa unanimitat en la percepció de les persones treballadores respecte a la sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de qui té llocs directius. Això és un fet molt positiu ja que, que existisca, d'entrada, certa consciència al respecte condiona de manera positiva l'assoliment de mesures per a reduir els possibles biaixos de gènere que l'estructura comporta. Especialment, pel fet que la participació activa de les persones en llocs de responsabilitat en iniciatives d'igualtat serveix de model per a motivar la resta de personal a adoptar pràctiques inclusives.

Tot i això, cal dir que seria important verificar si la sensibilització que s'hi percep es tradueix efectivament en pràctiques concretes que promouen la igualtat de gènere en totes les etapes del procés de selecció i contractació.

Gràfic 10. Personal en càrrecs de poder sensibilitzat en matèria d'igualtat





Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

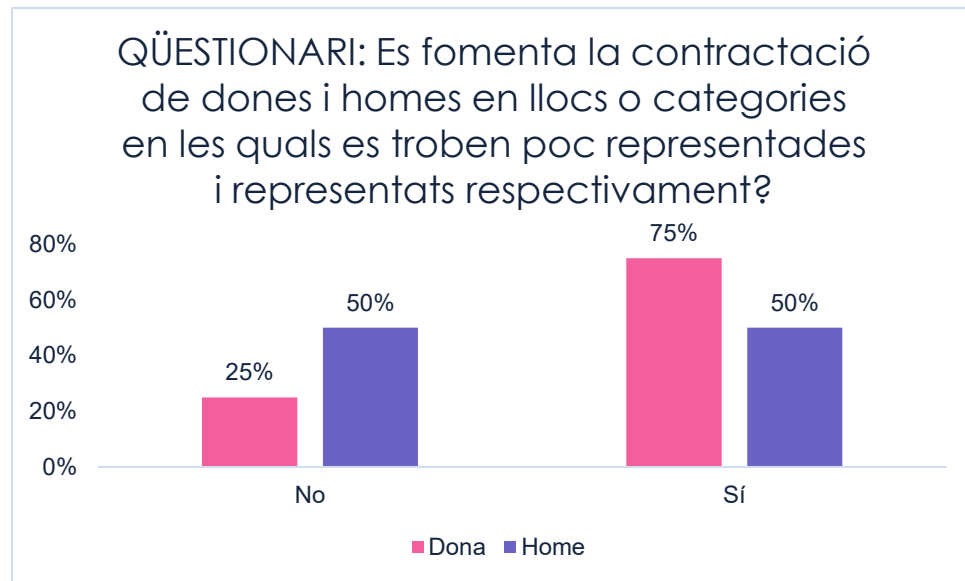
De la mateixa manera, les implicacions que té l'organització estructural a nivell horitzontal també es poden valorar en les percepcions de la plantilla quan responen a si es creu que hi ha algun sector dins de l'Ajuntament que estiga feminitzat o masculinitzat. Generalment, les opinions coincideixen, sobretot, respecte que no hi ha un sector amb major representació d'algun sexe.

Tot i això, el 25% de les dones creu que la neteja d'edificis públics és un sector feminitzat, mentre que el 25% dels homes indica que ho és en oficines i l'administració en general. Tanmateix, el 66,6% de les dones pensa que la brigada municipal o serveis estan masculinitzats, mentre que el 50% dels homes creu que ho està la Policia Local i els llocs de nivell superior.

Este últim punt difereix, en certa mesura, de les dades aportades anteriorment, on les respostes apuntaven que hi ha dones en càrrecs de poder; tot i que, novament, s'entén que és més bé simbòlic perquè els alts càrrecs són homes. Cal dir que les persones delegades de personal són un home i una dona, sent el primer representant del personal funcionari i la segona del personal laboral.

Gràfic 11. Foment de la contractació del sexe infrarepresentat





Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

En este sentit, és necessari poder valorar si s'implementen mesures com el foment de la contractació del sexe menys representat en sectors amb presència desequilibrada. Així doncs, el 75% de les dones creu que sí que s'aplica este tipus d'accions, mentre que els homes, de nou, representen el 50% de cada opció.

Això demostra que, d'una banda, s'estan invertint recursos i reforçant polítiques orientades a aconseguir una igualtat efectiva d'homes i dones. De fet, dos de les dones que estan treballant en la brigada, i que formen part d'un projecte de Labora, serien un clar exemple d'accions positives a l'hora de fomentar la contractació del sexe menys representat en un sector concret. Encara que, d'altra banda, potser per la falta de comunicació d'estes accions, es pot tindre esta percepció de carències tot i que existisquen les mesures.

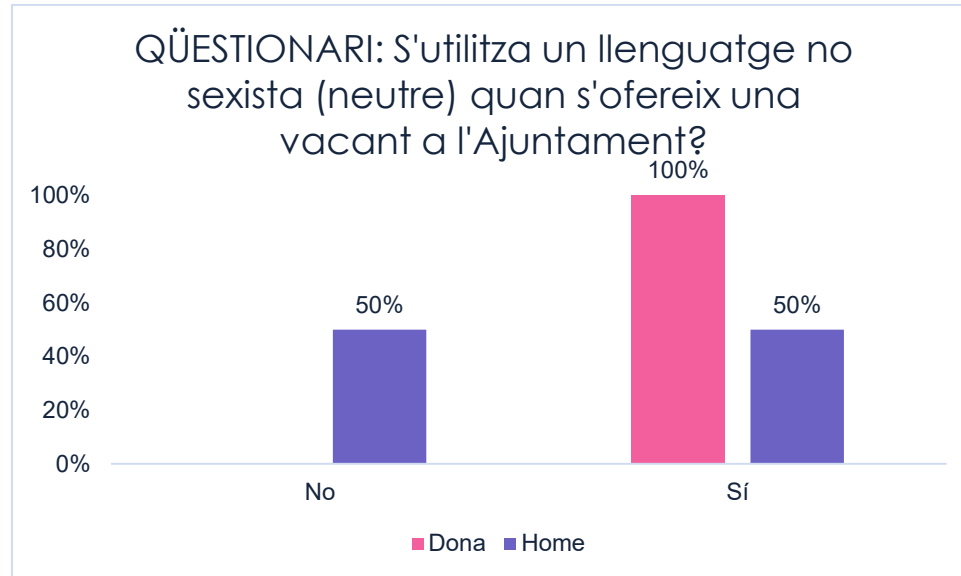
A més a més, podria donar-se el cas que hi haguera una diferència entre les polítiques formals i la seua implementació pràctica. Això és, tot i que l'Ajuntament disponga de polítiques que promoguen la contractació del sexe infrarepresentat, la forma en què estes polítiques s'apliquen pot variar entre departaments o sectors. De fet, cal tindre en compte també els biaixos implícits que poden influir de manera directa, tot i ser inconscients, en la presa de decisions.

Reprement la idea mencionada en paràgrafs anteriors, comprovar que la sensibilització s'hi dona de manera efectiva també passa per fer ús, per exemple, del llenguatge inclusiu i no sexista en documents oficials com les ofertes de faena. En este sentit, al



gràfic 12, es pot observar com totes les dones creuen que sí, mentre que els homes es divideixen entre les dos opcions.

Gràfic 12. Ús del llenguatge no sexista en els processos de selecció



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

L'ús del llenguatge inclusiu és un component crucial per a fomentar un ambient laboral equitatiu i respectuós. Este tipus de llenguatge ajuda a eliminar estos biaixos inconscients associats als rols i estereotips de gènere, de manera que s'assegure que totes les persones es puguem sentir valorades i considerades durant tot el procés de selecció.

3. Promoció professional

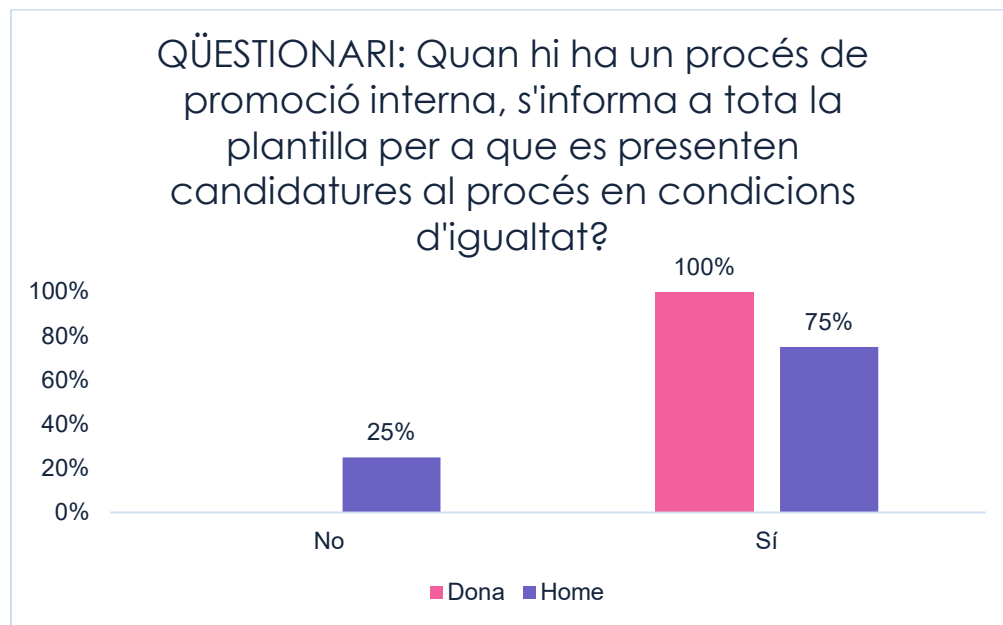
La promoció professional, dins d'una organització o ajuntament, implica avançar verticalment cap a rols amb major responsabilitat, de manera que es puga reduir la segregació vertical i disminuir la bretxa salarial entre sexes. Encara que assegurar la igualtat en l'accés a estos processos és important, no sempre és suficient. Per tant, resulta essencial proporcionar informació accessible per a contrarestar el fenomen del "sòl enganxós", on les dones tendeixen a quedar atrapades en rols de menor jerarquia.



Este procés implica reconéixer i valorar l'acompliment, habilitats i potencial de les persones per a promoure la igualtat d'oportunitats. A més de la conciliació, altres aspectes com la visibilització, la publicitat i l'ajust de requisits són fonamentals per a garantir una promoció interna sense biaixos.

Donada la situació específica de l'Ajuntament de Rafelguaraf la plantilla del qual es pot considerar reduïda, les oportunitats d'ascens dins del consistori poden ser menors en comparació amb municipis amb més població. No obstant, en les reunions qualitatives es va poder comprovar com en els últims anys sí que s'han fet promocions internes per tal de millorar la categoria professional, especialment en oficines.

Gràfic 13. Informació a la plantilla sobre la promoció interna en condicions d'igualtat



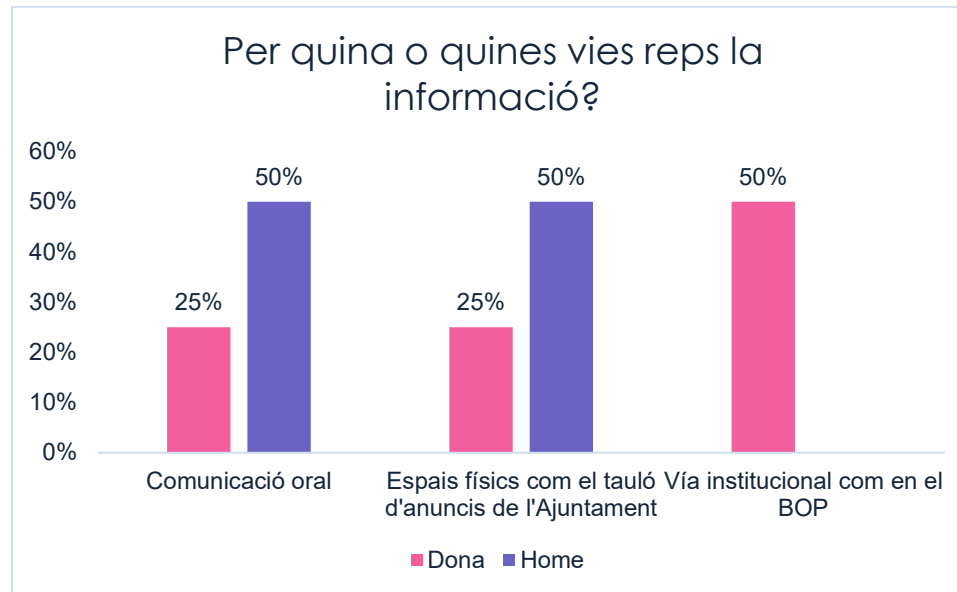
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Resulta important conéixer el sistema de comunicació dels processos de promoció interna i la manera en què s'informa la plantilla d'estos. Per això, al qüestionari es pregunta directament al respecte i, novament, el total de les dones creu que s'informa totes les persones en les mateixes condicions davant de les possibles candidatures, mentre que un 25% dels homes discrepa. Del col·loqui es va poder extraure que totes les persones se n'assabenten, però en funció del departament es té més facilitat o menys per a percebre la viabilitat a un lloc de treball.



Un dels motius que pot suscitar esta diferència és el canal que s'utilitza per a comunicar les ofertes, ja que el fet de no rebre la mateixa informació o a través de les mateixes vies pot contribuir de manera negativa la transparència del procés. Tot i que es fa ús dels canals oficials com el Diari Oficial, la pàgina web o la seu, al cap i a la fi, la plantilla tendeix a remetre al boca a boca.

Gràfic 14. Vies per conèixer la informació sobre promoció interna

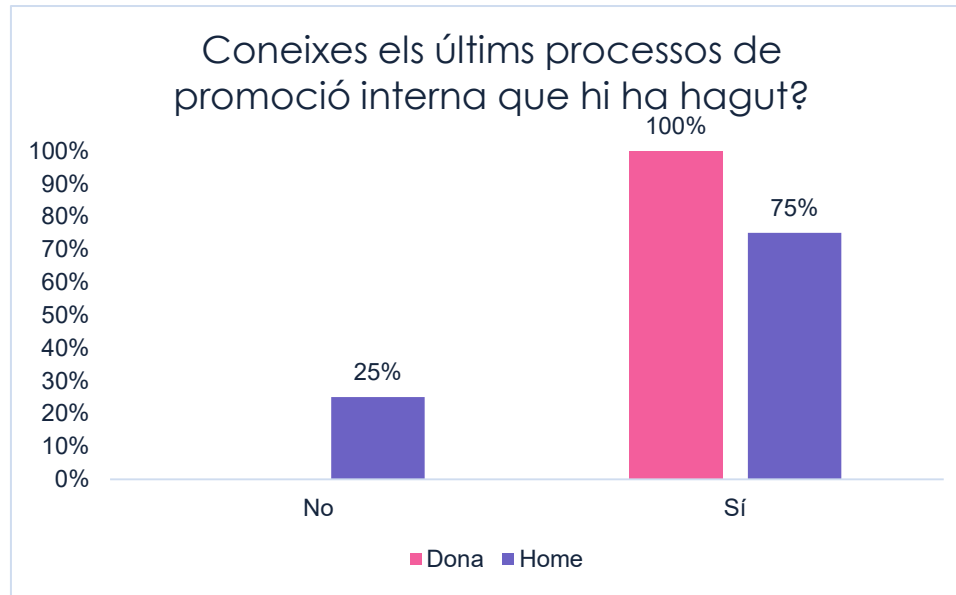


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

En este sentit, la meitat dels homes indiquen que reben la informació a través de la comunicació oral o bé en el tauló d'anuncis de l'Ajuntament, mentre que el 50% de les dones acut a la via institucional com el BOP, sent les úniques que assenyalen esta opció. Tenint en compte les dades, tant dels Gràfics 13 com del 14, pot discernir-se que els homes, com que acudeixen més a vies informals, puguen percebre que no s'informa en igualtat de condicions tota la plantilla.

Gràfic 15. Coneixement dels últims processos de promoció interna





Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Novament, quan es pregunta a les persones participants sobre el grau de coneixement en base als últims processos de promoció interna que hi ha hagut, les dones assenyalen en la seua totalitat que sí que els coneixen, mentre que seguint la línia que s'apuntava anteriorment, el 25% dels homes indica que no. Per tant, resulta clau fer transparent la comunicació d'estos processos per tal que la plantilla ho perceba de manera neutral.

4. Formació

Atenent a la igualtat d'oportunitats, la formació és clau en la garantia d'uns processos de selecció meritocràtics i objectius. És important tindre en compte que la formació s'ha entés habitualment com un procés voluntari extern a la jornada laboral, per la qual cosa, atés que són les dones les principals encarregades de les responsabilitats familiars; en moltes ocasions, no han pogut dedicar temps a la seua formació.

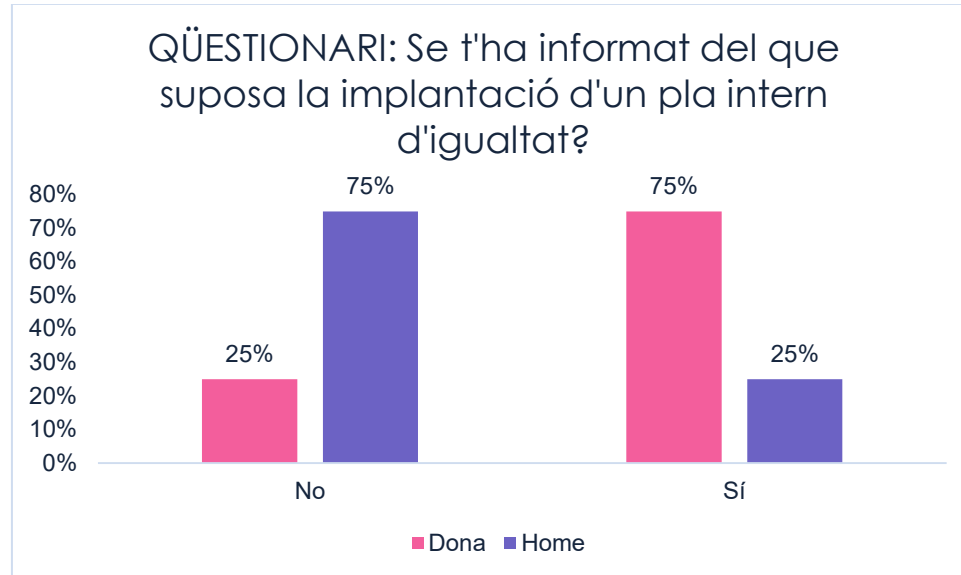
Com a conseqüència, són les dones les qui tendeixen a tindre menys oportunitats d'accés a llocs de més responsabilitat a través de la promoció interna, ja que estes formacions solen ser requisits necessaris.

Tindre en coneixement els recursos a l'abast suposa clau tant a nivell individual com a nivell estructural. Al qüestionari online es pregunta, inicialment, si es té coneixement sobre les repercussions que té desenvolupar i implementar un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament, amb respostes completament oposades. Això és, el 75% de les dones



creu que sí que s'ha informat el personal al respecte, mentre que el 75% dels homes creu que no.

Gràfic 16. Informació sobre les implicacions de la implementació del pla



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Estes dades resulten cridaneres donat l'interés i el compromís institucional respecte a documents com els plans d'igualtat municipal, del qual Rafelguaraf té aprovat ja, per exemple, el segon volum. El fet de no difondre la importància de ferramentes com esta contribueix de manera negativa a l'hora de promoure canvis amb un impacte real dins de la plantilla, tant en la distribució vertical com horitzontal.

Així doncs, és fonamental que totes les persones que formen part de l'Ajuntament de Rafelguaraf sàpiguen què és un pla intern d'igualtat, quins són els seus objectius i com pot afectar positivament el seu entorn i oportunitats laborals. En cas contrari, és més probable que la implementació del pla siga superficial i que, consegüentment, es perceba com un tràmit merament burocràtic, en lloc d'una ferramenta crucial per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes.

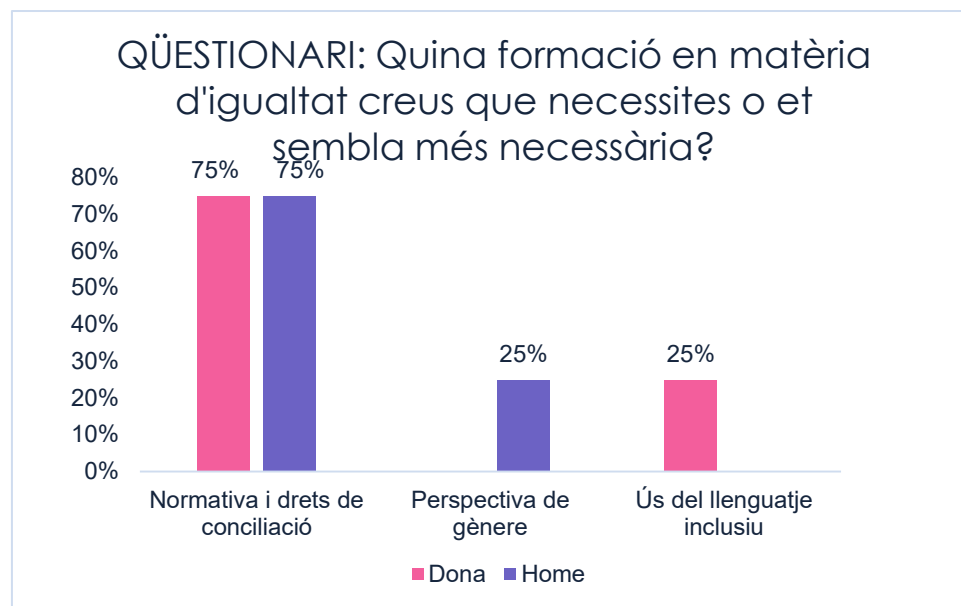
A més a més, el contrast entre les dades de dones i homes pot reflectir, novament, biaixos de gènere en la difusió i interiorització de la informació. És a dir, si els homes no se senten subjectes actius d'un pla d'igualtat, entendran la informació d'una manera més superficial. Alhora, les dones, en tant que se senten part necessària en la implementació, voldran conèixer-lo.



En les reunions qualitatives, es va preguntar a les persones participants per la formació que tenen disponible per a millorar les seues capacitats relacionades amb el lloc de treball. De manera unànime, es va indicar que tota persona pot fer de manera voluntària la formació que vulga sempre que siga gratuïta. En cas que siga de pagament, se li ha de traslladar a l'alcaldia i valorar-ho. No obstant, no hi ha un catàleg de formacions previstes per l'Ajuntament i programat de manera anual. Cal apuntar també que es percep la idea que la temporalitat de part del personal laboral, pot condicionar la voluntat de fer ús del cursos de formació.

En la línia d'esta pregunta, es formulava al qüestionari quin tipus de formació es volia rebre i, segons el Gràfic 17, la majoria de les persones participants van assenyalar l'opció de la normativa i drets en matèria de conciliació, sense distinció entre sexes. Sí que distaven en la preferència d'altres opcions, com en el cas dels homes en perspectiva de gènere (25%) i de les dones en l'ús del llenguatge inclusiu (25%).

Gràfic 17. Formació que la plantilla creu que necessita



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

La demanda majoritària de formació en normativa i drets de conciliació respon, en certa mesura, al desconeixement que ja s'hi indicava en relació a les implicacions del Pla Intern en sí. Així doncs, també suggereix una preocupació significativa per equilibrar les responsabilitats laborals i familiars. Cal apuntar que, tot i que gran part de



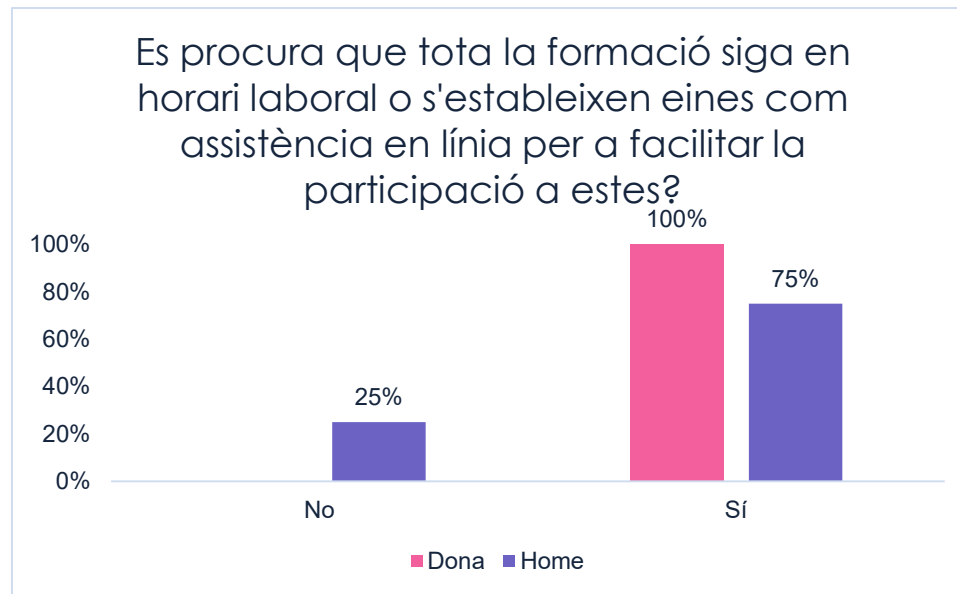
la plantilla siga d'una franja d'edat amb menys responsabilitats sobre la possible descendència, comença a ser rellevant la que recau sobre l'ascendència.

El que resulta positiu és que hi haja un interès tant per part d'homes com de dones, ja que generalment, a causa de la interiorització dels rols de gènere, són les dones qui solen fer-se càrrec de les cures cap a persones dependents. En este sentit, també cal ressaltar el fet que siguen els homes els qui indiquen que volen rebre formació en perspectiva de gènere, ja que mostra un compromís per avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes, amb què s'assumeix que moltes vegades és el desconeixement el que fa que seguiscuen perpetuant-se situacions de desigualtat.

D'altra banda, la demanda de formació per a fer ús del llenguatge inclusiu, en este cas entre les dones, indica novament un compromís per trencar en les situacions més intrínseques a la nostra manera de socialitzar, que de manera indirecta contribueix a la invisibilització de les dones en molts moments. Si més no, segueix sent un àmbit on es mostren certes reticències per la manera en què s'ha fet ús d'algunes de les fórmules alternatives al masculí genèric.

En este punt, també és important exposar la informació recollida en la reunió qualitativa, ja que no apareix representat en el qüestionari però, arran del debat generat en la sessió, va suscitar una voluntat quasi unànime d'aprendre sobre les implicacions dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Gràfic 18. Formació en horari laboral i/o facilitats d'assistència



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Per a tancar en l'apartat de formació, seguint les respostes del qüestionari, les persones participants tenen la percepció que es procura, per part de l'Ajuntament, que la formació siga en horari laboral o, per defecte, es donen facilitats per a poder assistir-hi. De fet, durant el col·loqui, totes les persones van confirmar que es tractava de fer online la formació i que, si havia de ser presencial, computava com a horari laboral. Fins i tot, existia la possibilitat de fer un horari més flexible en el desenvolupament de les tasques quotidianes de lloc de treball si s'havien de seguir unes pautes concretes en relació a la formació. Si més no, els departaments de fora d'oficines sí que indica més dificultats per a fer formacions.

Conseqüentment, este enfocament d'oferir formació dins de l'horari laboral i tractar de facilitar la participació de tots els departaments demostra un compromís amb la integració de la capacitat en el desenvolupament professional continu de la plantilla, alhora que es minimitzen les interrupcions de les seues responsabilitats diàries.

Este fet resulta positiu també des del prisma de la desconexió laboral perquè quan es fan formacions fora de l'horari laboral, la plantilla pot percebre que no està gaudint del seu temps de descans.

5. Condicions de treball

Amb la voluntat de promoure unes condicions de treball igualitàries, es parteix de l'observació de la situació i la qualitat dels entorns laborals. La prevenció de riscos laborals analitzada amb perspectiva de gènere se centra a identificar, analitzar i



abordar els riscos laborals específics que afecten de manera diferenciada homes i dones en l'entorn laboral.

Esta perspectiva reconeix que existeixen diferències en les condicions laborals, els tipus de treball, les exposicions a riscos i les repercussions de la salut i seguretat en el treball, en funció de si s'és home o dona.

En este sentit, els homes tendeixen a estar més exposats a riscos físics, com la manipulació de substàncies tòxiques o lesions musculoesquelètiques, a causa de la prevalença de treballs que demanen una força física major, com la construcció o manteniment. D'altra banda, les dones poden enfrontar riscos més relacionats amb la salut mental, com l'ansietat, la depressió i l'assetjament laboral, especialment en sectors com l'educació i els serveis socials, que tendeixen a ser l'àmbit feminitzat, com més endavant es tractarà. A més, les dones també poden experimentar una doble càrrega laboral si es combina el treball remunerat amb les responsabilitats familiars, la qual cosa incrementa l'estrés i l'esgotament.

En el cas concret de l'Ajuntament de Rafelguaraf, i en l'exercici del 2024, les persones que van haver de fer ús de les incapacitats temporals van ser per motius de malalties puntuals i no condicionades pel lloc de treball.

La formació en matèria de prevenció de riscos laborals ha d'anar més enllà de les matèries clàssiques associades a esta àrea, especialment en relació amb l'assetjament psicològic o l'assetjament sexual o per raó de sexe, tenint en compte la transversalitat de gènere. De fet, les persones participants en la reunió qualitativa estan interessades a rebre formació sobre gestió de conflictes, mediació amb persones i comunicació positiva; que permetria a la plantilla adquirir habilitats que reduïren l'impacte psicològic i mental.

6. Conciliació i corresponsabilitat

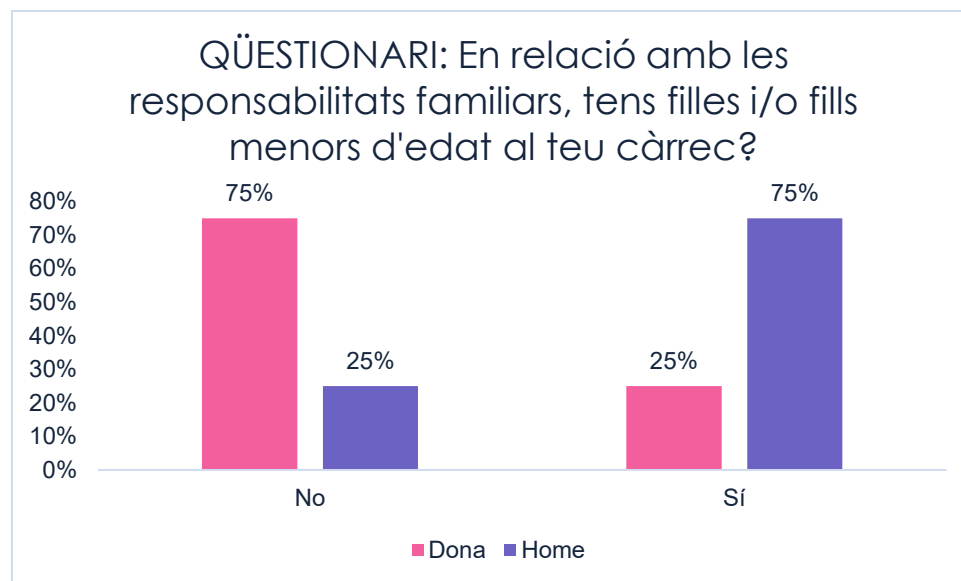
Com s'ha anat esmentant en apartats anteriors, la conciliació i la corresponsabilitat són dos conceptes vinculats a la consecució de la igualtat d'oportunitats. D'una banda, quan es parla de conciliació, es fa referència a l'harmonització entre les responsabilitats laborals i les familiars i individuals d'una persona. Així doncs, cerca l'equilibri entre el temps i els compromisos dedicats al treball i a aquells dedicats a la vida familiar, social i personal. Això pot implicar l'adopció de mesures, com ara horaris flexibles, teletreball, permisos parentals, entre altres, per a facilitar la compatibilitat entre tots dos àmbits.



D'altra banda, la corresponsabilitat es basa en el principi de compartir equitativament les responsabilitats i els rols entre les persones d'una família o parella, especialment en allò que afecta la cura de la descendència, les faenes de casa i altres responsabilitats familiars. Això implica, alhora, que tant homes com dones, assumisquen responsabilitats tant laborals com en la llar de manera equitativa, la qual cosa contribueix de manera activa i compartida al benestar i desenvolupament, tant personal com familiar.

És important entendre els dos conceptes, ja que la societat s'ha centrat en la conciliació, i això ha produït una doble jornada en les dones, donat que són qui assumeixen, de manera general, les càrregues de la llar i de la cura; a més d'intentar desenvolupar-se professionalment. Hui dia, es posa el focus en la corresponsabilitat, sent el punt de partida que permet tindre una situació igualitària en l'àmbit de la llar, i que comportarà tindre una conciliació real en la llar.

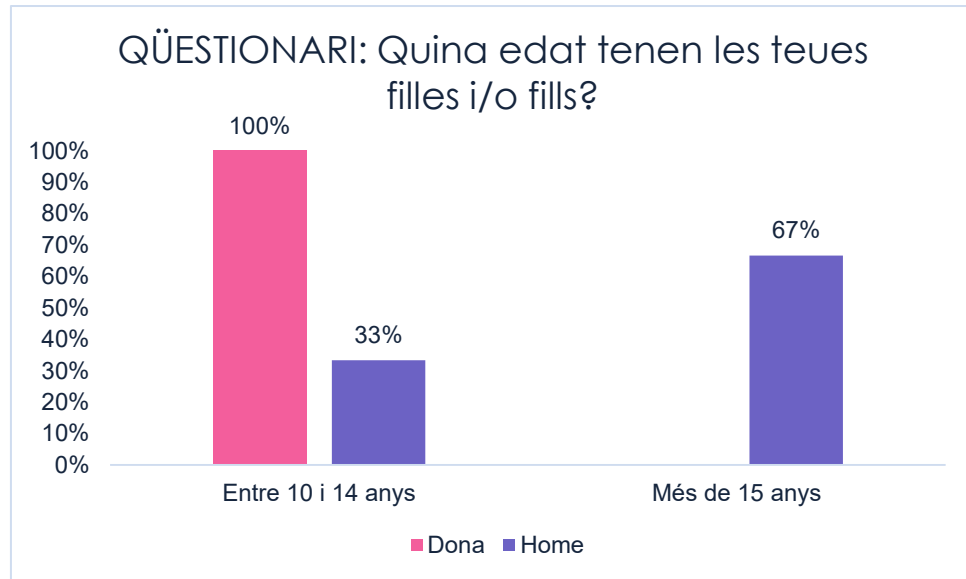
Gràfic 19. Criatures menors a càrrec de la plantilla



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

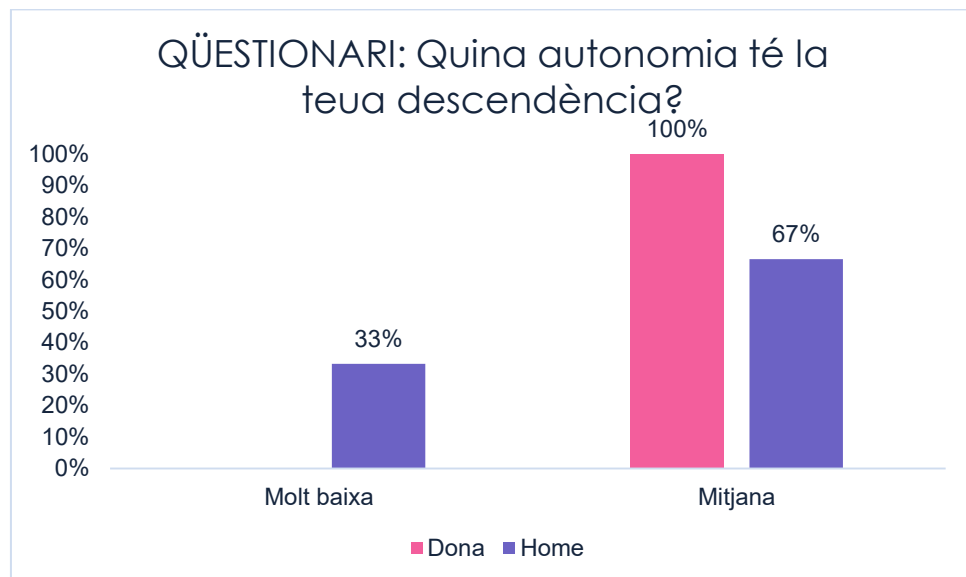
Gràfic 20. Edat de les criatures a càrrec de la plantilla





Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Gràfic 21. Nivell d'autonomia de la descendència de la plantilla



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.



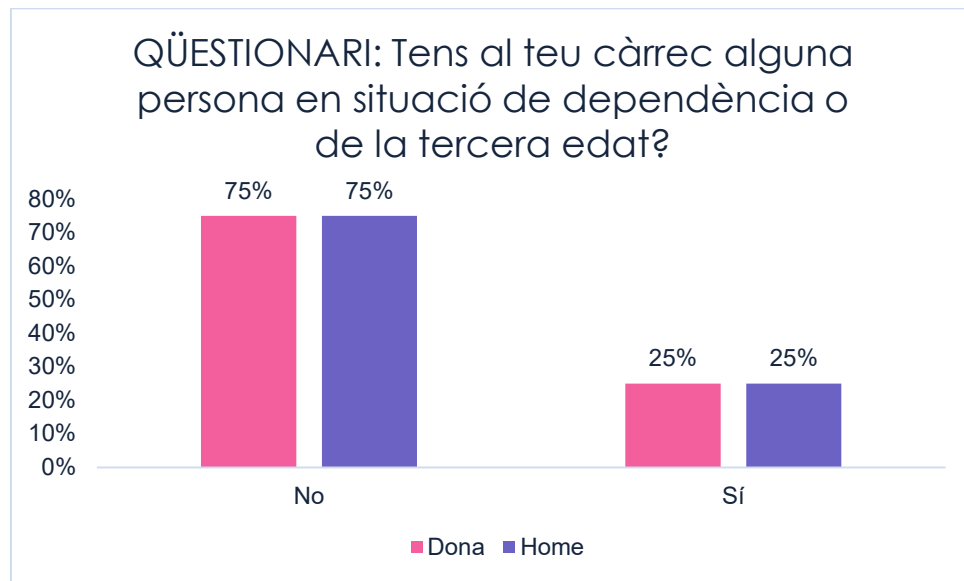
Amb la voluntat de conèixer la realitat de les persones treballadores en relació a la conciliació i la corresponsabilitat, es va preguntar al qüestionari pel tipus de càrregues familiars que té la plantilla de l'Ajuntament de Rafelguaraf. Així doncs, com es pot comprovar als gràfics 19, 20 i 21, el 75% dels homes indica tindre menors a càrrec mentre que el 75% de les dones no en té.

Pel que fa a les edats de les criatures, tant homes com dones tenen una descendència amb certa capacitat d'independència, ja que tenen, almenys, entre 10 i 14 anys. De fet, el 67% dels homes, que eren qui generalment indicava que tenien menors a càrrec, assenyala que tenen més de 15 anys. Per això, tot i que se'n distingisquen responsabilitats familiars, tant homes com dones, indiquen que la seua descendència té una autonomia mitjana.

Com ja s'apuntava en apartats anteriors, esta informació subratlla la necessitat d'implementar polítiques de conciliació més efectives i equitatives que puguen suposar un alleujament real de la càrrega que recau sobre les dones i promoure una distribució més equilibrada de les responsabilitats familiars en homes i dones.

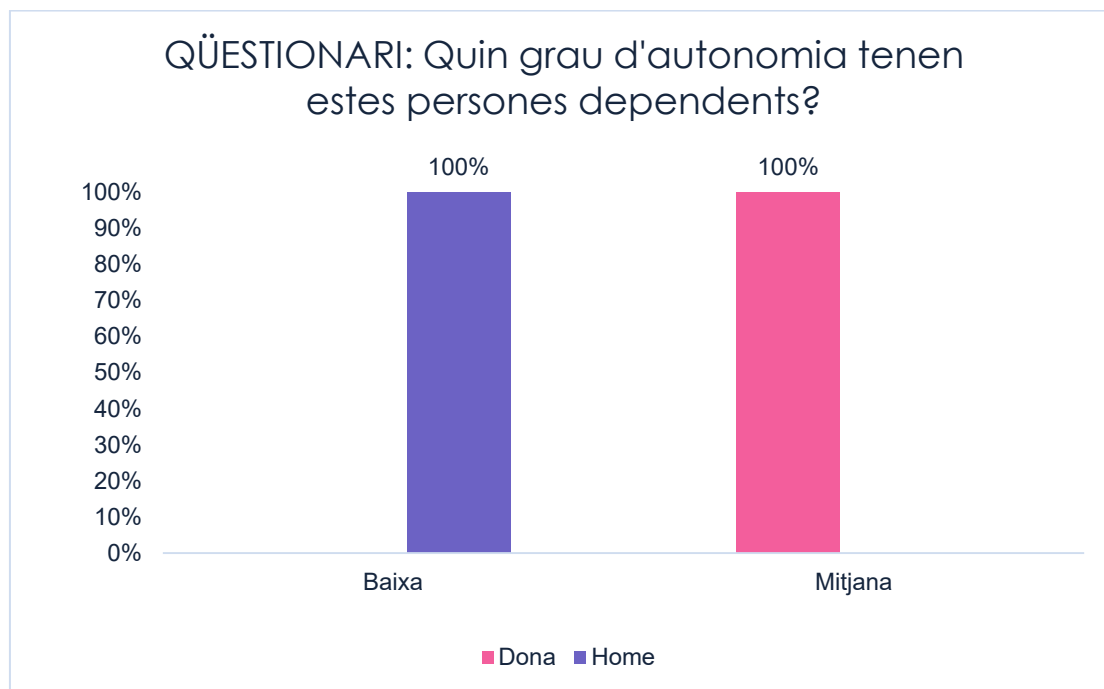
Per això, seguir aplicant mesures com la flexibilitat horària o el teletreball pot ser essencial per a ajudar al personal a gestionar les seues responsabilitats familiars, sense que s'haja de vore compromés el seu desenvolupament professional. A més a més, és fonamental fomentar una cultura organitzacional que reconega i valore el paper dels homes en les cures familiars, de manera que es pugua incentivar que ells també prenguen un rol actiu en este tipus de responsabilitats. Això és, conscienciar des de la política organitzacional sobre la importància que els homes se senten agents actius i, consegüentment, de canvi perquè també ells facen ús de totes les mesures de conciliació disponibles.

Gràfic 22. Persones majors o en situació de dependència a càrrec



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Gràfic 23. Grau d'autonomia de les persones dependents



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

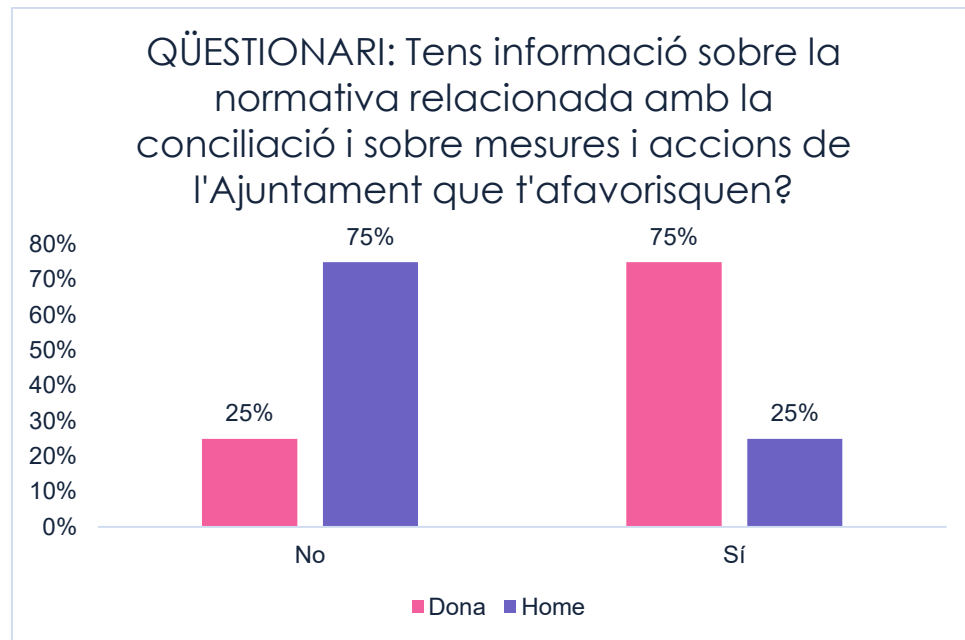
Posteriorment, se li preguntava al personal per les càrregues de persones en situació de dependència o de la tercera edat. En este aspecte, s'ha detectat que la càrrega és inferior en comparació amb la cura de menors, però en este cas, recau de manera igualitària entre les dones i els homes, amb un 25%.



De fet, caldria detallar que el grau de dependència de les persones a càrrec de les dones és mitjà, mentre el dels homes és baix. Per això, la dedicació de les dones, en este cas, haurà de ser major, fet que justificaria la tendència que les dones, generalment, acaben implicant-se més en la cura de les persones majors o en situació de dependència, fins i tot quan no són familiars directes.

Respecte al coneixement de la normativa de conciliació, seguint el Gràfic 24, es recullen unes respostes prou polaritzades perquè el 75% dels homes creu que no té coneixements en la matèria mentre que el 75% de les dones indica que sí que la té.

Gràfic 24. Coneixement de la normativa en matèria de conciliació

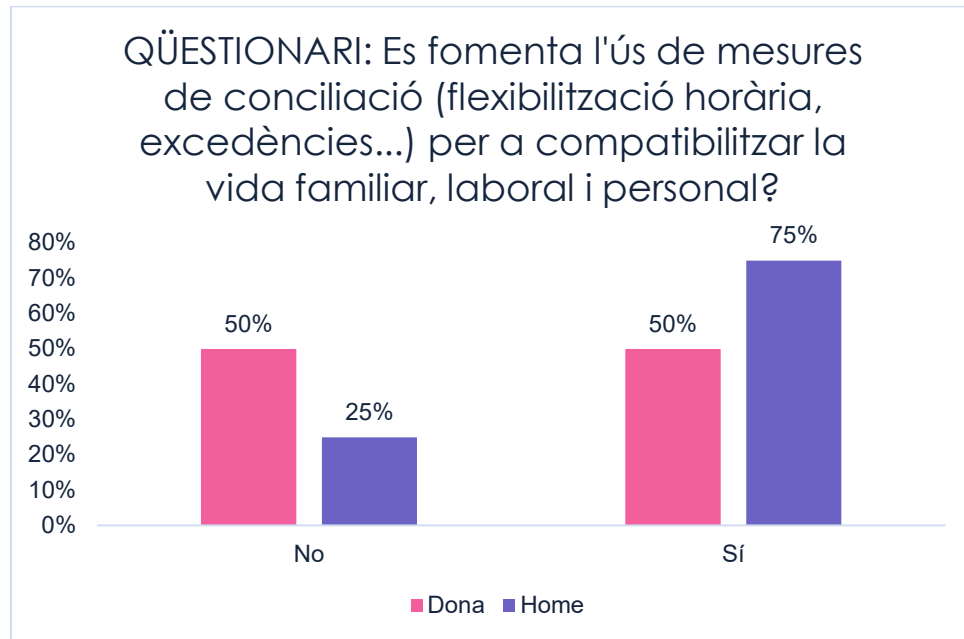


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Amb esta dissonància, es confirma la idea que la socialització diferencial d'homes i dones condiona els interessos de les persones. Si més no, donats els alts percentatges de respostes cap a l'interés en matèria de conciliació quan es preguntava pel tipus de formació que els agradaria rebre, exposa la falta de coneixement sobre les lleis i les polítiques de conciliació actuals. Perquè este desconeixement no limite la capacitat de les persones treballadores per a aprofitar les opcions disponibles que podrien ajudar a equilibrar millor les responsabilitats laborals i familiars, seria interessant enfocar accions concretes dins del pla d'acció amb la finalitat de respondre a les necessitats de la plantilla.

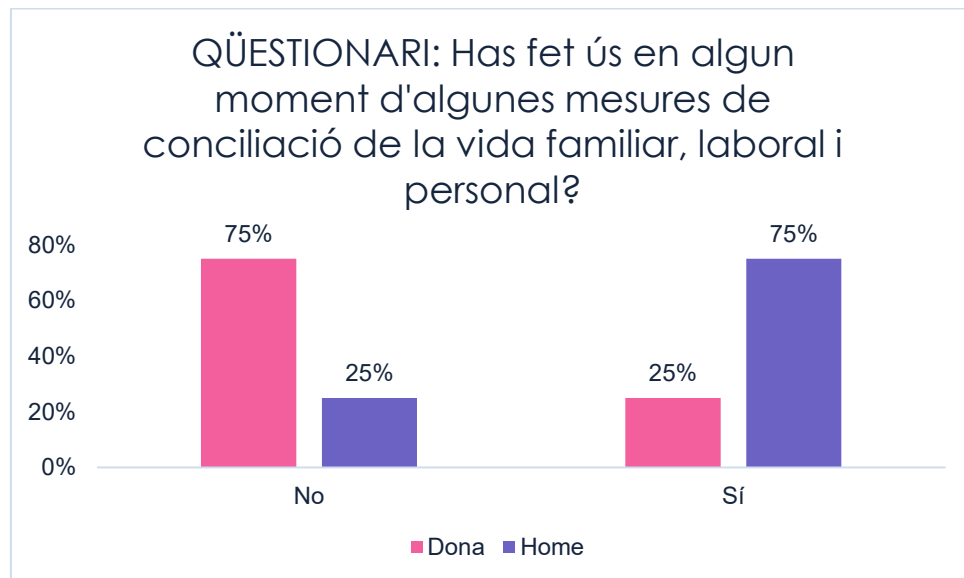


Gràfic 25. Foment de les mesures de conciliació per part de l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

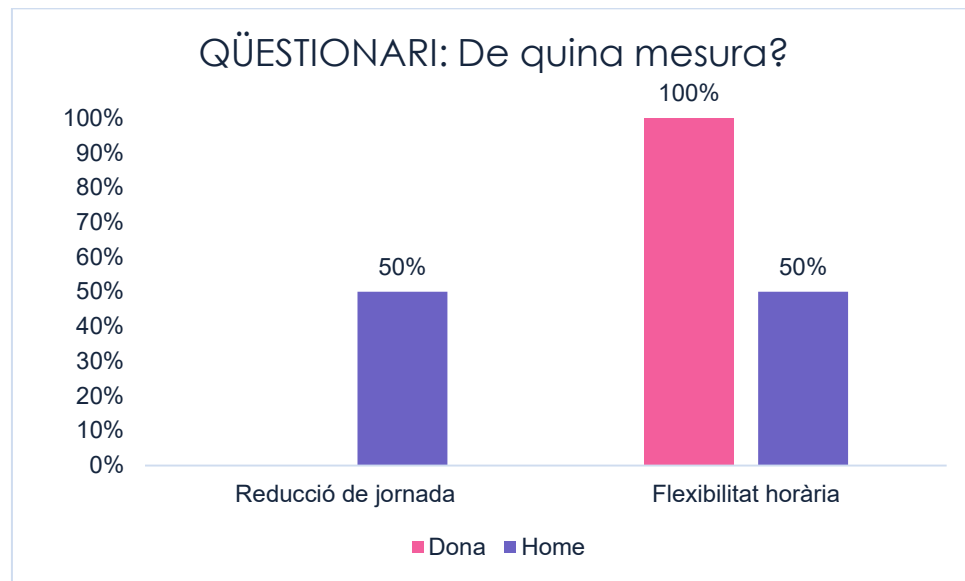
Gràfic 26. Ús de les mesures de conciliació entre la plantilla



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.



Gràfic 27. Mesures de conciliació que s'han utilitzat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

En la mateixa línia, es va analitzar si des de l'Ajuntament es fomentava l'ús de mesures de conciliació i, si realment es feien servir per part de la plantilla. Els resultats mostren que, tot i que hi ha la percepció general que existeix la possibilitat d'acollir-se a este tipus de mesures, tant d'homes com de dones, l'ús que se n'ha fet dista entre sexes.

Això és, el 75% de les dones indica no haver recorregut a estes mesures mentre que el 75% dels homes sí que les ha fetes servir. D'igual manera, el tipus de mesura que s'ha emprat també és diferent en dones que en homes, ja que la totalitat de les dones indica la flexibilitat horària i els homes estan representats la meitat en l'ús de la reducció de jornada i la flexibilitat.

Este desajust pot atribuir-se al desconeixement prèviament detectat sobre la normativa de conciliació i de la varietat de mesures que existeixen. La falta de coneixement sobre les polítiques i els drets de conciliació laboral i familiar pot fer que les persones empleades, tot i saber les mesures disponibles, no se senten en la seguretat i informació suficient sobre com accedir o beneficiar-se'n plenament. A més a més, els canvis dels últims anys en este àmbit dificulten esta percepció, i més encara entre les persones que no tenen una formació específica.

Per a fer front a esta necessitat detectada, és crucial que l'Ajuntament no només fomenta l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat, sinó que també eduque



tota la plantilla sobre els seus drets i totes les opcions disponibles. També seria beneficiós establir canals clars i accessibles perquè totes les persones treballadores puguen sol·licitar les mesures sense tindre por de repercussions negatives, ja que esta pressió simbòlica és, moltes vegades, la que condiciona les persones en la presa de decisions.

7. Infrarepresentació femenina

Tal com s'ha apuntat al llarg del present diagnòstic, una de les problemàtiques que existeixen en l'àmbit laboral respecte a la igualtat de dones i homes és la infrarepresentació femenina.

Este concepte abordava, en un principi, la presència de dones o la falta d'estes en sectors masculinitzats, però s'ha de tindre en compte, també, la seua sobrerepresentació en certs sectors. Els rols de gènere han construït unes estructures socials per les quals, tant dones com homes, veuen delimitades les oportunitats laborals per allò que està preconcebut, per eixos rols que els indiquen què han de ser i què s'espera a nivell social de la seua persona. És per això que, en l'àmbit laboral, es té assumit que alguns treballs són de dones i altres d'homes.

En este sentit, com ja s'ha pogut observar a l'apartat de classificació professional, s'hi dona una infrarepresentació de les dones en els departaments tècnics i a la Policia Local, mentre que la neteja està totalment composta per dones. No obstant, és important assenyalar que el departament de manteniment està compost de manera equilibrada d'homes i dones, la qual cosa trenca amb la idea preconcebuda de ser un sector més adient per als homes.

8. Retribucions i auditoria salarial

La igualtat retributiva es refereix al principi de remunerar de manera equitativa a persones que exerceixen treballs d'igual valor, independentment del seu sexe, raça, edat o altres característiques protegides per la llei. Este concepte sosté que les persones que fan tasques similars i que requereixen habilitats, esforç i responsabilitats comparables, han de rebre una compensació justa i equitativa, sense cap discriminació.

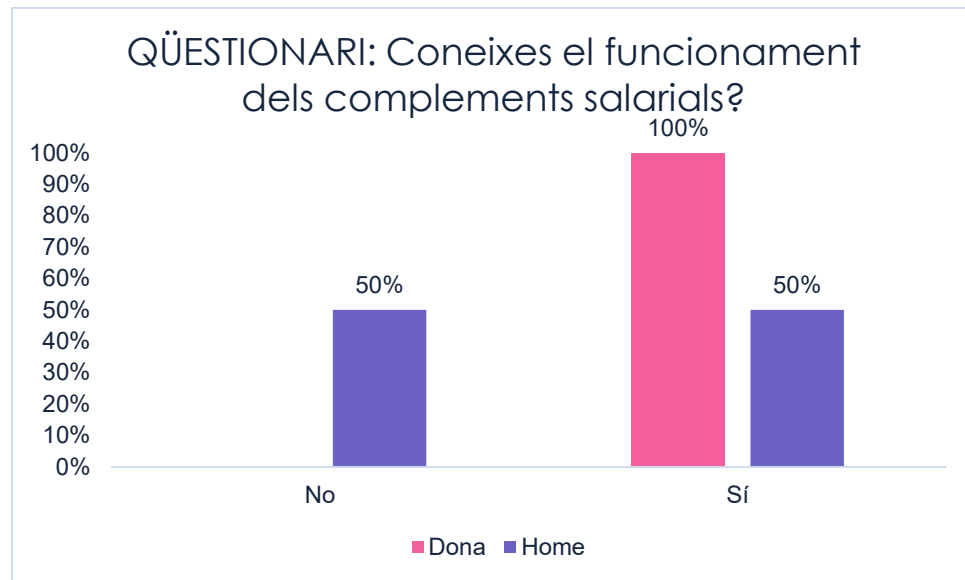
La igualtat retributiva té com a objectiu eliminar disparitats salarials injustificades i promoure un tracte just en l'àmbit laboral, la qual cosa contribueix així a la reducció de



la bretxa salarial i a la promoció de la igualtat d'oportunitats laborals. Tal com estableix el Reial Decret 902/2020, pel qual es regula la igualtat retributiva entre dones i homes, les empreses tenen l'obligació de realitzar un registre retributiu i, posteriorment, analitzar-lo mitjançant una auditoria salarial, per a identificar si hi ha elements de millora en les retribucions percebudes per la plantilla.

Fent referència novament a la informació obtinguda amb el tractament del qüestionari, en els següents gràfics es poden observar les percepcions de la plantilla respecte al funcionament dels complements salarials.

Gràfic 28. Coneixement del funcionament dels complements salarials



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Així doncs, seguint la informació proporcionada pel Gràfic 28, les dones en la seua totalitat afirmen que sí que coneixen com funcionen els complements salarials mentre que els homes es divideixen entre el sí i el no. Cal dir que el 75% de les respostes del qüestionari provenen de personal amb relació laboral funcionarial, fet a tindre en compte, ja que és més comú per a este àmbit que per al personal laboral, que en cas de tindre algun complement, sol estar associat a la productivitat.

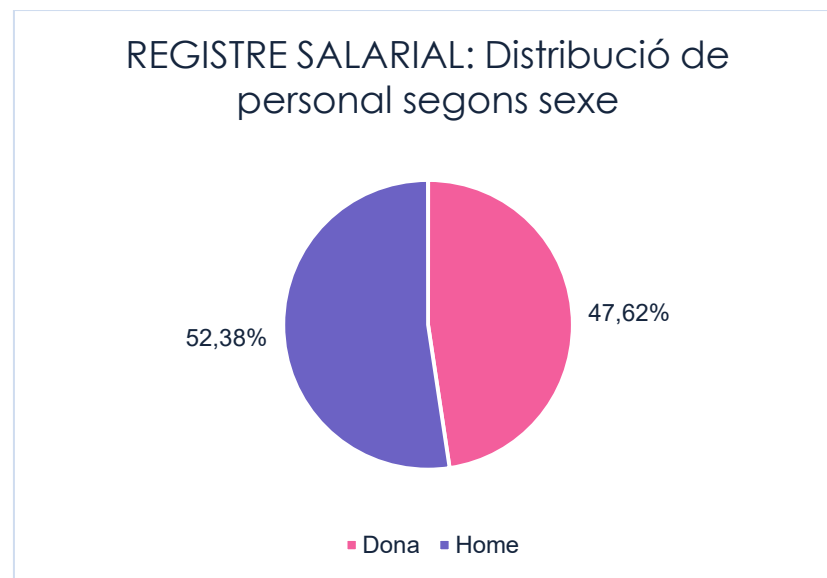
En este sentit, seria interessant saber si el personal laboral disposa també d'este coneixement, ja que serviria per a millorar la transparència i comunicació. Per això, sorgeix la proposta d'elaborar un reglament específic que justifique els criteris per a atorgar els diferents tipus de complements salarials.



És important parlar també de les hores extra, ja que tampoc està estipulat enlloc i va ser un tema que va portar certa controvèrsia a la reunió qualitativa. Tota la plantilla, independentment del departament, té la possibilitat de fer hores extra en cas que foren necessàries. No obstant, la Policia Local les cobra quan, per dies especials, com cavalcades o festes, es veuen condicionats a fer-les; però el departament de manteniment no les rep amb una retribució econòmica, sinó amb hores tornades. A més, en el cas de les persones que treballen a oficines, indiquen que les possibles hores que puguen fer, venen previstes amb el sou que ja reben.

El registre salarial és la ferramenta que s'ha utilitzat per a tractar d'identificar els possibles biaixos i diferències retributives en dones i homes dins de la plantilla de l'Ajuntament de Rafelguaraf. Recopilar tota la informació relativa és un procés costós, i més encara atenent que molta d'esta no es recull de manera sistemàtica per la pròpia entitat.

Gràfic 29. Distribució de personal segons sexe

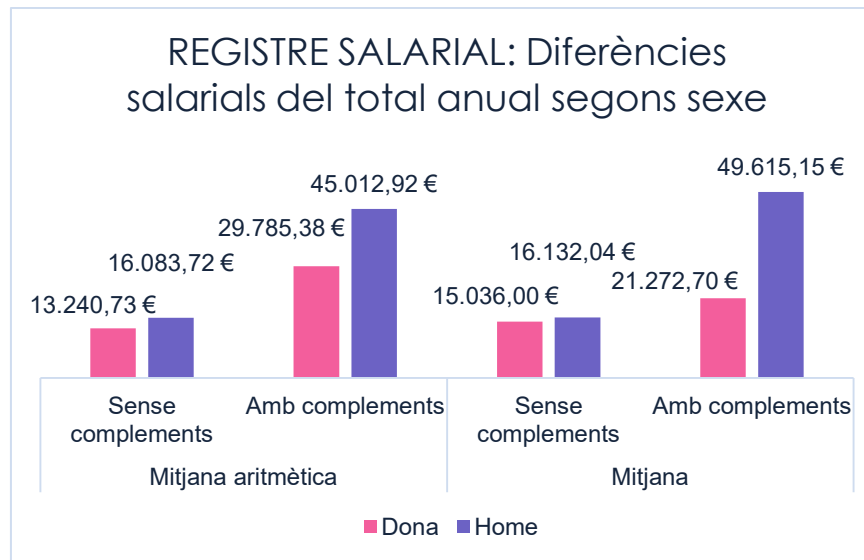


Font: Elaboració pròpia a partir del registre salarial.

Començant per la distribució general de la plantilla per sexe, a gener de 2025, està composta per 21 persones, 11 homes i 10 dones. Segons el que estableix el RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, les estadístiques que permetran identificar la possible existència de desigualtat salarial entre ambdós sexes són la mitjana aritmètica i la mitjana. Com s'ha pogut comprovar durant el diagnòstic, no s'han trobat casos concrets de desigualtat directa en la plantilla de l'Ajuntament de Rafelguaraf.



Gràfic 30. Mitjana aritmètica i mitjana del sou anual global, segons sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del registre salarial.

Observant els valors de la mitjana aritmètica i la mitjana del sou anual global del total de la plantilla, es pot comprovar al Gràfic 29 que les dos són superiors per als homes que per a les dones. Esta diferència general es deu a diversos factors com la major presència d'homes en llocs tècnics o de responsabilitat, o una distribució desigual als nivells o categories laborals.

Així mateix, també suggereix que els homes tenen més representativitat als nivells salarials més alts, mentre que els salaris de les dones estan més concentrats en rangs inferiors, com per exemple, tot l'equip de neteja, format per dones. A més a més, com que la mitjana aritmètica es veu afectada per valors extrems, la mitjana permet identificar el valor que es troba en el 50% de la totalitat dels valors ordenats.

Les diferències es veuen ampliades quan es prenen en consideració els complements, fet que podria indicar que els homes tenen major accés als incentius addicionals o que estan en rols on tradicionalment s'atorguen més beneficis. Això pot reflectir desigualtats en l'assignació de tasques, torns o funcions que solen estar més ben remunerades. D'ací la importància de reglar l'accés als complements, ja que són uns incentius que determinen la bretxa salarial de dones i homes.

No obstant, és necessari assenyalar que les diferències observades en el sou anual entre dones i homes requereixen d'una anàlisi més detallada. La remuneració està intrínsecament lligada a les qualificacions necessàries per a exercir el lloc de feina, la

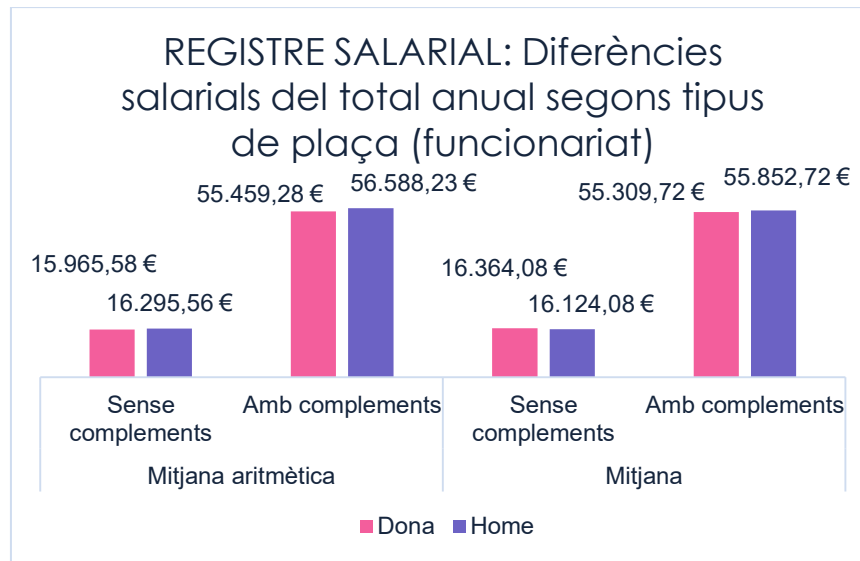


qual cosa proporciona una informació més precisa i detallada sobre les dinàmiques salarials en els diferents rols i nivells dins de l'Ajuntament de Rafelguaraf.

Tot i això, en este cas, i al·ludint de nou a les seues especificitats, no és possible fer l'anàlisi desglossada per grups laborals perquè no es poden comparar els grups de cotització relatius al personal funcionariat amb el personal laboral. Amb això, resulta clau prendre mesures sobre este tema i agrupar-los, mitjançant un nou sistema de recategorització dels grups laborals.

En la mateixa línia, tampoc es pot fer una comparació en tots els casos entre les persones d'un mateix departament perquè n'hi ha molts que són unipersonals. En este sentit, el que s'ha pogut comparar és el salari de les persones funcionàries i de les persones laborals, independentment.

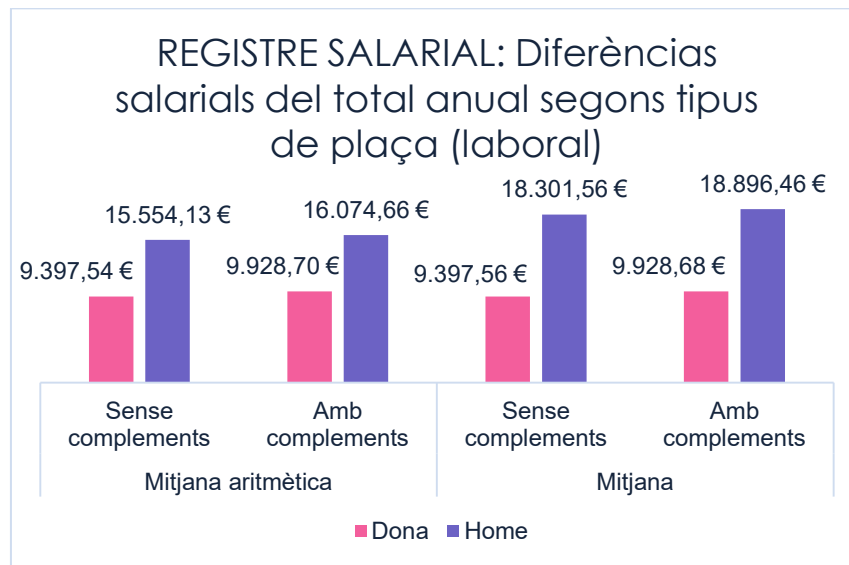
Gràfic 31. Diferències salarials segons tipus de plaça del personal funcionarial



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del registre salarial.



Gràfic 32. Diferències salarials segons tipus de plaça del personal laboral



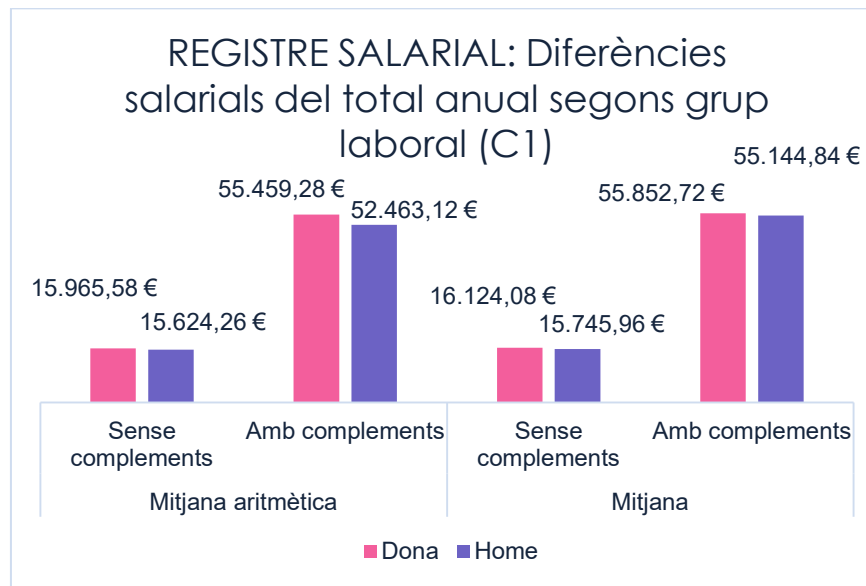
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del registre salarial.

Tot i que d'entrada no tinga massa sentit comparar a la totalitat de personal perquè estan en categories laborals diferents, resulta important en allò que la meitat de la plantilla forma part de personal funcionariat i l'altra de laboral. Això és, els sous dels grups laborals 1 i 2 que podrien equivaldre a les categories A1 o A2 disten molt en funció de la relació laboral.

A més a més, també és útil per poder observar l'impacte dels complements salarials en els còmputos globals. El funcionariat té estipulats més complements que el personal laboral i això fa que, tant en dones com en homes, el sou es despunte. Per tant, com ja s'ha dit anteriorment, resulta clau establir uns criteris que delimiten l'accés als diferents complements, tant entre el funcionariat com al personal laboral. Si més no, pel que fa a les diferències entre sexes, no es podria identificar biaixos de gènere en les mateixes condicions.



Gràfic 33. Diferències salarials del total anual segons grup laboral (C1)

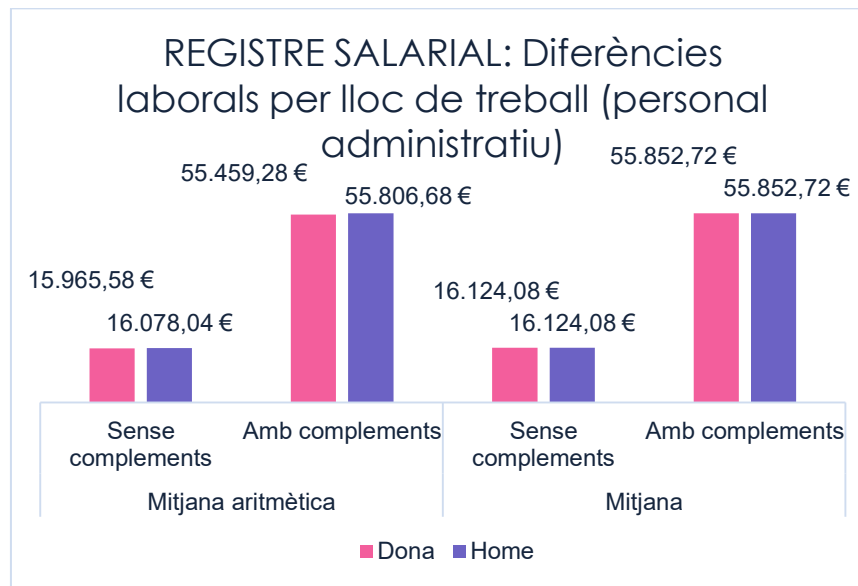


Font: Elaboració pròpia a partir del registre salarial.

Seguint el Gràfic 33, es pot comprovar que dins del grup laboral C1, compost per tres dones i quatre homes, de dos departaments diferents, oficines i Policia Local, els salaris són pràcticament els mateixos. De fet, són les dones qui lleugerament cobren un poc més que els homes per les diferències que hi ha en les quanties dels complements. Això és, especialment en el complement de destí, i degut a una normativa interna aprovada des de fa anys, el màxim nivell a què poden accedir les persones de la categoria laboral C1 és la número 20. Si més no, les persones administratives tenen la seua plaça des d'abans d'esta modificació i, per tant, estan al nivell 22 a diferència dels dos homes que formen part del cos de la Policia Local.



Gràfic 34. Diferències laborals per lloc de treball (personal administratiu)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del registre salarial.

En este sentit, atenent a les diferències per lloc de treball, l'únic departament que ho permet és el d'administració. Així doncs, les escasses diferències entre els sous d'homes i de dones venen condicionades pels triennis, quasi exclusivament.

9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

Quan es parla d'assetjament sexual o per raó de sexe, es fa referència a un comportament no desitjat i ofensiu que es manifesta a través de conductes de naturalesa i/o connotació sexual, que afecta la dignitat d'una persona. Estes conductes poden incloure insinuacions, gestos, comentaris, proposicions, sol·licituds de favors sexuals, tocaments no desitjats, entre altres comportaments d'indole sexual.

A més, genera un clima laboral hostil, intimidatori o humiliant per a la víctima, i pot tindre conseqüències negatives en el seu benestar emocional, psicològic i professional. En l'administració pública, ha de tindre's en compte que estes conductes no solament poden donar-se entre les persones que comparteixen espais de treball, sinó també amb la ciutadania, sent un factor de risc a valorar.

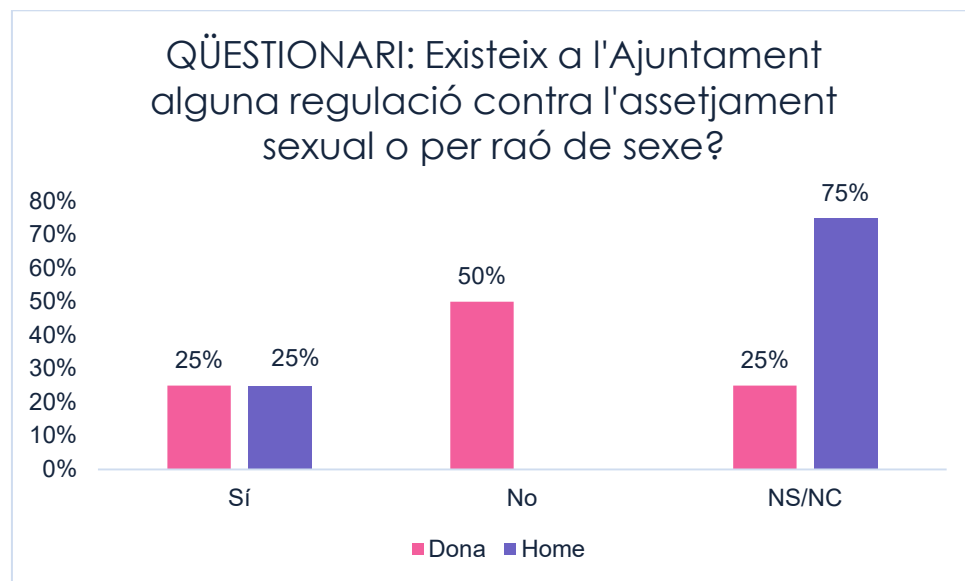
Igualment, cal contemplar que el personal polític, tot i no entendre's directament com a plantilla de l'Ajuntament, té una relació laboral i jeràrquica amb la resta de persones treballadores, fet pel qual s'haurà de contemplar en l'àmbit d'aplicació a l'hora de elaborar un protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.



Per este motiu, el present apartat no solament s'enfoca en la voluntat d'establir un procediment d'intervenció per a estes situacions, sinó en la prevenció de les possibles situacions. Per a això, és fonamental el desenvolupament d'un protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.

En este sentit, s'ha preguntat a les persones treballadores de l'Ajuntament de Rafelguaraf si existeix alguna regulació sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe, tant a nivell intern com a nivell municipal.

Gràfic 35. Regulació existent en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe

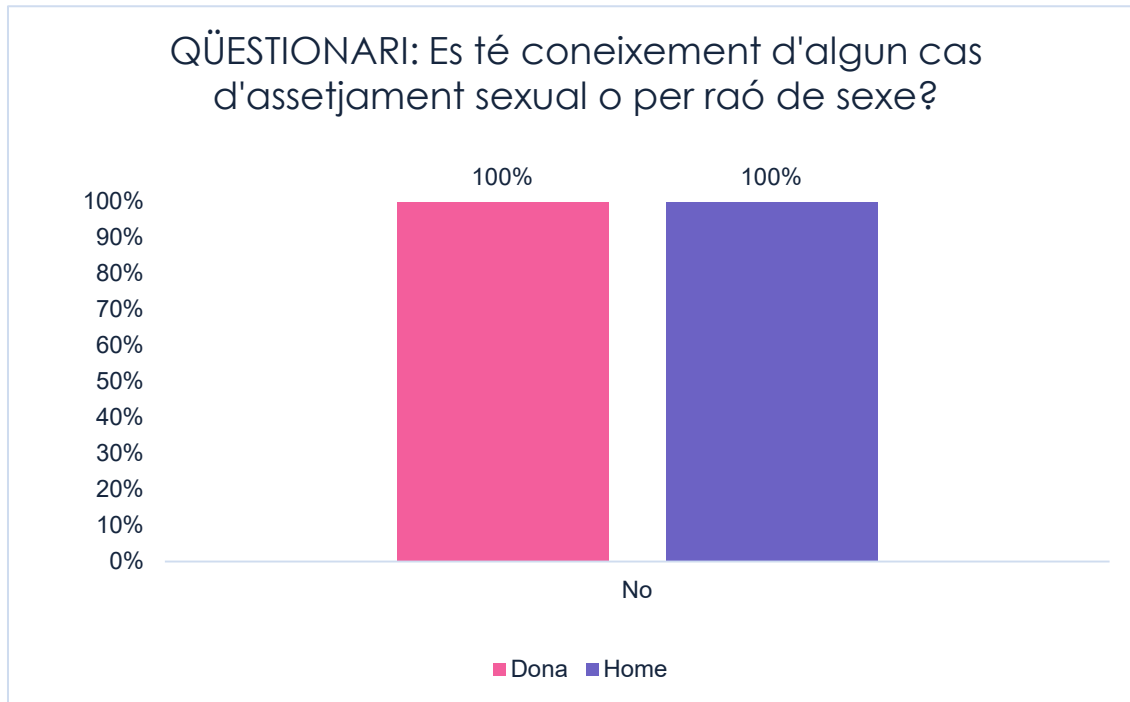


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Al Gràfic 35 es pot comprovar com el 50% de les dones creu que no hi ha regulació al respecte dins de l'Ajuntament, mentre que el 25% ho desconeix. El 75% dels homes tampoc té coneixement de si existeix este tipus de regulació mentre que només un 25%, tant de dones com d'homes, afirma que sí. Esta disparitat, especialment entre l'opció de no sap no contesta, demostra com moltes vegades hi ha recursos, però no se'ls fa la difusió adequada.

En este cas, i com es va poder comprovar durant la reunió qualitativa, a l'Ajuntament de Rafelguaraf no hi ha cap protocol específic que regule l'assetjament sexual o per raó de sexe i quasi en unanimitat, les persones assistents suposen necessària la seua implementació.





Gràfic 36. Coneixement d'algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe

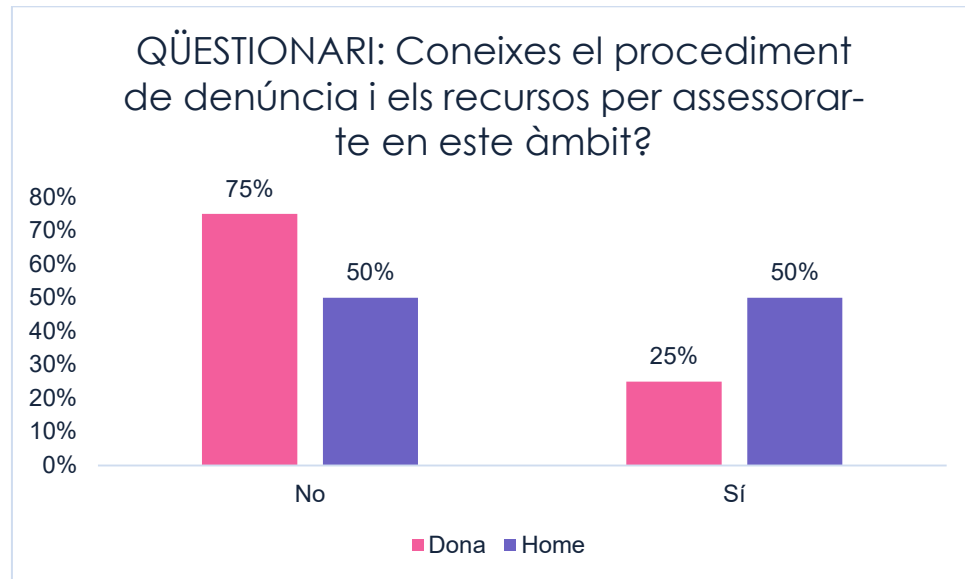
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Tot i que en el moment de respondre el qüestionari tant homes com dones van indicar que no hi havia cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, durant el col·loqui de la reunió qualitativa, es va poder identificar un cas recent on una treballadora havia sigut víctima d'assetjament per part d'un veí en el seu lloc de treball.

Esdevé, per tant, necessària l'elaboració i difusió d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, perquè totes les persones sàpiguen quin procediment han de seguir i quins recursos hi ha disponibles.



Gràfic 37. Coneixement respecte al procediment de denúncia



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

En este sentit, es pot comprovar com el 75% de les dones no coneix quin procediment i recursos hi ha disponibles i el 50% dels homes tampoc. De fet, quan es va abordar la problemàtica, tant la víctima com les persones responsables van actuar sense cap premissa i en base a la consecució dels esdeveniments. Per això, esta deficiència genera una mala praxis i pot implicar una revictimització.

10. Llenguatge inclusiu i no sexista

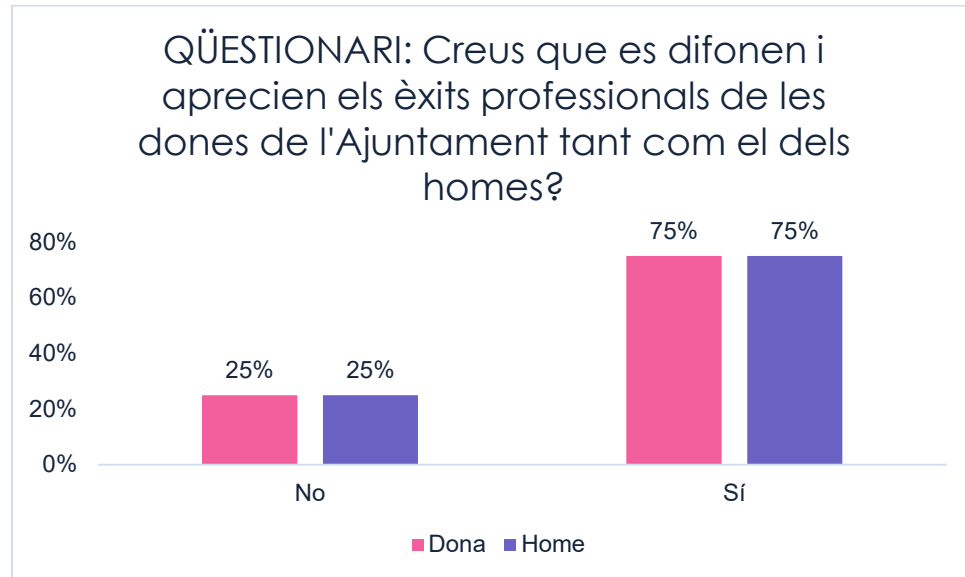
El llenguatge inclusiu és una forma de comunicació que busca evitar l'exclusió o discriminació de qualsevol persona o grup social a causa del seu sexe, gènere, orientació sexual, discapacitat o altres característiques. A més, també tracta d'erradicar la influència social que han tingut els rols de gènere en el llenguatge. Això és, el llenguatge no és neutre, reproduïx imatges, comportaments i conductes que limiten tant homes com dones, encara que especialment les dones perquè el masculí genèric invisibilitza la meitat de la població.

Per això, és fonamental que l'administració pública, com a representant de la ciutadania, promoga un llenguatge lliure d'estereotips i rols, a més de promoure la inclusió de dones, homes, persones LGTBI+ i una diversitat social, familiar i funcional. Per a això, s'han d'usar fórmules ja existents en el llenguatge que incloguen



íntegrament la població. Este ha d'incloure el llenguatge escrit, pictòric i audiovisual, la qual cosa fomenta la presència de dones en espais on la seua representació ha estat limitada.

Gràfic 38. Percepció sobre la difusió igualitària dels èxits laborals



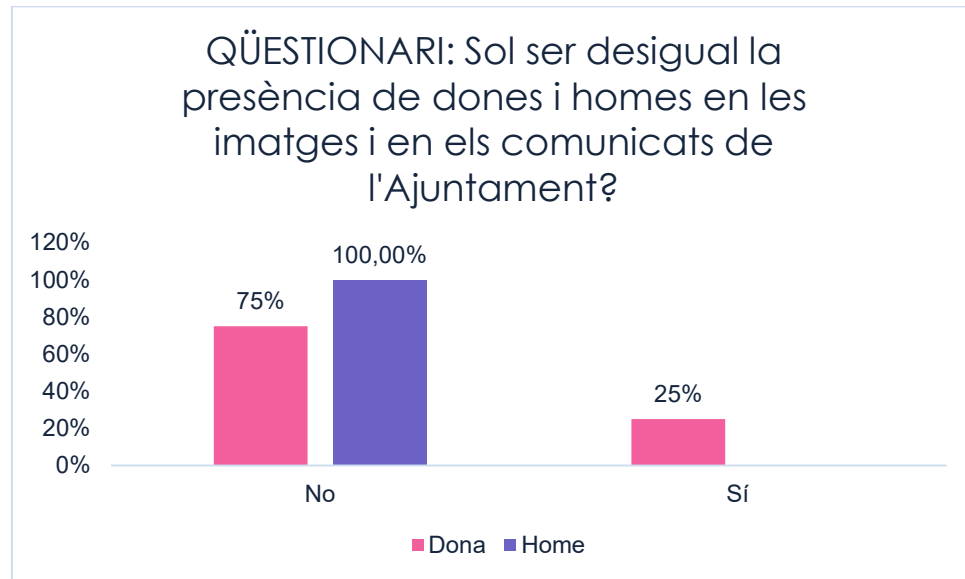
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Al qüestionari s'ha preguntat per la difusió igualitària dels èxits laborals de les dones i els homes i les percepcions són les mateixes en ambdós sexes, amb un 75% de respostes positives i un 25% negatives.

Pel que fa a la presència desigual de dones i homes en les imatges i comunicats de l'Ajuntament, només un 25% de dones creu que no s'hi dona un equilibri.

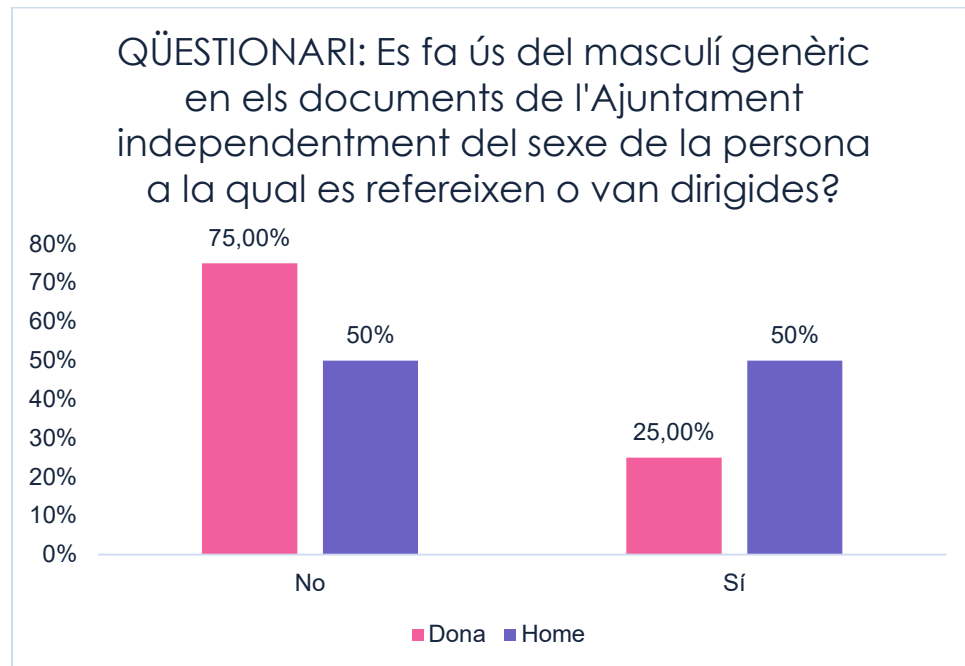


Gràfic 39. Percepció sobre la presència equilibrada en les imatges i comunicats



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

Gràfic 40. Ús del masculí genèric en documentació de l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari.

De la mateixa manera, respecte a l'ús del masculí genèric, el 75% dels homes creu que s'està fent ús del llenguatge inclusiu mentre que les dones estan representades en les dos posicions. En este sentit, a la reunió es va fer referència a la voluntat d'evitar l'ús del masculí genèric, però com que no hi ha cap guia, segueixen mostrant-se



carències al respecte. De fet, també es va mostrar un interès per rebre formació al respecte i, juntament amb una auditoria de llenguatge inclusiu, esdevindrien dos ferramentes clau a l'hora d'avançar en esta matèria.

11. Violència de gènere

Quan es parla de violència de gènere, es fa referència a qualsevol acte o conducta violenta que es basa en les diferències de gènere i que resulta en un mal físic, sexual o psicològic per a les persones afectades. La prevalença d'este tipus de violència recau quasi exclusivament sobre les dones, ja que està arrelada a les desigualtats de poder entre sexes i s'infligeix sobre les dones pel fet de ser-ho.

Les administracions públiques, conforme al que s'estableix en la Resolució de 16 de novembre de 2018, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual s'aprova l'Acord de la Conferència Sectorial d'Administració Pública, que regula l'afavoriment de la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, els facilitaran el dret de gaudir una mobilitat entre administracions per a garantir que puguen desplaçar-se a municipis allunyats de l'agressor.

12. Transversalitat de gènere

Finalment, és essencial considerar la transversalitat de gènere com l'element que unifica tots els altres aspectes, la qual cosa implica integrar la perspectiva de gènere en totes les àrees. Com s'ha observat, aconseguir una igualtat efectiva no es limita a un sol àmbit, sinó que ha d'aplicar-se de manera integral: en la contractació, la formació i en la prevenció de riscos laborals, entre altres.

Per tant, és fonamental coordinar als agents responsables d'assolir els objectius i abordar les necessitats identificades en el marc de les seues respectives àrees de treball i responsabilitats, per a aconseguir així, canvis que siguen reals i significatius.



CONCLUSIONS



Conclusions

Una vegada recopilada i tractada tota la informació relativa al diagnòstic emmarcat en el procés d'elaboració del I Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Rafelguaraf, és necessari exposar les principals conclusions detectades. L'objectiu ha sigut proporcionar una visió integral de la situació actual en termes d'igualtat, incloent-hi aspectes relacionats amb la representació equilibrada de dones i homes, les condicions laborals, les mesures de conciliació, la formació i la cultura organitzacional de l'entitat.

Amb les principals idees extretes d'este diagnòstic, que constitueix una ferramenta fonamental, es dissenyaran estratègies i mesures que promoguen un entorn laboral més equitatiu, inclusiu i lliure de discriminació, alineat amb els principis d'igualtat establerts en la normativa vigent.

Així doncs, s'enumeren, a continuació, les principals necessitats i carències que té a nivell intern en matèria d'igualtat l'Ajuntament de Rafelguaraf:

- S'evidencia una distribució desigual en determinats nivells jeràrquics o àrees funcionals. Les dones estan infrarepresentades en posicions tècniques o de lideratge i sobrerepresentades en posicions en rols de neteja o de menor responsabilitat.
- Tot i que formalment no existisquen diferències salarials directes entre dones i homes amb el mateix lloc, les bretxes salarials indirectes es generen per una menor presència femenina en les categories superiors i pels complements, alguns dels quals no venen regits per uns criteris concrets que poden contribuir a la desigualtat.
- La falta de coneixement respecte a mesures de conciliació i de llenguatge inclusiu posa de manifest la necessitat de formar la plantilla, de manera transversal, en matèria de gènere.
- L'Ajuntament no disposa de protocols per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i la seua elaboració o consegüent difusió, és requerida, fins i tot, pel personal, ja que se n'han donat casos.

Així doncs, tot i que s'identifiquen avanços en la percepció sobre la igualtat de gènere, persisteixen actituds i estereotips que dificulten la implementació efectiva d'una cultura d'igualtat en totes les àrees de l'Ajuntament. A més, a més, s'ha de fer de manera



transversal i incidir en la cultura organitzacional i estructural de l'Ajuntament de Rafelguaraf.

PLA D'ACCIÓ



Pla d'acció

1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Objectiu general: Procurar la presència equilibrada de dones i homes als òrgans tècnics de selecció dels processos de contractació.

Acció 1. Garantir la presència equilibrada de dones i homes als tribunals dels procediments selectius

Descripció	Garantir la presència equilibrada de dones i homes als tribunals dels procediments selectius per al compliment del principi d'igualtat.
-------------------	---

Acció 2. Establir accions positives als processos selectius d'accés a l'ocupació

Descripció	Establir accions positives que beneficien el sexe infrarepresentat als processos selectius d'accés a l'ocupació. En igualtat de condicions i d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments selectius s'incorporarà la persona del sexe infrarepresentat al departament o àrea de treball.
-------------------	---

Acció 3. Formar les persones que s'encarreguen dels processos de selecció per a la reducció de biaixos

Descripció	Implementar programes de formació dirigits a totes les persones involucrades als processos de selecció i contractació dins de l'Ajuntament. L'objectiu d'estes formacions és identificar i reduir els biaixos inconscients que poden influir en les decisions de contractació.
-------------------	--

Acció 4. Incorporar preguntes o temes d'igualtat als temaris de les proves de selecció

Descripció	Integrar preguntes específiques i temes relacionats amb la igualtat de gènere i la inclusió als temaris de les proves de
-------------------	--



	selecció de personal.
--	-----------------------

2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL (FORMAL, ESTRUCTURAL I DE RESPONSABILITAT)

Objectiu general: Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes al sistema de classificació general.

Acció 5. Crear la Relació de Llocs de Treball incorporant la perspectiva de gènere

Descripció	Crear la RLT adaptant, amb perspectiva de gènere, la nomenclatura dels llocs de treball, l'assignació de les funcions, la definició de les retribucions, titulacions, places, etc., per a evitar els biaixos de gènere.
-------------------	---

Acció 6. Implementar avaluacions anuals d'equitat

Descripció	Implementar auditories internes anuals per a monitorar l'equitat de gènere en la classificació i progressió professional.
-------------------	---

Acció 7. Crear un model propi, regit per la transversalitat de gènere, per a recategoritzar els grups de cotització

Descripció	Implementar auditories internes anuals per a monitorar l'equitat de gènere en la classificació i progressió professional.
-------------------	---

3. FORMACIÓ

Objectiu general: Promoure l'accés a la formació sobre igualtat

Acció 8. Crear una plataforma interna amb recursos formatius sobre igualtat de gènere accessibles a tota la plantilla en qualsevol moment

Descripció	Desenvolupar i mantenir una plataforma interna accessible per a la plantilla de l'Ajuntament, que continga tots els recursos formatius sobre igualtat de gènere per a poder accedir a estos materials.
-------------------	--



Acció 9. Establir incentius per a completar formacions en igualtat

Descripció	Reconèixer o certificar les persones que participen activament en les iniciatives de formació sobre gènere, la qual cosa fomenta el seu interès.
-------------------	--

Acció 10. Valorar en els processos de selecció la formació en igualtat

Descripció	Valorar la formació en matèria d'igualtat de manera positiva en els processos de selecció del personal.
-------------------	---

4. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Objectiu general: Assegurar la presència equilibrada de dones i homes en els processos de promoció interna.

Acció 11. Garantir la participació equitativa en projectes estratègics

Descripció	Garantir que homes i dones tinguin igualtat d'oportunitats per a participar en projectes clau que els permeten desenvolupar la seua carrera.
-------------------	--

Acció 12. Recollir les accions positives en les bases dels processos de promoció interna

Descripció	Estipular a les bases dels processos de promoció interna i concursos, les accions positives de tracte preferent, perquè quede disposat que es beneficiarà el sexe infrarepresentat en cas d'igualtat de condicions d'idoneïtat, entre les persones aspirants als procediments de promoció interna.
-------------------	--

5. CONDICIONS DE TREBALL (SEGURETAT LABORAL I SALUT)

Objectiu general: Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i en la salut laboral.

Acció 13. Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals

Descripció	Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals i identificar les diferències de dones i homes en l'exposició i en els efectes dels riscos laborals.
-------------------	--

Acció 14. Incloure l'avaluació dels riscos psicosocials, des de la perspectiva de


gènere, en l'avaluació de riscos laborals	
Descripció	Analitzar l'avaluació de riscos laborals per a incloure l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere (estrés, assetjament sexual, violència de gènere, ansietat, etc.)

6. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Objectiu general: Facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, i promoure la corresponsabilitat entre la plantilla.

Acció 15. Elaborar, difondre i mantindre actualitzada una guia sobre les mesures legislatives de conciliació	
Descripció	Elaborar, difondre i mantindre actualitzada una guia sobre les mesures legislatives disponibles en matèria de conciliació aplicable a l'ajuntament, de fàcil accés i consulta per a la plantilla.

Acció 16. Establir un sistema de recollida de dades sobre permisos de conciliació dels quals fa ús la plantilla, disgregats per sexe	
Descripció	Establir un sistema de recollida de dades relacionat amb els permisos de conciliació dels que la plantilla fa ús, disgregats per sexe, per a poder analitzar necessitats de conciliació concreta, i quin perfil de persona treballadora fa ús d'estos.

Acció 17. Continuar amb la promoció de mesures de flexibilitat horària que afavorisquen la conciliació	
Descripció	Continuar fomentant mesures de flexibilitat horària, en aquells departaments en què siga possible, per a facilitar l'assistència a esdeveniments concrets en relació a les responsabilitats de cures.

7. INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

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

Acció 18. Desenvolupar programes de mentoria per a dones en àrees amb	
---	--



menor representació femenina

Descripció	Fomentar l'ocupabilitat de les dones en sectors infrarepresentats, establint objectius quantitatius i temporals per a augmentar la representació femenina en sectors masculinitzats.
-------------------	--

8. RETRIBUCIONS

Objectiu general: Garantir la igualtat retributiva de dones i homes.

Acció 19. Utilitzar el registre retributiu com a ferramenta per a recopilar i organitzar de manera sistemàtica la informació salarial

Descripció	Establir sistemes de recollida de dades de la plantilla municipal disgregats per sexe, com el registre retributiu creat per al diagnòstic del pla, complint amb les necessitats de l'annex del RD 901/2020 i completant la informació de les dades organitzacionals. Les dades s'hauran d'actualitzar de manera periòdica i anual.
-------------------	--

Acció 20. Estipular els criteris objectius que regeixen els complements salarials de la plantilla i fer-los accessibles a totes les persones

Descripció	Delimitar els criteris que estipulen l'accés als diferents complements salarials, especialment aquells que no venen reglats ja pel Ministeri, i fer-los accessibles a totes les persones que formen part de la plantilla.
-------------------	---

Acció 21. Ajustar el registre salarial a la RLT creada per la Diputació de València

Descripció	Adaptar les dades del registre salarial a la Relació de Llocs de Treball que té prevista la seua creació, per tal d'analitzar novament els complements, especialment aquells no reglats.
-------------------	--

Acció 22. Publicar informes anuals sobre igualtat retributiva per a contribuir a la transparència

Descripció	Garantir la transparència en les polítiques salarials i evidenciar el compromís de l'Ajuntament amb l'equitat retributiva, identificant i
-------------------	---



	corregint possibles bretxes salarials de gènere.
--	--

Acció 23. Crear un registre per a les hores extra i equiparar criteris entre departaments

Descripció	Crear un registre formal per a les hores extra i equiparar els criteris que les regulen entre els diferents departaments.
-------------------	---

9. PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu general: Prevenir i eliminar les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Acció 24. Elaborar i fer públic un protocol de prevenció i actuació en relació a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Descripció	Publicar i difondre el protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe per a assegurar que tot el personal de l'Ajuntament està informat sobre les polítiques, procediments i recursos disponibles per a previndre i abordar l'assetjament.
-------------------	--

Acció 25. Assegurar que la plantilla coneix el protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe impartint formació obligatòria sobre este

Descripció	Incorporar un curs de formació específic sobre coneixement, sensibilització i difusió del protocol d'actuació contra l'assetjament sexual o per raó de sexe a la plantilla, així com de les ferramentes disponibles per al seu abordatge.
-------------------	---

10. LLENGUATGE INCLUSIU

Objectiu general: Promoure l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions, tant internes com externes, de l'Ajuntament.

Acció 26. Implementar una auditoria de llenguatge inclusiu i no sexista

Descripció	Realitzar una auditoria de llenguatge inclusiu i no sexista revisant totes les comunicacions, internes i externes, i documents oficials de l'Ajuntament.
-------------------	--



Acció 27. Formar en matèria de comunicació inclusiva les persones treballadores de les diferents àrees de l'Ajuntament

Descripció	Realitzar accions formatives en matèria de comunicació, publicitat i llenguatge inclusiu per als diferents departaments, enfocant-se en les persones responsables de realitzar les comunicacions internes i externes de cada àrea.
-------------------	--

Acció 28. Incloure el llenguatge inclusiu al programa GESTIONA

Descripció	Modificar la documentació del programa GESTIONA amb les conclusions de l'auditoria de llenguatge inclusiu per tal d'actualitzar i adaptar els models i fer un ús adequat del llenguatge.
-------------------	--

Acció 29. Analitzar els contractes existents amb empreses externes per a identificar la seua alineació amb els valors de l'Ajuntament

Descripció	Analitzar els contractes amb empreses proveïdores, consultories, etc., i prioritzar la renovació o contractació d'aquelles empreses externes que fan ús del llenguatge inclusiu, especialment en l'àrea de formació i/o comunicació.
-------------------	--

11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectiu general: Establir un entorn laboral segur, lliure de qualsevol forma de violència de gènere, mitjançant la implementació de protocols de prevenció, sensibilització i recolzament integral a les persones treballadores afectades.

Acció 30. Oferir recolzament psicològic i legal a treballadores afectades per violència de gènere

Descripció	Oferir un acompanyament psicològic i legal per a treballadores afectades per violència de gènere, a través dels recursos públics disponibles.
-------------------	---

Acció 31. Sensibilitzar el personal sobre violència de gènere mitjançant campanyes internes

Descripció	Sensibilitzar el personal sobre violència de gènere mitjançant
-------------------	--



	campanyes internes i formacions.
--	----------------------------------

Acció 32. Difondre els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere

Descripció	Donar a conèixer els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere entre la plantilla de l'Ajuntament.
-------------------	--

Acció 33. Facilitar la mobilitat interadministrativa per a les víctimes de violència de gènere

Descripció	Brindar a les víctimes de violència de gènere la possibilitat de traslladar-se a altres administracions públiques, dins d'un marc segur i flexible, per a garantir la seua protecció, estabilitat laboral i benestar emocional.
-------------------	---

12. TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Objectiu general: Integrar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques, projectes i actuacions de l'Ajuntament, de manera que s'assegure que es consideren les necessitats, experiències i aportacions diferenciades de dones i homes per a promoure la igualtat efectiva entre la plantilla.

Acció 34. Elaborar i difondre una guia per a la implementació de la transversalitat de gènere

Descripció	Dissenyar un document pràctic que explique com incorporar la perspectiva de gènere al disseny, implementació i avaluació de projectes municipals.
-------------------	---

Acció 35. Realitzar informes d'impacte de gènere en cadascuna de les planificacions municipals o normatives departamentals

Descripció	Redactar un informe d'impacte de gènere que avalue de quina manera les actuacions de cada àrea tenen en consideració les necessitats de les dones, de la mateixa forma que la dels homes.
-------------------	---



Acció 36. Revisar la normativa local per a detectar i corregir possibles biaixos o desigualtats de gènere

Descripció	Revisar reglaments i ordenances municipals per a detectar i corregir possibles biaixos o desigualtats de gènere.
-------------------	--



CRONOGRAMA



Cronograma

En este apartat es proposa una guia temporal d'implementació del Pla d'Acció presentat. El següent cronograma és flexible i adaptable a les necessitats, recursos i urgències que es detecten des de l'ajuntament.

PLA D'ACCIÓ	CRONOGRAMA			
	2024	2025	2026	2027
Acció 1. Garantir la presència equilibrada de dones i homes als tribunals dels procediments selectius				
Acció 2. Establir accions positives als processos selectius d'accés a l'ocupació				
Acció 3. Formar les persones que s'encarreguen dels processos de selecció per a la reducció de biaixos				
Acció 4. Incorporar preguntes o temes d'igualtat als temaris de les proves de selecció				
Acció 5. Crear la Relació de Llocs de Treball incorporant la perspectiva de gènere				
Acció 6. Crear un model propi, regit per la transversalitat de gènere, per a recategoritzar els grups de cotització				
Acció 7. Implementar avaluacions anuals d'equitat				
Acció 8. Crear una plataforma interna amb recursos formatius sobre igualtat de gènere accessibles a tota la plantilla en qualsevol moment				
Acció 9. Establir incentius per a completar formacions en igualtat				
Acció 10. Valorar en els processos de selecció la formació en igualtat				
Acció 11. Garantir la participació equitativa en projectes estratègics				
Acció 12. Recollir les accions positives en les bases dels processos de promoció interna				
Acció 13. Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals				
Acció 14. Incloure l'avaluació dels riscos psicosocials, des de la perspectiva de gènere, en l'avaluació de riscos laborals				
Acció 15. Elaborar, difondre i mantindre actualitzada				



una guia sobre les mesures legislatives de conciliació				
Acció 16. Establir un sistema de recollida de dades sobre permisos de conciliació dels que fan ús la plantilla, disgregats per sexe				
Acció 17. Continuar amb la promoció de mesures de flexibilitat horària que afavorisquen la conciliació				
Acció 18. Desenvolupar programes de mentoria per a dones en àrees amb menor representació femenina				
Acció 19. Utilitzar el registre retributiu com a ferramenta per a recopilar i organitzar de manera sistemàtica la informació salarial				
Acció 20. Estipular els criteris objectius que regeixen els complements salarials de la plantilla i fer-los accessibles a totes les persones				
Acció 21. Ajustar el registre salarial a la RLT creada per la Diputació de València				
Acció 22. Publicar informes anuals sobre igualtat retributiva per a contribuir a la transparència				
Acció 23. Crear un registre per a les hores extra i equiparar criteris entre departaments				
Acció 24. Elaborar i fer públic un protocol de prevenció i actuació en relació a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe				
Acció 25. Assegurar que la plantilla coneix el protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe impartint formació obligatòria				
Acció 26. Implementar una auditoria de llenguatge inclusiu i no sexista				
Acció 27. Formar en matèria de comunicació inclusiva les persones treballadores de les diferents àrees de l'Ajuntament				
Acció 28. Incloure el llenguatge inclusiu al programa GESTIONA				
Acció 29. Analitzar els contractes existents amb empreses externes per a identificar la seua alineació amb els valors de l'Ajuntament				
Acció 30. Oferir suport psicològic i legal a				



treballadores afectades per violència de gènere				
Acció 31. Sensibilitzar el personal sobre violència de gènere mitjançant campanyes internes				
Acció 32. Difondre els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere				
Acció 33. Facilitar la mobilitat interadministrativa per a les víctimes de violència de gènere				
Acció 34. Elaborar i difondre una guia per a la implementació de la transversalitat de gènere				
Acció 35. Realitzar informes d'impacte de gènere en cadascuna de les planificacions municipals o normatives departamentals				
Acció 36. Revisar la normativa local per a detectar i corregir possibles biaixos o desigualtats de gènere				

SEGUIMENT I AVALUACIÓ



Seguiment i avaluació

L'avaluació i seguiment d'un Pla d'Igualtat és un procediment fonamental, ja que permet conèixer el grau de compliment dels objectius plantejats per a aconseguir una igualtat de dones i homes de manera efectiva, analitzant l'impacte que les accions implementades han tingut en l'organització municipal. A més, no sols aporta una visió sobre el grau d'execució dels objectius, sinó que proporciona informació sobre les dificultats i les oportunitats trobades en el desenvolupament del pla, i sobre l'impacte que les diverses mesures han tingut quant al desenvolupament laboral i personal de la plantilla.

Així mateix, mitjançant el seguiment i avaluació, es possibilita establir noves accions a adoptar, bé per a eliminar noves desigualtats que hagen sorgit, o bé per a aconseguir de manera més adequada els objectius previstos.

Per a desenvolupar el seguiment i avaluació del Pla, és necessari respondre les següents qüestions:

- Què s'ha fet? Per a avaluar el resultat.
- Com s'ha fet? Per a avaluar el procés.
- Què s'ha aconseguit? Per a avaluar l'impacte.

Cadascuna d'estes qüestions proporciona informació específica, de manera que es constitueixen tres eixos d'avaluació interrelacionats.

AGENTS QUE PARTICIPEN EN L'AVALUACIÓ

Alcaldia i presidència

El personal polític i president responsable de l'impuls de les polítiques d'igualtat en l'empresa pública, exercirà funcions de control i direcció en cas d'obstaculitzar qualsevol procediment d'avaluació.

Regidoria d'igualtat

Com a parts implicades en l'impuls de les polítiques d'igualtat a l'ajuntament, la regidoria d'igualtat participarà en el procés d'avaluació i seguiment, establint els recursos i mitjans necessaris per a l'adequada implementació del Pla Intern d'Igualtat.

Comissió d'igualtat

La comissió d'igualtat serà l'òrgan responsable de controlar el procediment de seguiment i avaluació del pla, rebent i analitzant la informació relativa a la



implementació de les accions, els informes d'avaluació i seguiment i les consultes relatives al desenvolupament del pla al llarg del període de la seua vigència.

Plantilla

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

INFORME D'AVALUACIÓ ANUAL

Al llarg de cadascun dels anys de vigència del pla intern d'igualtat, es realitzaran informes de caràcter anual, que permetran conèixer els resultats de la implementació i reajustar aquells aspectes que no s'estiguen desenvolupant de manera adequada.

D'igual manera, una vegada finalitzada la vigència del pla, es realitzarà l'avaluació final, que arreglarà els resultats més rellevants i els avanços aconseguits amb la implementació d'este. Es prendrà com a referència la informació obtinguda mitjançant el diagnòstic de la situació, elaborat en les fases inicials del procés.

Esta anàlisi permetrà identificar les carències i necessitats detectades durant la consecució de l'any i, conseqüentment, establirà un nou diagnòstic de la situació. Així doncs, servirà d'inici per a l'elaboració i implementació del posterior pla intern d'igualtat.

L'òrgan encarregat de l'elaboració dels informes de seguiment i avaluació serà la Comissió d'Igualtat, i estos documents s'articularen en funció de tres eixos d'anàlisi que garantiran l'adequat desenvolupament de tot el procés.

Els tres eixos seran:

- Avaluació dels resultats: Analitza el nivell d'execució i el nombre de persones beneficiàries amb la implementació de les accions.
- Avaluació del procés: Examina la idoneïtat dels recursos assignats, les dificultats trobades i les solucions adaptades en el desenvolupament de les accions.
- Avaluació d'impacte: Valora els efectes en matèria d'igualtat de gènere que s'han produït com a resultat de la implementació de les accions.

Per concloure, s'ha dissenyat una fitxa de seguiment (Annex I) perquè puga ser utilitzada al llarg de tot el procediment.



ANNEXOS



Annexos

Annex 1. Fitxa de seguiment

Àrea		
Núm. d'acció		
Contingut		
Objectiu		
Accions realitzades		
Recursos assignats		
Periodicitat		
Cost	Estimat	Final
Responsable		
Observacions	Dificultats detectades	Solucions



RAFELGUARAF

