

2025
2027

II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

DIRIGIT AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DEL REAL DE
GANDIA



El Real de Gandia
Ajuntament



MANCOMUNITAT
de Municipis de la SAFOR



ÍNDEX

| | |
|---|----|
| 1. MOTIVACIÓ | 2 |
| 2. MARC LEGAL | 6 |
| 3. DEFINICIÓ DELS OBJECTIUS GENERALS | 20 |
| 4. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ | 21 |
| 4.1 Planificació de l'elaboració del diagnòstic | 21 |
| 4.2. Estudi diagnòstic en matèria d'igualtat de la plantilla laboral | 23 |
| 4.3. Anàlisi de les dades del diagnòstic | 45 |
| 5. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DE TREBALL | 48 |
| 6. PLA D'ACCIÓ | 50 |
| 7. CALENDARITZACIÓ I IMPLEMENTACIÓ | 69 |
| 8. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | 70 |
| 9. | 3 |



1. MOTIVACIÓ

L'Ajuntament del Real de Gandia compta amb una destacada experiència en el desenvolupament de polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit municipal, bona prova d'això són els tres **plans d'igualtat amb caràcter municipal** (PMIO) que l'entitat ha posat en marxa en els últims anys, junt al desenvolupament del primer pla d'igualtat de la plantilla de l'ajuntament.

Després dels quatre anys de vigència del primer pla, encetem aquest nou Pla, partint de l'avaluació del primer i tenint en compte la nostra pròpia evolució en aquesta matèria. Incorporarem les novetats del marc legislatiu respecte a la igualtat d'oportunitats i en relació a la prevenció de la violència de gènere o per raons sexuals, que afortunadament va introduint avenços i millores que repercuteixen en el benestar de la societat en general.

El **I PIO dirigit a les treballadores i els treballadors de l'Ajuntament del Real de Gandia**, elaborat gràcies a la col·laboració entre l'entitat local i l'Agència d'Igualtat de la Mancomunitat de Municipis de la Safor, va ser un pas més en el desenvolupament de polítiques d'igualtat en el municipi. Es va constituir com a una ferramenta per a realitzar un conjunt de mesures i accions per a incorporar de manera progressiva però transversal la perspectiva de gènere en l'organització i els procediments de treball de l'Administració local.

En el marc dels esmentats plans d'igualtat, la ciutadania del Real de Gandia ha sigut testimoni de la realització de diferents accions per a la promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit municipal. Entre les mesures implementades resulta possible destacar diverses iniciatives com les campanyes dirigides a dones en risc d'exclusió social o les accions de coeducació i la formació en valors igualitaris per a la població més jove; així com l'aprovació del Protocol d'actuació municipal per a la protecció i la intervenció en cas de violència de gènere.

D'aquesta manera, l'Ajuntament del Real de Gandia demostra la seua aposta ferma per la igualtat de gènere i es proposa continuar treballant per a la seua consecució en l'àmbit local.

Per a una correcta implementació dels plans d'igualtat es crea la **Comissió d'Igualtat Municipal** integrada per representants del cos tècnic i polític de l'ajuntament. És l'òrgan permanent i consultiu en relació amb el seguiment i redefinició dels plans per a la igualtat



entre dones i homes de l'Ajuntament del Real de Gandia. És un espai de diàleg i comunicació fluida de manera que tots els acords i mesures que s'adopten al llarg del desenvolupament del pla es porten a terme amb el consens de totes les parts. Els seus objectius són: vetllar per la implementació dels plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'ajuntament, i perquè les polítiques i l'organització municipal garanteixen la igualtat d'oportunitats entre les dones i homes que conformen la seua organització.

Al mateix temps, per a l'elaboració d'aquest pla comptem amb la col·laboració de l'agent d'igualtat de la Mancomunitat de municipis de la Safor que ens serveix de guia i d'impuls per a avançar en la igualtat.

LES FUNCIONS DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

1. Aquest Pla, és un instrument que ha de servir per a realitzar un anàlisi de la realitat local des d'una perspectiva de gènere que permet establir prioritats i objectius estratègics i pràctic.
2. Impulsar i liderar les Polítiques d'Igualtat a l'administració local.
3. La planificació, programació, coordinació, gestió i avaluació de les polítiques específiques d'igualtat establides en aquesta administració local.
4. Demandar i vetllar per la coordinació i imbricació de la Política d'Igualtat amb la resta de polítiques locals (transversalitat de gènere). Això implicarà l'anàlisi de la resta de polítiques locals des de la perspectiva de gènere i en molts casos, la sensibilització, informació, assessorament i formació dels responsables tècnics i polítics en temes de gènere.
5. La informació permanent, l'assessorament i la formació dels agents socials implicats i del conjunt de la ciutadania.



L'equip de govern de l'Ajuntament del Real de Gandia es distribueix entre les següents regidories (2023-2027):

- Alcaldia, Personal, Urbanisme, Cultura i Serveis Socials.
- Regidoria de Serveis Bàsics, Seguretat Ciutadana, Urbanitzacions i Barris
- Regidoria d'Hisenda, Sanitat, Participació Ciutadana i Associacions
- Regidoria d'educació, Joventut, Noves Tecnologies i Transparència
- Regidoria de Cultura, Serveis Socials i Igualtat
- Regidoria Benestar Animal, Medi Ambient, Agricultura, Parcs i Jardins

ELECCIONS MUNICIPALS 2023



Al web del l'ajuntament, <https://www.realdegandia.es/va/transparencia/organitzacio-municipal>, es pot trobar tota la informació en relació a l'organització i la gestió de l'ajuntament i de la seua plantilla.

La corporació local en el seu conjunt assumeix la responsabilitat sobre la Política Local d'Igualtat entre dones i homes a l'àmbit local. L'ajuntament compta amb una regidoria específica d'Igualtat per a gestionar tot allò relacionat amb la igualtat.

Així i tot l'objectiu del govern local és l'aplicació de la **transversalitat de gènere**, obligatòria per les lleis autonòmiques i estatals, i estendre la perspectiva de gènere a totes les regidories de la corporació local.



La transversalitat de gènere es caracteritza per incorporar la perspectiva de gènere a tots els nivells i dimensions de la política, amb la finalitat d'impulsar polítiques dedicades a l'assoliment de la igualtat de gènere des de cada un dels àmbits de l'administració pública.



2. MARC LEGAL

Normes actuals a tenir en compte per a elaborar els nostres objectius i actuacions dins d'aquest pla.

La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, que entrava en vigor el 7 d'octubre de 2022, modificava, entre altres, l'article 48 de la Llei Orgànica 372007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i estableix en el seu article 12 la nova prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral, incloent en la valoració de riscos laborals la violència sexual.

La Llei 31/2022 de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 canviava la Disposició addicional setena del TREBEP (Reial Decret Legislatiu 5/20215, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refòs de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic), sobre Plans d'Igualtat en la qual s'establia en l'apartat 3 que en un termini de 3 mesos es crearia un Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques, adscrit al departament amb competències en matèria de funció pública, al qual es devia remetre els Plans d'Igualtat Interns i els Protocols per tal de protegir a les víctimes de l'assetjament sexual i per raó de sexe, per a un millor coneixement, seguiment i transparència de les mesures a adoptar per part de les Administracions Públiques.

En data 21 de març de 2023 es va publicar en el BOE la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es creava el **Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus Protocols en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe**, en la qual s'indicava un correu on remetre els Plans i els Protocols esmentats, per a la seua publicació en la web del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública. En data 24 de juliol de 2023 es va publicar en el BOE la Resolució de 13 de juliol de 2023 que modificava l'anterior resolució afegint dos annexos sobre els Plans Interns.

Per altra banda, la **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI** que entrava en vigor el 2 de març de 2023 modificava el TREBEP, en concret, els articles 14 i 95. En virtut de l'article 14 s'afegia als drets individuals dels empleats públics, a més del respecte pel sexe, el respecte per l'orientació e identitat sexual, l'expressió de gènere i les característiques sexuals i la no discriminació per raó de sexe, orientació sexual, expressió



de gènere i característiques sexuals. I en virtut de l'article 95 s'establia que tota actuació que supose discriminació per aquestes raons és falta molt greu.

LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT INTERNACIONAL I EUROPEU

DÈCADA DELS 80

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal àmpliament reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**, aprovada per l'Assemblea General de **Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983**.

DÈCADA DELS 90

L'estratègia més actual de les polítiques d'igualtat entre dones i homes de la Unió Europea (UE) es coneix com a **mainstreaming de gènere o transversalitat** de la perspectiva de gènere. El *mainstreaming* de gènere va ser assumit per la Plataforma per a l'Acció de la **IV Conferència Mundial sobre Dones de Nacions Unides que es va celebrar a Beijing en 1995**. Aquesta plataforma requereix a "els governs i altres actors promoció una política activa i visible del *mainstreaming* de gènere, en totes les polítiques i programes, perquè, abans que es prenguen les decisions, es realitzi una anàlisi dels efectes produïts en dones i homes, respectivament".

El **Grup d'expertes del Consell d'Europa celebrat en 1998** va ser l'encarregat de **definir el *mainstreaming* de gènere** com: "*La (re) organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics per incorporar-hi, per part dels actors involucrats normalment en aquests processos, una perspectiva d'igualtat de gènere en tots els àmbits i fases de totes les polítiques*". I va assenyalar els cinc **elements clau en l'estratègia del *mainstreaming* de gènere**:

1. Una ampliació del concepte d'igualtat més enllà de la seua consideració de *iure*, per a introduir mesures com les accions positives i els plans d'igualtat; així com el pas de les "polítiques de dones" a la implementació de polítiques de gènere.
2. La incorporació de la perspectiva de gènere en l'agenda política.
3. La inclusió i la presència de dones en totes les institucions i processos de presa de decisions.
4. La concessió de prioritat a les polítiques de gènere.
5. Un canvi en la cultura institucional i política cap als valors igualitaris.

La igualtat també és un principi fonamental en les polítiques de la **Unió Europea**. Des de l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre**



dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i uns altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres. A l'empara en l'antic article 111 del **Tractat de Roma**, s'ha anat desenvolupat un sòlid patrimoni comunitari sobre igualtat de sexes.

DÈCADA 2000

Amb la **Declaració del Mil·lenni** aprovada l'any 2000, les persones responsables dels diferents Estats es comprometen a garantir la igualtat de drets i oportunitats de totes les persones sense distincions per raó de sexe. Així mateix, s'estableixen els anomenats "Objectius del Mil·lenni", el termini de consecució del qual és l'any 2015, entre els quals s'inclou **la igualtat entre homes i dones com una de les metes a aconseguir.**

Especialment, rellevants són dues directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del **principi d'igualtat de tracte entre homes i dones referent a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball;** i la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en **l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.**

La Unió Europea crea, a través del Reglament (CE) núm. 1922/2006, **l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere** la comesa del qual és assessorar les institucions europees i als Estats membres en la integració del principi d'igualtat en les seues polítiques i a lluitar contra la discriminació per raó de sexe.

La igualtat i l'eliminació de desigualtats entre dones i homes també constitueixen valors fonamentals recollits en el Tractat de Funcionament de la Unió Europea (article 8) i en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (article 21 i 23).

La Comissió Europea va adoptar en 2010 la **Carta de la Dona**, en la qual va renovar el seu compromís per la igualtat entre els sexes i va insistir en la necessitat d'incorporar la igualtat entre dones i homes de manera transversal en totes les seues polítiques.

En 2011, el Consell de la UE, conscient de la necessitat de reafirmar i donar suport a l'estreta relació entre l'Estratègia de la Comissió Europea per a la Igualtat entre dones i homes (2010-2015) i l'Estratègia Europa 2020, va reafirmar la seua voluntat de complir amb els objectius de la UE en matèria d'igualtat entre dones i homes i va adoptar un segon Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere (2011-2020). En aquest Pacte, el Consell insta els estats membres i a la Unió Europea a adoptar mesures adequades per a combatre totes les formes de discriminació contra la dona, examinar les causes de la



discriminació múltiple i explorar els mitjans adequats per a eliminar-la. En concret, adopta mesures per a suprimir les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral, promoure un major equilibri entre la vida laboral i la vida privada de dones i homes i eliminar totes les formes de violència contra les dones.

A L'any 2013, el **Programa de les Nacions Unides per al Desenvolupament estableix l'Estratègia d'igualtat de Gènere 2014-2017**, per a potenciar que tant la igualtat de gènere com l'apoderament de les dones s'integren en tots els aspectes de la seua labor de suport als països per eradicar la pobresa, reduir les desigualtats i exclusió.

Els últims esforços de la **Comissió Europea** per lluitar contra la discriminació de la dona i en pro de la igualtat en matèria del mercat laboral, queden recollits en l'elaboració en 2016 del **Compromís Estratègic per a la igualtat de Gènere 2016-2019**. Aquest acord, contempla la situació de crisi econòmica que ha travessat la UE en els últims anys i promou la idea que la desigualtat entre homes i dones afecta directament al creixement econòmic.

NORMATIVA ESTATAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Resolució de 14 de novembre de 2022, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es publica l'Acord Marc per a una Administració del segle XXI ".
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-18961

Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, 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.
www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7333.

Les administracions públiques, en la seua qualitat d'ocupadores i responsables de l'execució de les polítiques públiques, han d'executar i impulsar les actuacions necessàries en matèria d'organització del seu personal per tal de donar compliment al principi d'igualtat efectiva entre dones i homes, servint, a més, de model i exemple a la resta d'organitzacions, públiques i privades, així com a la societat en el seu conjunt. Per tal d'impulsar aquest principi i conjuminar i coordinar les actuacions de les diferents Administracions Públiques, l'**Acord marc per a una Administració del segle XXI**, signat el 19 d'octubre de 2022 amb les organitzacions sindicals CCOO. i UGT, recull diferents mesures dirigides a impulsar l'acció comuna per una igualtat entre dones i homes, visibilitzant, així, aquest principi com un element clau i vertebrador de les organitzacions públiques.



Conscients de la necessitat d'enfortir la normativa, la disposició final vint-i-quarta de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 recull la **modificació del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, donant una nova redacció a la seua disposició addicional setena, que queda redactada com segueix:

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

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

La Constitució Espanyola proclama, en l'article 14 del seu text, el **dret a la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe**. Per la seua banda, l'article 9.2 consagra l'**obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups** en què s'integra siguen reals i efectives.

Fonamentada en la constitució, la principal norma estatal en matèria d'igualtat és la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes** que manifesta, en el seu títol preliminar, article 1, la seua pretensió de fer efectiu el dret d'igualtat a dones i homes, en particular fent servir l'eliminació de la discriminació de la dona en qualsevol dels àmbits de la vida i, especialment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

A més, en l'article 14 d'aquesta llei, s'estableixen els criteris generals que hauran de guiar l'actuació dels Poders Públics per a garantir la igualtat entre dones i homes:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abraça el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.



3. La col·laboració i cooperació entre les diferents Administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'erradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat com són les que pertanyen a minories, les dones migrants, les xiquetes, les dones amb discapacitat, les dones majors, les dones vídues i les víctimes de violència de gènere, per a les quals els poders públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La protecció de la maternitat, amb especial atenció a l'assumpció per la societat dels efectes derivats de l'embaràs, part i lactància.
8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la corresponsabilitat en les labors domèstiques i en l'atenció a la família.
9. El foment d'instruments de col·laboració entre les diferents Administracions públiques i els agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes en les relacions entre particulars.
11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. Tots els punts considerats en aquest article es promouran i integraran d'igual manera en la política espanyola de cooperació internacional per al desenvolupament.

En el mateix sentit, l'article 15 estableix que:

“El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les administracions públiques ho integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats”.

D'altra banda, l'article 46 defineix el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses:

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques que s'han d'adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació,



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

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

En **matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral**, l'article 48 estableix:

“1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte d'aquest.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tingueren coneixement i que pogueren propiciar-ho.”

A més, l'article 62 disposa:

“Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els següents principis:

a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que s'estableix en la normativa de règim disciplinari.



d) La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulen una queixa o denúncia”.

El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix, en la seua disposició addicional 7ª, l'obligatorietat de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral en les administracions públiques:

“Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. I que, sense perjudici d'aquests, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que s'hi preveuen”.

A conseqüència dels canvis que introdueix en la normativa anterior, així com la importància de les noves mesures que planteja, cal destacar l'aprovació del Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Les modificacions i les mesures més importants introduïdes per aquesta disposició legal són les següents:

- En l'article 1 modifica la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 46 en relació amb els plans d'igualtat en l'empresa privada i ampliant l'obligació d'elaboració de plans d'igualtat a les empreses de 50 o més treballadors/ores.
- En l'article 2 reforma l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i planteja resumidament: destacar el dret dels treballadors i les treballadores a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a més de fixar de manera expressa el dret de les persones treballadores a la remuneració corresponent al seu treball, plantejant la igualtat de remuneració sense discriminació de cap classe.
- En l'article 3 desenvolupa la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i és un reflex en el sector públic de les mesures introduïdes per la resta d'articles.
- Els articles 2 i 3 equiparen, en els seus respectius àmbits d'aplicació, la durada del permís per naixement de fill o filla per les dues figures progenitores.



- L'article 4 crea una nova prestació per a l'exercici responsable de la cura del fill o filla lactant, d'acord amb les mesures introduïdes per la resta d'articles.
- Els articles 5 modifica la disposició sexagèsima primera de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de Pressupostos generals de l'Estat per a 2009, referent al Fons de suport per a la promoció i el desenvolupament d'infraestructures i serveis del Sistema d'autonomia i atenció a la dependència i dels Serveis socials.
- Els articles 6 i 7 modifiquen el text refós de la Llei d'Infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, i la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estat del treball autònom.

La **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere** la qual incideix en tots els aspectes de la vida (social, econòmica, laboral, etc.) de manera integral per eradicar la violència de gènere com a màxima expressió de la desigualtat existent entre dones i homes així com per a previndre les seves manifestacions.

Així mateix, s'aprova en 2013 **l'Estratègia per a l'eradicació de la Violència contra les Dones 2013-2016** com un instrument vertebrador de l'actuació dels poders públics per a acabar amb la violència que pateixen les dones pel mer fet de ser-ho.

I per últim esmentar la recent **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, norma que **regula els deures de prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral** i equipara les víctimes de violències sexuals a les víctimes de violència de gènere o terrorisme.

NORMATIVA AUTONÒMICA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en clara consonància amb el que estableix la Constitució, determina en l'article 2 que correspon a la Generalitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències, promoure les condicions perquè la **igualtat de la ciutadania i els grups** en què s'integren siguen reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud.



La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la Igualtat entre Dones i Homes, troba el seu fonament en l'article 31 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, que atribueix a la Generalitat Valenciana competència exclusiva sobre promoció de la dona.

Aquesta llei pretén establir una sèrie de mesures i garanties en l'àmbit de la Comunitat Valenciana dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat de dones i homes.

D'aquesta manera, en el títol I, article 4, estableix que:

“1. Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats d'acord amb el gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

2. Les distintes administracions públiques adoptaran una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere. L'adopció per part del govern valencià de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre la dona i l'home no es considerarà discriminatòria en la forma definida en les convencions internacionals. Aquestes mesures cessaran quan s'hauran assolit els objectius d'igualtat, oportunitat i tracte.

3. El Consell de la Generalitat informarà les Corts Valencianes sobre les actuacions dutes a terme per a l'acompliment de la present llei”.

El Títol III d'aquesta llei, **Igualtat i Administració Pública**, estableix:

En l'article 44, en matèria d'igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball: “Les administracions públiques valencianes establiran plans plurianuals de formació a fi de promoure, dins el respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública”.

En l'article 45, en matèria d'igualtat en la promoció interna:

“Les administracions públiques establiran plans plurianuals dels diferents departaments amb la finalitat de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció



pública. Cada departament haurà de fixar en els respectius plans els indicadors i els objectius”.

En l'article 46, en matèria de foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació:

“1. En cas d'empat en la puntuació obtinguda per dues o més empreses a les quals haguera correspost la màxima puntuació, tindran preferència en l'adjudicació dels contractes administratius de la Generalitat les proposicions dels licitadors que amb la solvència tècnica de l'empresa presenten un pla d'igualtat prèviament aprovat per qualsevol administració pública o òrgan competent, sempre que aquestes igualen en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base per a l'adjudicació.

2. Sense perjudi del que estableix l'apartat anterior, l'òrgan de contractació podrà acordar l'establiment d'altres criteris addicionals de desempat de les empreses, incloent-hi la seua prelación. L'adopció de qualsevol criteri addicional haurà de constar, en tot cas, en l'anunci de licitació”.

En l'article 47, en matèria d'assetjament sexual:

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

En l'article 48, en matèria **de llenguatge no sexista** en els escrits administratius: “Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista”.

La Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en el seu article 51, defineix els principis de la selecció de personal en els següents termes:

“Totes les ciutadanes i ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública de conformitat amb els principis següents:

- a) Mèrit, capacitat i igualtat.
- b) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.
- c) Transparència.
- d) Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.
- e) Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.



- f) Adequació del contingut de les proves que formen part dels procediments selectius a les funcions a assumir i les tasques que s'han de desenvolupar.
- g) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els procediments de selecció.
- h) Eficàcia i eficiència.
- i) Igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes.

Plans d'igualtat (d.a 11)

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

Per últim, amb l'objectiu de promoure la igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes, la disposició addicional 11 estableix:

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

A més, pel que fa als cossos de policia local de la Comunitat Valenciana, **la Llei 17/2017, de 13 de desembre, de coordinació de policies locals de la Comunitat Valenciana** estableix en el seu capítol VI, article 51, referent a “principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes”, la següent mesura:

“Les administracions locals de la Comunitat Valenciana inclouran els cossos de Policia Local en els preceptius plans d'igualtat, garantint l'absència de tota discriminació directa o indirecta per raó de sexe i especialment les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i estat civil”.

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

Aquesta mateixa llei, en la disposició transitòria setena, defineix “mesures correctores de la desigualtat de gènere en els cossos de Policia local”, i ho fa de la següent manera: “1.



Amb la finalitat d'aconseguir una composició equilibrada en les plantilles de Policia Local de la Comunitat Valenciana entre homes i dones, s'establiran les accions positives previstes en la normativa d'igualtat de gènere a través dels propis plans d'igualtat. Per a això, els municipis en els quals el nombre de dones no aconseguisca el 40% de la plantilla de Policia Local, i fins que s'aconseguisca el citat percentatge, en les convocatòries per a l'escala bàsica s'estableix una reserva del 30% de les places per a dones.

2. Si, aconseguit aquest objectiu, s'evidenciarà que perdura la desproporció en la resta de les escales, podrà regular-se reglamentàriament l'adopció de noves mesures d'acció positiva en els processos de selecció que es convoquen.”

A conseqüència dels canvis introduïts, especialment en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, cal destacar l'aprovació del **Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat**, el qual deroga el Decret 175/2006, de 24 de novembre. Entre les novetats introduïdes per aquest decret, podem assenyalar:

- L'article 7.4, en matèria de reduccions de jornada, estableix que podrà sol·licitar-se reducció de jornada, d'una hora diària, sense disminució de retribucions per raons de guarda legal, quan el personal tinga a càrrec seu algun infant de 12 anys o menor, persona major que requerisca especial dedicació o persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%; per tindre a càrrec seu el cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació; personal que, per tindre reconegut un grau de discapacitat o per raó de llarga o crònica malaltia, no puga realitzar la seua jornada laboral completa.

No obstant això, en el cas de guarda legal d'infants de 12 anys o menors, es podrà concendir únicament quan concórrega algun dels supòsits següents: que el menor requerisca especial dedicació, que tinga 3 anys o menys o que el personal tinga a càrrec seu dos o més menors de 12 anys o menys.

- L'article 7.6 especifica que les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o bé d'un 50% de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.



- L'article 29, de permís per cura de fill/filla menor d'edat afectat/da per càncer o una altra malaltia greu, possibilita una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.



3. DEFINICIÓ DELS OBJECTIUS GENERALS

Per a la definició dels objectius generals que guiaran aquest segon pla, es parteix de la idea que totes les organitzacions, també les administracions públiques, són permeables a les desigualtats de gènere que caracteritzen la nostra societat. Aquestes desigualtats es reproduïxen dins de les estructures organitzatives i poden trobar-se en les regles, les polítiques, els procediments i el conjunt de tasques i activitats que es desenvolupen.

És per això que els **objectius generals** del II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes dirigit al personal de l'Ajuntament del Real de Gandia, tracten de:

- **Garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als seus llocs de treball.**
- **Establir les bases per a la incorporació transversal de la perspectiva de gènere a totes les polítiques locals.**
- **Promoure la sensibilització i la formació en igualtat de gènere per a tota la plantilla de l'ajuntament.**
- **Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.**
- **Assegurar els drets de les empleades públiques víctimes de violència de gènere.**

Per tant, el present pla d'igualtat pretén **dur a terme el treball necessari per a avançar en la no discriminació i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes** de manera real i efectiva, a més de promoure els valors igualitaris en l'entitat i entre la plantilla.



4. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

El diagnòstic de situació constitueix el fonament del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ja que permet conèixer la situació real de la plantilla laboral: detectar possibles problemes i necessitats, definir objectius específics i elaborar propostes concretes de correcció i millora. És a dir, l'estudi diagnòstic és imprescindible per a dissenyar un pla realista i adaptat a les característiques de l'entitat. A més, els resultats obtinguts poden fer-se públics per a garantir la transparència del procés.

4.1 Planificació de l'elaboració del diagnòstic

En l'elaboració de l'estudi diagnòstic es parteix de les següents premisses:

L'objectiu fonamental de l'anàlisi és **conèixer el grau de compliment del principi de no discriminació i igualtat entre sexes**, a més del nivell d'incorporació de la perspectiva de gènere en l'entitat; en tot cas, es tracta de descobrir les possibles desigualtats i oportunitats de millora en les diferents àrees que cal examinar.

Els passos a seguir per a l'elaboració del diagnòstic són:

- A) Planificació del treball.
- B) Recollida d'informació i accés a les dades.
- C) Anàlisi de la informació i les dades des de la perspectiva de gènere.
- D) Elaboració de l'informe DAFO i definició de conclusions.

La **metodologia** escollida per a l'elaboració del diagnòstic té caràcter quantitatiu i qualitatiu, basant-se en les necessitats concretes de cada àrea d'anàlisi:

- A) La metodologia quantitativa es basarà en la recollida de dades desagregades per sexe i la seua anàlisi mitjançant l'ús de les eines informàtiques disponibles i des de la perspectiva de gènere. mitjançant reunions amb AEDL i admintr, representant sindical de la plantillal personal tècnic de l'entitat i mitjançant un qüestionari.
- B) La metodologia qualitativa es basarà en la realització d'un qüestionari.





Les àrees temàtiques que formaran part de l'anàlisi són les següents:

- 1. Composició de la plantilla.**
- 2. Posicionament laboral.**
- 3. Accés a l'ocupació, promoció i carrera professional.**
- 4. Representació de les treballadores i els treballadors.**
- 5. Formació i sensibilització de la plantilla.**
- 6. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal.**
- 7. Comunicació i ús no sexista del llenguatge.**
- 8. Salut laboral i lluita contra la violència de gènere. Premis i distincions que atorga l'entitat.**
- 9. Policia local.**

Amb l'anàlisi d'aquesta informació s'obtindrà un coneixement reflexiu sobre les possibles desigualtats detectades i les mesures més adequades per a corregir-les. A partir de les conclusions finals, es defineixen les línies estratègiques d'intervenció o eixos temàtics que formaran part del pla i el Pla d'acció, és a dir, els objectius específics, les mesures i les accions a dur a terme.





4.2. Estudi diagnòstic en matèria d'igualtat de la plantilla laboral

4.2.1. Composició de la plantilla

La plantilla de l'Administració local està formada per 33 persones, 21 treballadores i 12 treballadors, que presten els seus serveis en els següents departaments i àrees de treball:

Funcionaris de carrera:

* Habilitats de caràcter nacional:

Secretaria-interventora 1

* Administració General:

Tècnic Administració General 1 (vacant)

Administratiu 4 (1 vacant)

Administratiu 1

* Administració Especial:

Policies Locals 6 (4 vacants)

Personal Laboral Fix:

Peó oficis múltiples: 3

Peons neteja: 4

Oficial d'oficis múltiples: 1

Educadores Escola Infantil Municipal: 3 (1 vacant)

Mestra Escola Infantil Municipal: 1

Conserge instal·lacions municipals: 1

TASOC: 1

Arquitecte (30 % dedicació): 1

Arquitecte Tècnic (40 % dedicació): 1

Enginyer Tècnic Industrial (16,00 % dedicació): 1

Peó Cementiri: 1

Auxiliar Biblioteca: 1

AEDL: 1

BOP 17-1-2025- 2025/00121 Anunci de l'Ajuntament del Real de Gandia sobre l'aprovació definitiva del pressupost de l'exercici 2025, les bases d'execució i la plantilla de llocs de treball.

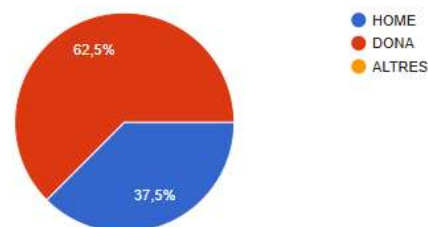
Composició per gènere

La plantilla de l'ajuntament del Real de Gandia està formada majoritàriament per dones.

Aquesta presència majoritària de treballadores és un fenomen comú en l'Administració pública, i especialment en aquelles branques d'activitat relacionades amb l'administració o l'atenció social de la ciutadania.

La feminització dels sectors esmentats s'explica en el marc dels estereotips i rols de gènere que travessen l'ocupació i el mercat laboral.

GÈNERE
32 respuestas



| PLANTILLA | DONES | | HOMES | |
|------------|-------|----|-------|----|
| | Núm. | % | Núm. | % |
| Núm. total | 21 | 63 | 12 | 37 |

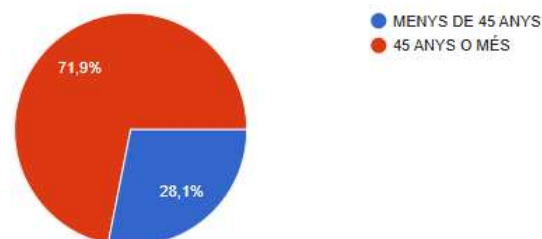
La plantilla ha augmentat respecte a l'elaboració del primer Pla d'igualtat de la plantilla, actualment hi ha 33 persones contractades per l'ajuntament. Aquest fet es deu per una banda a les polítiques de consolidació i millora de l'ocupació pública, i per altra a la millora en els serveis de l'administració local.

Composició de la plantilla per edat i sexe

Gran part de les treballadores i els treballadors es troben en un segment d'edat alt, majors de 45 anys: el 71,9% de la plantilla pertany a aquest segment d'edat.

- Dones majors de 45 anys: 15.
- Homes majors de 45 anys: 8

EDAT
32 respuestas





Càrregues familiars

Hi ha més dones que tenen fills i/o persones majors dependents al seu càrrec que homes.

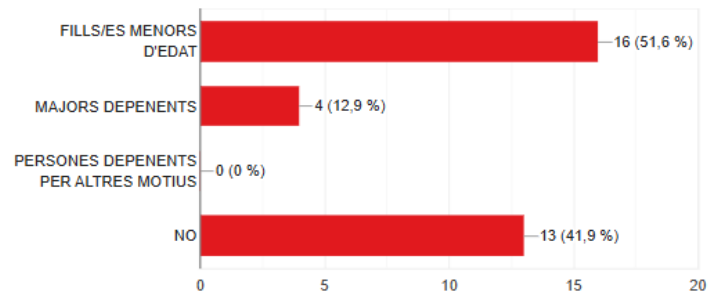
El 64,5% tenen persones al seu càrrec.

- 12 dones amb càrregues familiars.
- 6 homes amb càrregues familiars.

RESPONSABILITATS DE PERSONES A CÀRREC



31 respuestas



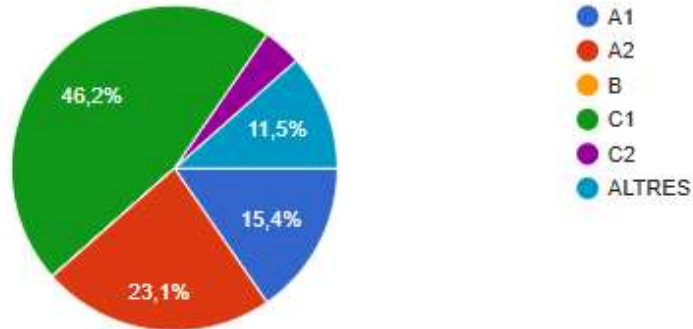
Aquest patró respon als rols de gènere de la societat en els que es centra la cura dels familiars a les dones.



4.2.2. Posicionament laboral.

GRUP PROFESSIONAL AL QUE PERTANYS

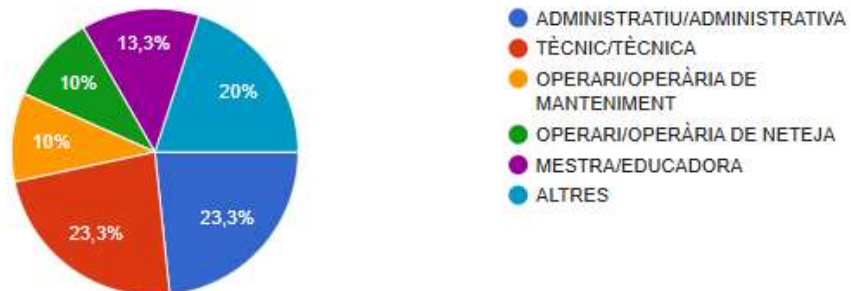
26 respuestas



LLOC DE TREBALL

30 respuestas

Copiar gráfico



La categoria professional majoritària de la plantilla de l'ajuntament es correspon amb el grup C1 (46,2%), integrat pel personal d'administració local i les educadores de l'escola infantil municipal.

L'escala A (1 i 2) representa el 38,5% i està ocupada principalment pel personal tècnic, secretaria, mestra i personal d'administració.

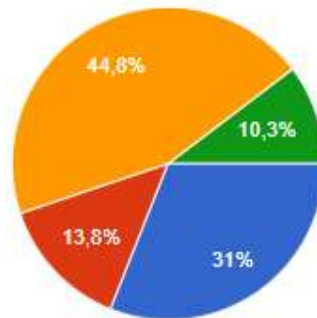
El grup C2 està format pels operaris.



TIPUS DE CONTRACTE

29 respuestas

Copiar gráfico

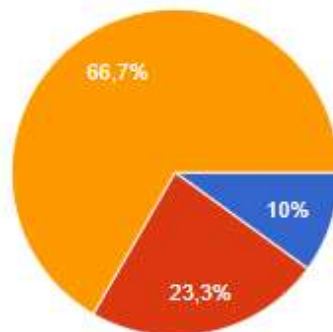


- FUNCIONARI/FUNCTIONARIA
- INTERÍ/INTERINA
- PERSONAL LABORAL FIXE
- PERSONAL LABORAL TEMPORAL
- PROGRAMA D'OCUPACIÓ

Un percentatge elevat de les persones treballadores de la plantilla ocupen un lloc estable, ja siga com a funcionari de carrera o com a laboral fix (75,8%).

ANTIGUITAT

30 respuestas



- MENYS DE 2 ANYS
- ENTRE 2 I 5 ANYS
- MÉS DE 5 ANYS

La major part dels treballadors i treballadores ocupen els seus llocs de treball fa més de 5 anys. Les escales de personal de l'administració, tècnics i les educadores principalment tenen més antiguitat. El personal amb menys antiguitat es correspon al d'operaris de manteniment i neteja.



4.2.3. Accés a l'ocupació, promoció i carrera professional.

Processos de selecció de personal:

En els darrers anys l'ajuntament del Real de Gandia ha realitzat processos d'estabilització per als llocs de treball que ja tenia per a contribuir a la reducció del treball temporal.

Al mateix temps ha contractat mitjançant programes de foment de l'ocupació dones i homes que afavoreixen la contractació de persones amb majors dificultats per accedir al món laboral.

En relació a com veu el personal laboral de l'ajuntament l'àrea d'ocupació:

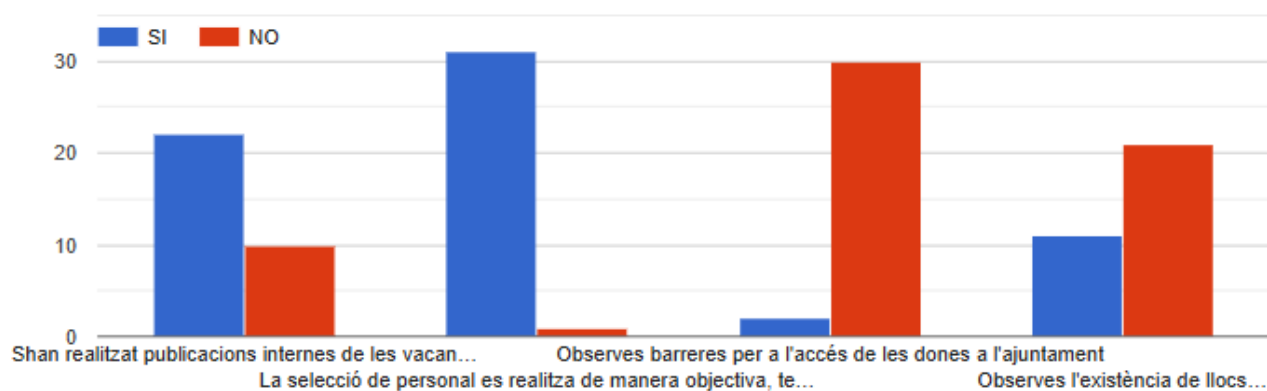
Hi ha una adequada comunicació per part de l'ajuntament sobre les vacants i els processos de selecció. Els processos de selecció son objectius i compleixen en la normativa vigent envers la igualtat d'oportunitats per a totes les persones, atenent a les seues capacitats i mèrits professionals i no a les diferències entre dones i homes.

Un alt percentatge pensa que no hi ha barreres d'accés de les dones als llocs de treball de l'entitat.

21 dels enquestats front a 11 pensen que no hi ha llocs de treball feminitzats o masculinitzats. Aquest punt crea un debat intern ja que hi ha persones que no ho percebeixen com un biaix de gènere, sinó que ho troba dins de la normalitat.

Les candidatures a determinats llocs de treball com: educadora i mestra/e d'infantil, personal de manteniment i de neteja, solen estar diferenciades per gènere.

1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ (accés a l'ocupació)



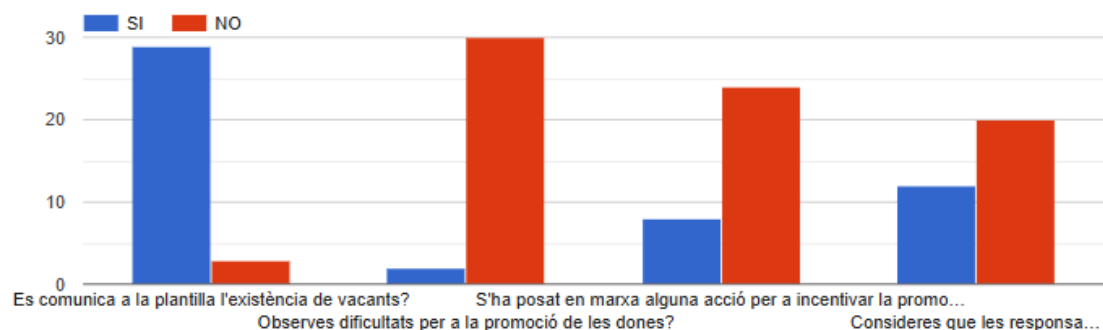


Promoció professional:

L'Ajuntament del Real de Gandia regula la promoció professional de la plantilla laboral segons els criteris recollits en el II Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP) i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana. En concret, en el Capítol I sobre Condicions generals de treball, Secció II, Article 9, referent a la carrera professional, de l'anterior acord, s'estableix que:

"(...) el sistema de promoció ha de guiar-se pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com anar lligat a la formació i als mecanismes que es dissenyen per a l'avaluació de la conducta professional i del rendiment o l'èxit de resultats de la plantilla. A més, s'acorda que en cada entitat local, s'elabore i negocie amb les organitzacions sindicals, basant-se en la disposició reglamentària que regule la carrera professional en el marc autonòmic, amb l'objectiu que la Mesa General de Negociació i el ple de cada corporació approve el corresponent acord".

Promoció en els llocs de treball



A l'ajuntament del Real de Gandia les dones treballadores son majoria sobre els homes. Aleshores no s'ha fet necessari introduir cap mesura positiva per incentivar la seua promoció. Les dones a aquesta entitat local ocupen llocs de treball de diferents categories professionals i de diferents rangs de responsabilitats. No hi ha una desigualtat horitzontal ni vertical.



4.2.4 Representació de les treballadores i els treballadors.

| REPRESENTACIÓ SINDICAL | Núm. | Dones | Homes |
|--------------------------------|------|-------|-------|
| Eleccions sindicals celebrades | 1 | - | - |
| Representats sindicals | 4 | 2 | 2 |

Cal destacar la paritat entre dones i homes existent en la representació sindical de l'entitat. Si bé, és necessari assenyalar que aquest caràcter paritari no és resultat de mecanismes reguladors de la presència equilibrada de dones i homes.

4.2.5. Formació i sensibilització de la plantilla.

FORMACIÓ DE LA PLANTILLA

El II Acord Marc entre la FVMP i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana estableix, en el seu Capítol IV, la regulació en matèria de formació per a la plantilla.

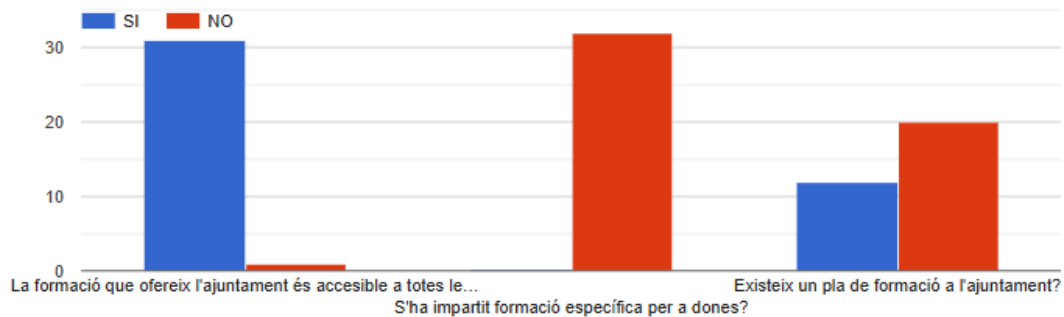
- En l'article 36, *Principis generals per a la formació*, estableix un màxim de 40 hores a l'any per a la realització de cursos i accions de formació.
- En l'article 38, *Objectius en matèria de formació continua*, defineix que aquelles corporacions locals que disposen de capacitat suficient, elaboraran els seus propis plans formatius per a la plantilla; mentre que, aquelles entitats que no tinguen capacitat suficient per a elaborar el seu propi pla de formació unitari, entraran a formar part de plans agrupats i, a este efecte, es constituirà una mesa FVMP-sindicats per a planificar, seguir i controlar els plans.

Aquesta és una àrea que s'ha de millorar. L'objectiu per al segon PLa d'Igualtat serà el de definir un pla formatiu de caràcter anual, partint de les necessitats formatives dels treballadors i treballadores de la plantilla.

L'entitat subscriu el pla formatiu anual de la Diputació de València.



Formació i sensibilització



No hi ha cap formació específica per a dones. La formació que s'ofereix és per a totes les persones treballadores amb igualtat de condicions d'accés a aquestes.

4.2.6. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Les mesures de conciliació disponibles per a la plantilla són les que s'estableixen en el II Acord Marc amb la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT, CSIF per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana, en el Capítol VI *Conciliació de la vida laboral i familiar*:

Secció I:

- Article 55: Reducció de la jornada per conciliació.
- Article 56: Flexibilitat horària i tipus de jornada per conciliació.
- Article 57: Permís en cas d'adopció o acolliment.
- Article 58: Permís en cas d'adopció internacional.
- Article 59: Permís de paternitat per naixement, adopció o acolliment.
- Article 60: Permís per lactància.
- Article 61: Permís per a assistir a tècniques prenatales i de fecundació assistida.
- Article 63: Excedència per atenció de familiars.

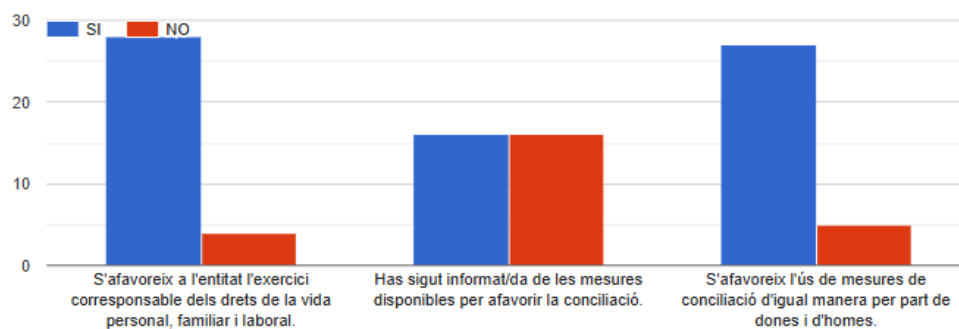
Secció II:

- Article 65: Permís per raó de violència sobre la dona.
- Article 66: Excedència per raó de violència sobre la dona.
- Article 67: Mobilitat per raó de violència sobre la dona.



Copiar gráfico

Conciliació i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral



En general totes les persones treballadores han gaudit i/o coneixen les mesures de conciliació a les que poden accedir i no han trobat dificultats per a sol·licitar-les.



4.2.7. Comunicació i ús no sexista del llenguatge.

En els últims anys, l'Ajuntament del Real de Gandia ha impulsat diferents accions amb l'objectiu de promoure l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu entre la plantilla. Així, cal destacar la formació de la plantilla en l'any 2017 o la participació en les accions realitzades per l'Agència de Promoció del Valencià (AVIVA) de la Mancomunitat de Municipis de la Safor en 2017 i 2019. Per tant, les accions més destacades en la matèria són les següents:

- 2017: Formació de la plantilla en llenguatge no sexista i inclusiu.
- 2017: Difusió entre la plantilla del fullet "La Mancomunitat amb la igualtat: recomanacions ús no sexista del llenguatge", elaborat i editat per AVIVA de la Mancomunitat de Municipis de la Safor.
- 2019: Lliurament a la plantilla de la "Guia per a usar un llenguatge igualitari en l'Administració local", elaborada per AVIVA de l'Ajuntament de Silla i editada per AVIVA de la Mancomunitat de Municipis de la Safor.
- 2019: Comunicació i llenguatge no sexista: aplicació als documents i mitjans de comunicació de l'ajuntament. Associació ALIA.

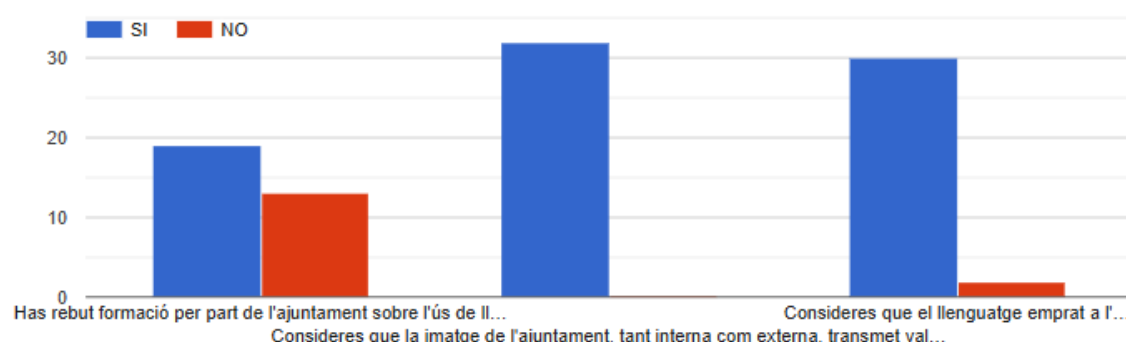
Una de les mesures de l'anterior pla era la revisió de la documentació i publicacions per evitar l'ús de formes sexistes i no inclusives de la llengua.

Aquesta tasca de revisió i supervisió s'ha incorporat al dia a dia del treball de l'ajuntament en totes les comunicacions tant escrites com orals que realitza l'ajuntament. Un dels recursos que utilitzem és la guia de llenguatge inclusiu de la Mancomunitat.

El mateix ocorre a les xarxes socials i els diferents mitjans de comunicació de caràcter extern que utilitza l'entitat local.

A més, l'Ajuntament també col·labora amb mitjans de comunicació locals i autonòmics, com és el cas de la Guia Safor, Levante o Las Províncies.

Comunicació no sexista i ús de llenguatge inclusiu.



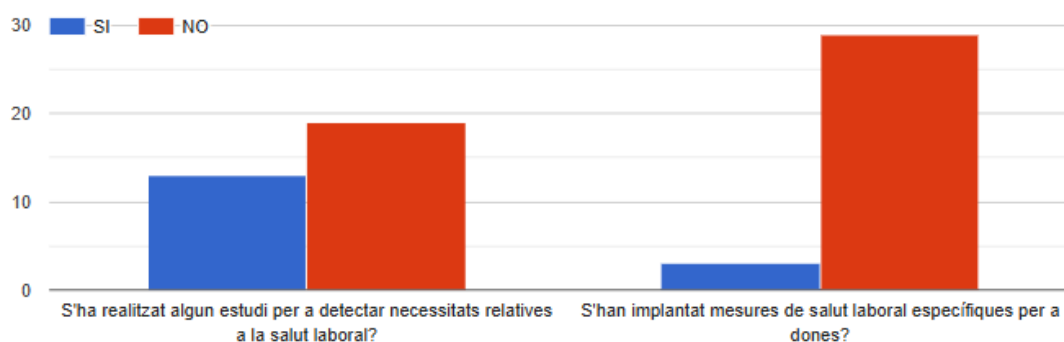
Respecte a la formació en llenguatge inclusiu, el 59,37% de la plantilla té formació en aquest tema, front al 40,62%.

4.2.8. Salut laboral i lluita contra la violència de gènere.

SALUT LABORAL

En primer lloc, en matèria de salut laboral des de la perspectiva de gènere, cal assenyalar que l'Ajuntament del Real de Gandia ha elaborat un **Protocol de prevenció i actuació davant dels eventuais casos de violència de gènere (2020)**.

Salut laboral



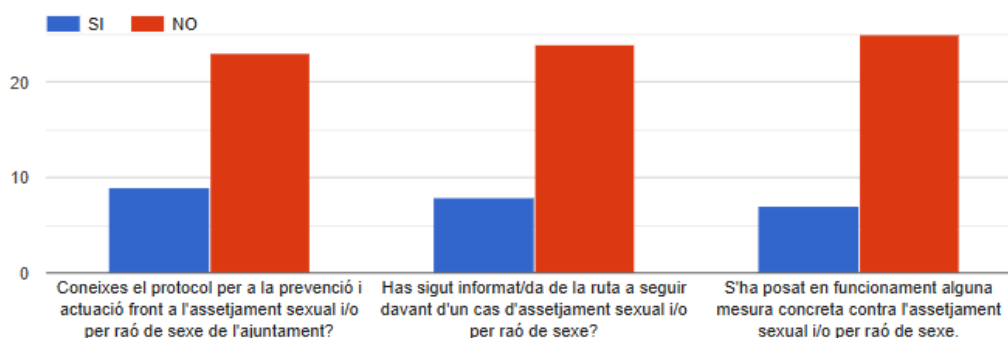
SENSIBILITZACIÓ I LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Quant a la sensibilització del personal davant de la violència de gènere, cal destacar que l'Ajuntament del Real de Gandia commemora anualment dades assenyalades, com el 25 de novembre, Dia internacional contra la violència cap a les dones i el 8 de març, Dia de la dona.

En matèria de lluita contra la violència de gènere, l'entitat coordina les actuacions municipals amb el Protocol d'actuació en cas de violència de gènere (2016). Des de la data d'aprovació, aquest protocol s'ha activat en una ocasió, amb motiu de la detecció d'un cas de violència de gènere entre les treballadores de l'Ajuntament.



Prevençió del assetjament sexual i per raó de sexe.



Pels resultats de l'enquesta s'extrau que cal donar una major informació del Pla de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe. Caldria fer una major difusió, tant internament com externament, pels canals d'informació de l'ajuntament.

IGUALTAT EN PREMIS I DISTINCIONS

L'entitat atorga diferents premis i distincions amb caràcter anual, cal destacar els següents certàmens i edicions:

- Reconeixement a la Dona significativa del Real de Gandia.
- Concurs de fotografia amb motiu del Dia de la dona.
- Edició del Concurs de Cartells amb motiu del Dia de la dona.

A més, és necessari assenyalar que, en tot cas, les persones guanyadores són elegides per tribunals i jurats formats amb caràcter paritari.

4.2.9. POLICIA LOCAL

La Policia local del Real de Gandia està formada per 6 efectius, tots ells del sexe masculí. Cal destacar que la totalitat dels efectius de la Policia local ha rebut formació en matèria de violència de gènere. Aquesta formació, una sèrie de cursos d'especialització en tractament dels casos de violència de gènere, es va impartir l'any 2018 des de la Regidoria de la Dona.

| POLICIA LOCAL | Núm. total | Núm. dones | Núm. homes |
|--|------------|------------|------------|
| Efectius de la Policia Local | 6 | 0 | 6 |
| Formació en matèria d'igualtat i/o violència de gènere | 6 | - | 6 |



4.3. Anàlisi de les dades de la plantilla i conclusions

En els darrers anys la plantilla de l'ajuntament del Real de Gandia ha augmentat en número, en part per la normativa vigent i les polítiques actuals dins del marc de "l'administració del segle XXI" i per altra banda per la millora dels serveis municipals.

L'antiguitat està relacionada amb l'edat de les persones treballadores, i amb l'estabilitat de la plantilla, més del 60% porta treballant més de 5 anys en aquest ajuntament.

Respecte al primer pla d'igualtat hi ha canvis en la plantilla respecte al l'equip de manteniment. En les darreres seleccions de personal ha accedit a aquest sector una dona per a un lloc de treball, peó de manteniment que normalment havia sigut ocupat per homes. Potser aquesta data no siga significativa, però a la selecció de personal hem pogut veure com s'incrementa el número de dones que es presenten a un lloc de treball que sempre ha estat lligat al sexe masculí.

Ens altres serveis, com l'escola infantil municipal continuem detectant un biaix de gènere, la totalitat de la plantilla està formada per dones. Al primer cicle d'educació infantil, en general, continua havent una presència majoritària de dones, educadores d'educació infantil i mestres d'educació infantil, relacionat amb la diferenciació dels rols de gènere assignats per la societat al llarg de la història.

D'altra banda, cal assenyalar que el personal tècnic en els darrers anys ha estabilitzat el lloc de treball, ara formen part de la plantilla de l'entitat, en l'anterior pla eren personal extern contractat per l'ajuntament.

La psicòloga municipal i la treballadora social, així com altres professionals que pertanyen a Serveis Socials, són empleats de la Mancomunitat de municipis de la Safor, de la qual l'ajuntament contracta aquests serveis. Aquest personal que, sense pertànyer a la plantilla de l'entitat, presta serveis en l'Ajuntament es distribueix de la següent manera:

| Serveis mancomunats | Núm. de personal | Núm. de dones | Núm. d'homes |
|-------------------------------------|------------------|---------------|--------------|
| Serveis socials | 1 | 1 | 0 |
| Orientació i ass. psicològic | 1 | 1 | 0 |
| total | 2 | 2 | 0 |



| Programes de foment de l'ocupació | Núm. de personal | Núm. de dones | Núm. d'homes |
|-----------------------------------|------------------|---------------|--------------|
| 1 Tècnic/a Educació infantil | 1 | 1 | 0 |
| 1 Personal manteniment | 1 | 0 | 1 |
| 1 Personal neteja | 1 | 0 | 1 |
| EMPUJU 2024 (10 mesos) | 3 | 1 | 2 |

L'Ajuntament del Real de Gandia rep des de fa uns anys subvencions cofinançades pel **Fons Social Europeu**, per a la contractació de persones desocupades inscrites al **LABORA**. El destí final d'aquestes ajudes i subvencions és la contractació per part de les mancomunitats de la Comunitat Valenciana o els seus organismes autònoms, de persones desocupades a fi que incrementen la seua ocupabilitat mitjançant l'adquisició d'experiència laboral, que figuren inscrites com a demandants d'ocupació en els Espai Labora de la Generalitat.

Aquestes subvencions tenen una doble vessant, per una banda ajuden a les persones a iniciar-se en el món laboral i adquirir experiència professional, i per altra banda ajuden als ajuntaments, com aquest, a cobrir les necessitats canviants de la població.

En els programes de foment de l'ocupació, contractes temporals caracteritzats per la seua durada molt breu, trobem un total de 13 persones, entre les quals hi ha 8 dones i 5 homes.

Programa EMDONA 2023. El destí final d'aquestes ajudes i subvencions és la **contractació de dones desocupades per a la realització d'obres o serveis d'interés general** en col·laboració amb corporacions locals de la Comunitat Valenciana.

- 1 Tècnica educació infantil
- 2 Personal de neteja
- 1 Personal manteniment
- 1 perfil administratiu

Programa EMPUJU 2023. Amb aquesta subvenció es contractarà durant 12 mesos:

- 1 Tècnic Educació infantil
- 1 Peó manteniment



Programa EXPLUS 2023 persones desocupades majors de 30 anys d'edat, que figuren inscrites com a demandants d'ocupació en els Espai Labora de la Generalitat, durant 12 mesos:

- 1 Tècnic Animació Soci-Cultural

Programa EXPLUS 2022 persones desocupades majors de 30 anys d'edat, que figuren inscrites com a demandants d'ocupació en els Espai Labora de la Generalitat.

- 2 Peons de manteniment

Programa EMPUJU 2022 persones desocupades menors de 30 anys d'edat

- 1 Tècnic infantil

Programa EMDONA 2022 contractació de dones desocupades per a la realització d'obres o serveis d'interés general en col·laboració amb corporacions locals de la Comunitat Valenciana. Amb aquesta subvenció es contractaran 6 persones desocupades en les categories de neteja per a 9 mesos.

Programa EMPUJU 2021 persones desocupades menors de 30 anys d'edat, amb aquesta subvenció es contractarà durant 12 mesos:

- 2 persones en la categoria de mantenidor d'edificis.
- 1 persona en la categoria de Tècnic informàtic.

Programa ECOVID 2021 persones desocupades d'almenys 30 anys d'edat que figuren inscrites com a demandants d'ocupació en els Espais Labora de la Generalitat.

Amb aquesta subvenció es contractarà 3 persones desocupades en les categories de mantenidor d'edificis i personal de neteja per 12 mesos.

Programa EMDONA 2021 dones desocupades per a la realització d'obres o serveis d'interés general.

Amb aquesta subvenció es contractarà 4 persones desocupades en les categories de neteja i Tasoc per a 6 mesos.

Programa EMCORP 2021

Programes de Subvencions Iniciativa Social destinat a la contractació de **persones desocupades d'almenys 30 anys d'edat, en col·laboració amb les Corporacions Locals.(AVALEM EXPERIÈNCIA)**



Programa EMPUJU 2020

Programa de subvencions destinades a la contractació de persones joves per entitats locals, en el marc del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.

Nombre de contractes: 1 . Duració del contracte: 12 mesos

Tipus de contracte: Contracte DE DURACIÓ DETERMINADA

Ocupacions contractades: - PEÓ D'OBRA

El posicionament laboral respecte a l'anterior pla d'igualtat de la plantilla ha canviat.

Hi ha un increment important de la plantilla. Els serveis existent s'han reforçat en nombre de treballadors, la qual beneficia en major grau a la qualitat dels serveis i l'atenció a les necessitats de la població. Continua sent majoritari el grup de dones treballadores que el d'homes.

S'han consolidat llocs de treball mitjançant processos d'estabilització de la plantilla.

Persones treballadores en contractes temporals i/o laborals han passat a la condició d'interinatge a la espera de que puguin optar a les places mitjançant processos selectius.

Es pot dir que les mesures implementades per a millorar les condicions laborals de l'administració local han donat resultats positius per a estabilitzar i augmentar la plantilla.

GRAU DE COMPLIMENT DE LES MESURES PLANIFICADES AL I PLA:

| M E S U R A | Grau de compliment dels objectius | Nivell de realització de les accions previstes | Nivell d'obtenció dels resultats esperats | Nivell de correcció de les desigualtats detectades al diagnòstic | Grau d'implicació de la plantilla i compromís de l'entitat amb la igualtat. | Seguiment |
|----------------------------|-----------------------------------|--|---|--|---|-------------|
| 1 | mitjà | mitjà | mitjà | alt | mitjà | continuitat |
| 2 | baix | baix | baix | baix | mitjà | continuitat |
| 3 | alt | alt | alt | alt | alt | aconseguit |
| 4 | alt | alt | alt | alt | alt | aconseguit |
| 5 | alt | alt | alt | alt | alt | aconseguit |
| 6 | baix | baix | baix | baix | mitjà | continuitat |
| 7 | baix | baix | baix | baix | mitjà | continuitat |
| 8 | mitjà | mitjà | mitjà | alt | mitjà | continuitat |
| 9 | baix | baix | baix | baix | mitjà | continuitat |
| 10 | baix | baix | baix | baix | mitjà | continuitat |
| 11 | baix | baix | baix | baix | mitjà | continuitat |
| 12 | mitjà | mitjà | mitjà | alt | mitjà | continuitat |
| 13 | baix | baix | baix | baix | mitjà | continuitat |
| 14 | alt | alt | alt | alt | alt | aconseguit |
| 15 | alt | alt | alt | alt | alt | aconseguit |
| 16 | alt | alt | alt | alt | alt | aconseguit |
| 17 | alt | alt | alt | alt | alt | continuitat |
| 18 | alt | alt | alt | alt | alt | aconseguit |
| 19 | mitjà | mitjà | mitjà | alt | mitjà | continuitat |
| 20 | alt | alt | alt | alt | alt | Continuitat |
| 21 | baix | baix | baix | baix | mitjà | continuitat |

A partir de l'anàlisi de les diferents àrees temàtiques, s'ha realitzat una anàlisi DAFO per a **recollir i sintetitzar els resultats** obtinguts. L'objectiu és assenyalar els punts dèbils i les amenaces detectades, a més de destacar les fortaleses i les oportunitats de l'entitat en matèria d'igualtat, per a arribar a conclusions finals i definir les línies estratègiques de treball.



Anàlisi DAFO del I Pla d'Igualtat





CONCLUSIONS

L'avaluació del I Pla d'Igualtat de la plantilla de l'Ajuntament evidencia un grau d'acompliment parcial. D'un total de 21 mesures planificades, només s'han aconseguit implementar completament 7, mentre que la resta es troben en diferents fases d'execució, moltes d'elles iniciades però sense culminació.

Les principals barreres identificades en la implementació del Pla han estat:

- La Comissió d'Igualtat s'ha reunit amb poca freqüència, fet que ha limitat la coordinació i el seguiment adequat de les accions.
- Manca d'un sistema clar de repartiment de tasques i seguiment, generant una aplicació desigual i poc eficient de les mesures previstes.

Tot i aquestes dificultats, el Pla ha permès assentar les bases per a la igualtat dins de l'organització, visibilitzant la necessitat de mesures concretes en aquest àmbit. No obstant això, és imprescindible reforçar les accions per garantir una implementació efectiva en un futur segon pla.

PROPOSTES DE MILLORA I CONTINUÏTAT PER AL II PLA D'IGUALTAT

Per tal d'assegurar una millor aplicació de les mesures d'igualtat en el nou pla, es proposa:

1. Millorar la coordinació i seguiment del pla

- Establir un calendari fix de reunions de la Comissió d'Igualtat amb una periodicitat mínima trimestral.
- Assignar responsables específics per a cada àrea i mesura, garantint un millor repartiment de tasques.
- Crear un sistema de seguiment i avaluació periòdica, amb indicadors concrets que permeten mesurar el grau d'execució de cada acció.

2. Foment de la implicació del personal i la corporació política.

- Realitzar campanyes de sensibilització per augmentar la conscienciació sobre la importància de la igualtat en l'àmbit laboral.



- Integrar la perspectiva d'igualtat en la gestió interna i en la presa de decisions de l'Ajuntament.
- Incloure objectius d'igualtat en les avaluacions del personal directiu.

3. Accions específiques per cada àrea d'actuació:

- Accés a l'ocupació i promoció professional
 - Aplicar criteris d'igualtat en els processos de selecció i promoció per garantir la igualtat d'oportunitats.
 - Establir mesures per fomentar la presència equilibrada de dones i homes en llocs de responsabilitat.
- Formació del personal:
 - Impulsar formacions obligatòries en matèria d'igualtat per a tot el personal i, especialment, per a càrrecs directius.
 - Integrar la perspectiva de gènere en els plans de formació de l'Ajuntament.
- Salut laboral i prevenció de la violència de gènere:
 - Implementar mesures de conciliació laboral i personal que beneficinen tant dones com homes.
 - Actualitzar el protocol per a la prevenció i actuació davant la violència de gènere en l'entorn laboral.
 - Incloure la perspectiva de gènere a les revisions mèdiques. Establir uns protocols diferenciats tenint en compte aspectes que afecten a la salut de les dones de manera exclusiva i que poden influir en el desenvolupament del treball: salut mesntrual, embarassos, etc.
 - Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Comunicació igualitària i sensibilització:
 - Garantir un llenguatge inclusiu en tota la documentació i comunicacions institucionals.
 - Organitzar campanyes de sensibilització per promoure un ambient laboral respectuós i inclusiu.

Amb aquestes millores, el II Pla d'Igualtat podrà ser més eficaç en la seua aplicació, assegurant un avenç real cap a la igualtat en l'Ajuntament.



5. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DE TREBALL

A partir dels resultats obtinguts en l'estudi diagnòstic en matèria d'igualtat de la plantilla laboral de l'Ajuntament del Real de Gandia, s'han definit les línies estratègiques de treball o eixos temàtics d'intervenció que vertebraran aquest pla.

Les àrees susceptibles d'intervenció i millora són les següents:

- **Àrea 1: Accés a l'ocupació, classificació i promoció professionals i condicions laborals.**
- **Àrea 2: Conciliació de la vida laboral, familiar i personal i corresponsabilitat.**
- **Àrea 3: Formació i sensibilització del personal.**
- **Àrea 4: Salut laboral amb perspectiva de gènere i atenció a les situacions de protecció de les dones treballadores víctimes de violència de gènere i/o per orientació sexual i identitat de gènere.**
- **Àrea 5: Registre retributiu.**
- **Àrea 6: Comunicació igualitària i llenguatge no sexista.**
- **Àrea 7: Cos de Policia local.**

6. PLA D'ACCIÓ

El Pla d'Acció és el conjunt de mesures i accions, ordenades d'acord amb els objectius generals i específics, que ha d'implementar-se durant el període de vigència del PIO.

En el cas del Pla d'Acció del II PIO dirigit al personal de l'Ajuntament del Real de Gandia, sempre a partir dels resultats obtinguts en el diagnòstic i l'avaluació del primer pla, s'ha considerat prioritari l'establiment dels fonaments necessaris per a l'incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en l'estructura i els procediments de treball.

Per aquest motiu, el PIO compta amb **17 mesures**. Entre aquestes mesures, destaquen les accions relacionades amb la sistematització de la recollida de dades desagregades per sexe, la realització d'estudis o avaluacions; a més de la formació i la sensibilització del personal i l'elaboració i revisió dels protocols amb perspectiva de gènere.

En definitiva, el següent Pla d'Acció suposa un primer programa de treball per a avançar en la introducció de la perspectiva de gènere en l'entitat local.



ÀREA 1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ, CONTRACTACIÓ, CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL; RETRIBUCIONS I CONDICIONS LABORALS.

Objectiu general 1: Garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la classificació i la promoció professional

Mesura 1: registrar i analitzar la informació i dades del personal desagregades per sexe que permeta fer un anàlisi continuat de les variables suseptibles de fer un seguiment: núm. de personal, altes i baixes, processos selectius i contractacions, etc.

Objectiu específic 1.1: Recollir informació sobre el personal i resoldre les possibles desigualtats sorgides dins de la plantilla.

Descripció de les accions:

- Mantenir actualitzades les fulles excel amb les dades professionals de les persones treballadores de l'ajuntament desagregades per gènere amb la informació detallada als indicadors de seguiment.
- Actualitzar de manera periòdica la informació sobre la plantilla.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. de bases de dades creades.
- Núm. de **contractacions** realitzades per sexe.
- Núm. i tipus de vies d'accés a l'ocupació per sexe.
- Núm. i **tipus de baixes** de personal per sexe.
- Núm. de **processos selectius** convocats.
- Núm. de tribunals de selecció creats.
- Composició per sexe dels diferents tribunals de selecció creats.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- AEDL i psicòloga municipal.

Recursos humans i materials:

- sistemes informàtics, arxiu.

Calendarització:

- Actualització semestral o davant d'algun canvi.

Mesura 2: Crear tribunals, comissions de selecció i/o valoració, així com òrgans de representació, segons el criteri de paritat entre dones i homes.

Objectiu específic 1.2: Incorporar la perspectiva de gènere en l'accés a l'ocupació i la promoció professional.

Descripció de les accions:

- Formar tribunals, comissions o òrgans de representació segons el criteri de paritat entre sexes, és a dir, amb una composició en la qual la presència de cap dels dos sexes siga inferior al 40% ni superior al 60%.
- Dur a terme el registre dels tribunals, comissions o òrgans creats, així com de la seua composició segons sexe.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. de tribunals, comissions i òrgans creats amb caràcter paritari. Base de dades creada (mesura 1)
- Núm. de dones i homes en cadascun dels tribunals, comissions i òrgans creats.
- Aquest objectiu és difícil s'assolir donat que els perfils professionals per a formar part dels tribunals estan ocupats en la majoria dels casos per dones. El sexe dels integrants dels tribunals varien en funció del perfil professional al que s'accedeix.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Secretaria, AEDL, administració i psicòloga municipal.

Calendarització:

Processos de selecció creats.



ÀREA 2: CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

| |
|--|
| Objectiu general 2: Promoure l'accés del personal a les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal |
| Mesura 3: Crear una base de dades desagregades per sexe on registrar la informació referent a l'accés i el gaudiment de mesures de conciliació per part del personal. |
| Objectiu específic 2.1: Recollir i analitzar informació del personal en matèria de conciliació. SI |
| Descripció de les accions: <ul style="list-style-type: none"> • Crear la base de dades. • Registrar les mesures de conciliació sol·licitades i obtingudes per part de la plantilla segons sexe. |
| Indicadors de seguiment i avaluació: <ul style="list-style-type: none"> • Núm. de bases de dades creades. • Núm. i tipus de mesures de conciliació sol·licitades per la plantilla segons sexe. • Núm. i tipus de mesures de conciliació gaudides per part de la plantilla segons sexe. |
| Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'Igualtat. • Administració. |
| Calendarització: segon semestre de 2025 |

| |
|--|
| Mesura 4: Realitzar tasques d'informació i assessorament al personal sobre les mesures de conciliació disponibles. |
| Objectiu específic 2.2: Informar a la plantilla sobre les mesures de conciliació existents. |
| Descripció de les accions: <ul style="list-style-type: none"> - Definir les mesures de conciliació disponibles d'acord amb la legislació vigent. - Informar a la plantilla, mitjançant els canals de comunicació interna habituals, sobre les diferents mesures de conciliació disponibles. - Informar a la plantilla respecte als últims canvis legislatius en matèria de conciliació, com són els introduïts per el Reial Decret 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral i l'ocupació. |
| Indicadors de seguiment i avaluació <ul style="list-style-type: none"> - Núm. de mesures de conciliació posades en marxa. |
| Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> - Comissió d'Igualtat, representants dels treballadors |
| Calendarització: <ul style="list-style-type: none"> - Segon trimestre de cada any per mantenir actualitzada la informació. |



ÀREA 3. FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ DEL PERSONAL

Objectiu general 3: Formar al personal en igualtat d'oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció en violència de gènere

Mesura 5: Dissenyar i implementar un pla formatiu en matèria d'igualtat i actuació davant de la violència de gènere dirigit al personal.

Objectiu específic

- 3.1: Millorar la formació del personal en igualtat
- 3.2. i contra la violència de gènere.

Descripció de les accions:

- A partir dels resultats obtinguts en les enquestes realitzades a la plantilla, dissenyar un pla formatiu en la matèria amb caràcter anual que contemple, com a mínim: objectius de la formació, contingut de les accions formatives, responsable/s d'impartir les accions formatives, metodologia i avaluació.
- Implementar les accions formatives.
- Avaluar el grau de compliment dels objectius.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. d'accions formatives realitzades.
- % d'accions formatives del pla formatiu que s'han dut a terme.
- Núm. de persones segons sexe assistents de cadascuna de les accions formatives realitzades; % desagregat per gènere..
- Grau de compliment dels objectius de la formació.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Administració.

Calendarització: Els primers trimestre d'any de vigència del pla.

Mesura 6: Registrar informació referent a la realització d'accions formatives per part del personal, així com avaluar el nivell de formació i el grau de sensibilització en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Objectiu específic 3.2: Millorar la formació de la plantilla en igualtat i contra la violència de gènere.

Descripció de les accions:

- Crear una base de dades desagregades per sexe i registrar informació referent a les accions formatives realitzades per la plantilla: nº, nom i tipus d'acció formativa, nº de persones beneficiàries segons sexe, resultats obtinguts, etc.
- Analitzar la informació amb l'objectiu d'extraure conclusions referents al nivell formatiu del personal en la matèria.
- Revisar el Pla de formació de la diputació de valència.
- Revisar Pla de formació del pla d'igualtat.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. d'accions formatives realitzades anualment.
- Núm. de persones segons sexe beneficiàries de cadascuna de les diferents accions formatives.
- Núm. d'informes de conclusions realitzats.
- Grau de formació del personal.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Administració.

Calendarització:

- L'últim trimestre de cada any de vigència del pla.



Objectiu general 4: Sensibilitzar al personal davant de les desigualtats de gènere i les violències cap a les dones.

Mesura 7: Fixar un calendari de dates assenyalades al voltant de la igualtat i la lluita contra la violència de gènere amb l'objectiu de dur a terme esdeveniments commemoratius i/o tasques d'informació del personal.

Objectiu específic 4.1: Realitzar accions de sensibilització davant les desigualtats entre dones i homes i la violència de gènere dirigides al personal.

Descripció de les accions:

- Fixar un calendari amb dates assenyalades.
- Realitzar accions de conscienciació i sensibilització sobre els esdeveniments commemoratius i/o comunicacions a la plantilla.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. de calendaris fixats.
- Núm. d'accions commemoratives realitzats.
- Núm. de comunicacions a la plantilla realitzades.
- Núm. de canals comunicatius utilitzats.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Recursos humans i materials

Calendarització: Març i octubre coincidint en les dates assenyalades. (8M i 25N).

Mesura 8: Sistematitzar i difondre les dades i informació dels diferents premis i concursos en matèria de promoció de la igualtat de gènere que convoca anualment l'entitat. (Relació amb el pla d'igualtat municipal i les actuacions en matèria d'igualtat.)

Objectiu específic 4.2: Realitzar accions de sensibilització davant les desigualtats entre dones i homes i la violència de gènere dirigides al personal.

Descripció de les accions:

- Recollir i registrar la informació referent als premis, com a mínim: nombre de participants segons sexe, bases i criteris de selecció, composició de tribunals i òrgans de selecció, llistat de persones guanyadores segons sexe.
- Realitzar tasques de promoció i difusió dels premis i concursos mitjançant els canals de comunicació externa habituals i, especialment, el web de l'entitat: publicar les dades més rellevants i garantir l'accés de la ciutadania a les mateixes.
- Informar a la plantilla sobre la celebració i els resultats dels diferents premis i concursos.
- Avaluar la possibilitat d'implicar al personal en la celebració dels premis i concursos.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. de bases de dades o registres creats.
- Núm. de premis o concursos convocats.
- Núm. desagregat per sexe de participants.
- Relació de criteris de selecció.
- Núm. i composició per sexe de tribunals i òrgans de selecció.
- Núm. de comunicacions i publicacions realitzades sobre cada premi o concurs.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Serveis informàtics.
- recursos humans i materials

Calendarització: Al voltant de les dates assenyalades. (8M i 25N).

ÀREA 4. SALUT LABORAL

Objectiu general 4: Fomentar la salut laboral del personal desde la perspectiva de gènere

Mesura 9: establir mesures amb perspectiva de gènere en les revisions mèdiques amb perspectiva de gènere a les persones treballadores.

Objectiu específic 4.1: Dur a terme accions de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere dirigides al personal i de Prevenció de riscos laborals.

Descripció de les accions:

- Detectar necessitats en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Realitzar accions de prevenció de riscos laborals.
- Dur a terme un registre de les accions de prevenció de riscos laborals realitzades.

Indicadors de seguiment i avaluació

- Núm. de mesures de prevenció de riscos laborals des de la perspectiva de gènere dutes a terme.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Administració.
- Personal tècnic encarregat de la prevenció de riscos laborals.??? empresa externa, pressuost,

Calendarització: Al final del primer semestre.

Mesura 10: Formar al personal encarregat de riscos laborals en perspectiva de gènere i, especialment, en prevenció, detecció i actuació davant dels eventuals casos d'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

Objectiu específic 4.2: Prevenir i coordinar les actuacions davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Descripció de les accions:

- Dissenyar un programa formatiu en matèria d'assetjament.
- Sensibilització sobre l'assetjament seual o per raó de sexe.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. i tipus d'accions formatives realitzades.
- Núm. de persones segons sexe que han rebut formació.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Administració.

Calendarització: En el segon trimestre de l'any.



ÀREA 5: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectiu general 5: Prevenir, detectar i actuar davant dels casos de violència de gènere.

Mesura 11: Informar a la plantilla sobre recursos i serveis d'atenció a la violència de gènere, així com drets de les empleades públiques víctimes de violència de gènere.

Objectiu específic 5.1: Donar a conèixer els recursos d'atenció i els drets de les víctimes de violència de gènere entre la plantilla.

Descripció de les accions:

- Informar a la plantilla, mitjançant els canals de comunicació habituals així com el web de l'entitat, sobre els drets de les víctimes de violència de gènere, així com els drets específics de les empleades públiques víctimes d'aquesta violència, a més dels serveis i recursos d'atenció als casos de violència de gènere.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. d'accions formatives realitzades.
- Núm. de persones beneficiàries de la formació per sexe.
- Núm. i tipus de comunicacions a la plantilla realitzades.
- Núm. i tipus de publicacions realitzades.

Responsables:

- **Comissió d'igualtat**

Calendarització: L'últim trimestre de l'any.

Mesura 12: Revisar, avaluar i, si escau, introduir canvis en el Protocol d'actuació en cas de violència de gènere.

Objectiu específic 5.2: Coordinar les actuacions en cas de detecció d'un cas de violència de gènere entre les treballadores.

Descripció de les accions:

- Revisar el nombre de vegades que s'ha activat el protocol i les actuacions que es van dur a terme i avaluar la eficàcia i els resultats obtinguts.
- Si escau, aprovar el protocol per part de la representació sindical de l'entitat i/o el Plenari de l'Ajuntament.
- Avaluar el grau de coneixement del protocol per part de la plantilla.
- Si escau, publicar i difondre el protocol entre la plantilla.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. de vegades que s'ha activat el protocol des de la seua data d'aprovació.
- Núm. d'actuacions realitzades durant l'última activació del protocol.
- Núm. de departaments, àrees o personal tècnic que participa en les actuacions coordinades en el marc del protocol.
- Grau de coneixement del protocol per part de la plantilla.
- Núm. de publicacions o comunicacions sobre el protocol realitzades.

Responsable/s:

- **Comissió d'igualtat.**

Calendarització: l'actualització del protocol en el segon trimestre de l'any 2025. Seguiment continuat en cas de posar-ho en marxa.



ÀREA 6: COMUNICACIÓ IGUALITÀRIA

Objectiu general 6: Garantir una comunicació igualitària i inclusiva.

Mesura 13: Elaborar i aprovar un reglament amb caràcter obligatori en matèria d'ús no sexista i inclusiu del llenguatge per a l'entitat.

Objectiu específic 6.1: Assegurar l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge en la comunicació interna i externa de l'entitat.

Descripció de les accions:

- Elaborar el Reglament.
- Aprovar el Reglament per part del Plenari de l'Ajuntament. MANCOMUNITAT
- Informar a la plantilla, a través dels canals habituals de comunicació, sobre l'aprovació del Reglament i el seu caràcter obligatori.
- Facilitar l'accés de la plantilla, a través dels canals habituals de comunicació així com el web de l'entitat, al document de Reglament.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. de reglaments elaborats.
- Núm. i data d'aprovació del Reglament per part del Plenari de l'Ajuntament.
- Núm. de comunicacions a la plantilla realitzades.
- Núm. de publicacions del Reglament realitzades.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Agència d'Igualtat de la Mancomunitat de Municipis de la Safor.
- Agència de Promoció del Valencià de la Mancomunitat de Municipis de la Safor.

Calendarització: L'últim trimestre de cada any de vigència del pla.

Mesura 14: Realitzar tasques de revisió de la documentació i les comunicacions amb l'objectiu d'evitar les formes sexistes i no inclusives de la llengua.

Objectiu específic 6.2: Assegurar l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge en la comunicació interna i externa de l'entitat.

Descripció de les accions:

Revisar tots els documents i les comunicacions, tant de caràcter intern com extern.
Detectar eventuais formes sexistes i no inclusives de la llengua.
Realitzar les modificacions oportunes amb l'objectiu de garantir l'ús no sexista i inclusiu de la llengua.
Dur a terme un registre dels documents i comunicacions revisades, així com de les modificacions dutes a terme, i informar al respecte a la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Indicadors de seguiment i avaluació:

Núm. de documents revisats.
Núm. de modificacions realitzades en els documents realitzats.
Grau d'implicació de la plantilla en l'ús no sexista i inclusiu de la llengua.

Responsable/s:

Tots els departaments i/o àrees de treball de l'entitat.
Comissió d'Igualtat.

Calendarització: revisió anual. Al final de cada any.



Mesura 15: Utilitzar l'espai web de l'entitat en matèria d'igualtat i prevenció de la violència de gènere amb l'objectiu de compartir amb la plantilla, però també amb la ciutadania del municipi, el treball realitzat des de l'entitat així com contingut d'interès i actualitat en la matèria.

Objectiu específic 6.3: Promoure els valors igualitaris a través dels canals de comunicació de l'entitat.

Descripció de les accions:

- Dotar de contingut actualitzat l'espai al web de l'entitat.
- Publicar i compartir en l'espai online totes les tasques en matèria d'igualtat i prevenció de la violència de gènere realitzades per l'entitat, així com notícies, materials i altres publicacions rellevants al voltant de la igualtat i la lluita contra la violència cap a les dones.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. d'espais creats al web de l'entitat.
- Núm. de comunicacions realitzades a la plantilla.
- Núm. i tipus de publicacions realitzades al espai web.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Serveis informàtics.

Calendarització:

Actualització constant i revisió semestral dels continguts compartits.

Mesura 16: Utilitzar tots els canals de l'entitat i mitjans de comunicació disponibles per a difondre i publicitar el pla d'igualtat i les seues mesures de manera externa i interna.

Objectiu específic 6.4: Realitzar tasques de difusió i publicitat del pla d'igualtat.

Descripció de les accions:

- Comunicar l'aprovació del pla d'igualtat a la plantilla mitjançant els canals de comunicació interna habituals.
- Facilitar l'accés de la plantilla al document del pla d'igualtat.
- Publicar el pla d'igualtat en el web de l'entitat.
- Coordinar-se amb els mitjans de comunicació locals i comarcals disponibles per a difondre l'aprovació del pla d'igualtat de l'Ajuntament.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. de comunicacions realitzades.
- Núm. de canals de comunicació utilitzats.
- Núm. de publicacions realitzades.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Serveis informàtics.
- Mitjans de comunicació comarcals.

Calendarització: Segon trimestre de l'any 2025.



ÀREA 7: POLICIA LOCAL

Objectiu general 7: Garantir els drets i l'atenció de les víctimes de violència de gènere.

Mesura 17: Dissenyar i impartir accions formatives en matèria d'atenció a les víctimes de violència de gènere adreçades al cos de Policia local.

Objectiu específic 7.1: Sensibilitzar i formar al cos de Policia local en detecció i actuació davant dels casos de violència de gènere.
què es agressió sexual, com comunicar, tipus de rr (denuncies, gc, pl, hospital...) formació per a valorar el que ha passat, com abordar la situació.

Descripció de les accions:

- Avaluar el nivell de formació del cos de Policia local en la matèria.
- A partir dels resultats de l'avaluació, detectar necessitats formatives, dissenyar i impartir accions formatives.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Núm. d'avaluacions realitzades.
- Núm. d'accions formatives dissenyades.
- Núm. d'accions formatives impartides.
- Núm. de persones beneficiàries de la formació per sexe.
- Grau de satisfacció amb la formació rebuda.

Responsable/s:

- Comissió d'Igualtat.
- Policia local.
- recursos humans

Calendarització: Segon trimestre de cada any de vigència.



TAULA RESUM DELS OBJECTIUS I MESURES A DESENVOLUPAR

ÀREA 1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ, CONTRACTACIÓ, CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL; RETRIBUCIONS I CONDICIONS LABORALS.

Objectiu general 1: Garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la classificació i la promoció professional

Mesura 1: registrar i analitzar la informació i dades del personal desagregades per sexe que permeti fer un anàlisi continuat de les variables susceptibles de fer un seguiment: núm. de personal, altes i baixes, processos selectius i contractacions, etc.

Objectiu específic 1.1: Recollir informació sobre el personal i resoldre les possibles desigualtats sorgides dins de la plantilla.

Mesura 2: Crear tribunals, comissions de selecció i/o valoració, així com òrgans de representació, segons el criteri de paritat entre dones i homes.

Objectiu específic 1.2: Incorporar la perspectiva de gènere en l'accés a l'ocupació i la promoció professional.

ÀREA 2: CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

Objectiu general 2: Promoure l'accés del personal a les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Mesura 3: Crear una base de dades desagregades per sexe on registrar la informació referent a l'accés i el gaudiment de mesures de conciliació per part del personal.

Objectiu específic 2.1: Recollir i analitzar informació del personal en matèria de conciliació.

Mesura 4: Realitzar tasques d'informació i assessorament al personal sobre les mesures de conciliació disponibles.

Objectiu específic 2.2: Informar a la plantilla sobre les mesures de conciliació existents.

ÀREA 3. FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ DEL PERSONAL

Objectiu general 3: Formar al personal en igualtat d'oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció en violència de gènere

Mesura 5: Dissenyar i implementar un pla formatiu en matèria d'igualtat i actuació davant de la violència de gènere dirigit al personal.

Objectiu específic

3.1: Millorar la formació del personal en igualtat

3.2: Millorar la formació per a la prevenció i actuació contra la violència de gènere.

Objectiu general 4: Sensibilitzar al personal davant de les desigualtats de gènere i les violències cap a les dones.

Mesura 6: Fixar un calendari de dates assenyalades al voltant de la igualtat i la lluita contra la violència de gènere amb l'objectiu de dur a terme esdeveniments commemoratius i/o tasques d'informació del personal.

Objectiu específic 4.1: Realitzar accions de sensibilització davant les desigualtats entre dones i homes i la violència de gènere dirigides al personal.

Mesura 7: Sistematitzar i difondre les dades i informació dels diferents premis i concursos en matèria de promoció de la igualtat de gènere que convoca anualment l'entitat. (Relació amb el pla d'igualtat municipal i les actuacions en matèria d'igualtat.)

Objectiu específic 4.2: Realitzar accions de sensibilització davant les desigualtats entre dones i homes i la violència de gènere dirigides al personal.

ÀREA 4. SALUT LABORAL

Objectiu general 4: Fomentar la salut laboral del personal desde la perspectiva de gènere

Mesura 8: establir mesures amb perspectiva de gènere en les revisions mèdiques amb perspectiva de gènere a les persones treballadores.



Objectiu específic 4.1: Dur a terme accions de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere dirigides al personal. Prevenir els riscos laborals.

Mesura 9: Formar al personal encarregat de riscos laborals en perspectiva de gènere i, especialment, en prevenció, detecció i actuació davant dels eventuals casos d'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

Objectiu específic 4.2: Prevenir i coordinar les actuacions davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

ÀREA 5: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectiu general 5: Prevenir, detectar i actuar davant dels casos de violència de gènere.

Mesura 10: Informar a la plantilla sobre recursos i serveis d'atenció a la violència de gènere, així com drets de les empleades públiques víctimes de violència de gènere.

Objectiu específic 5.1: Donar a conèixer els recursos d'atenció i els drets de les víctimes de violència de gènere entre la plantilla.

Mesura 11: Revisar, avaluar i, si escau, introduir canvis en el Protocol d'actuació en cas de violència de gènere.

Objectiu específic 5.2: Coordinar les actuacions en cas de detecció d'un cas de violència de gènere entre les treballadores.

ÀREA 6: COMUNICACIÓ IGUALITÀRIA

Objectiu general 6: Garantir una comunicació igualitària i inclusiva.

Mesura 12: Elaborar i aprovar un reglament amb caràcter obligatori en matèria d'ús no sexista i inclusiu del llenguatge per a l'entitat.

Objectiu específic 6.1: Assegurar l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge en la comunicació interna i externa de l'entitat.

Mesura 13: Realitzar tasques de revisió de la documentació i les comunicacions amb l'objectiu d'evitar les formes sexistes i no inclusives de la llengua.

Objectiu específic 6.2: Assegurar l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge en la comunicació interna i externa de l'entitat.

Mesura 14: Crear un espai al web de l'entitat en matèria d'igualtat i prevenció de la violència de gènere amb l'objectiu de compartir amb la plantilla, però també amb la ciutadania del municipi, el treball realitzat des de l'entitat així com contingut d'interès i actualitat en la matèria.

Objectiu específic 6.3: Promoure els valors igualitaris a través dels canals de comunicació de l'entitat.

Mesura 15: Utilitzar tots els canals de l'entitat i mitjans de comunicació disponibles per a difondre i publicitar el pla d'igualtat i les seues mesures de manera externa i interna.

Objectiu específic 6.4: Realitzar tasques de difusió i publicitat del pla d'igualtat.

ÀREA 7: POLICIA LOCAL

Objectiu general 7: Garantir els drets i l'atenció de les víctimes de violència de gènere.

Mesura 16: Dissenyar i impartir accions formatives en matèria d'atenció a les víctimes de violència de gènere adreçades al cos de Policia local.

Objectiu específic 7.1: Sensibilitzar i formar al cos de Policia local en detecció i actuació davant dels casos de violència de gènere.
què es agressió sexual, com comunicar, tipus de rr (denuncies, gc, pl, hospital...) formació per a valorar el que ha passat, com abordar la situació.

7. CALENDARITZACIÓ I IMPLEMENTACIÓ

D'acord amb les necessitats de l'entitat i d'acord amb les característiques del pla, la vigència es fixa amb caràcter quadriennal, de manera que el **II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes** dirigit al personal de l'Ajuntament del Real de Gandia **estarà vigent durant 2 anys** a partir de la data d'aprovació, fins que acabe la legislatura.

Per tant, la previsió indica que **entre els anys 2025 i 2027** es portarà a terme la implantació, el seguiment i l'avaluació del pla. Per al compliment de les mesures del pla, cada any, la comissió d'igualtat elaborarà un programa anual per a planificar els objectius i les actuacions a realitzar per al seua aconseguiment.

Després de l'experiència del primer Pla de la plantilla, pensem que la **programació anual** permet un millor funcionament ja que facilita el seguiment i l'avaluació constant dels objectius i activitats.

Des d'aquesta perspectiva, el **cronograma** serà anual, la qual cosa ens permetrà treballar les diferents mesures tots els anys, prioritzant unes sobre altres en funció de les necessitats.

Pràcticament, aquest segon pla és un seguiment del primer, reforçant les actuacions realitzades al primer i realitzant aquelles que no es van aconseguir.



8. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La Llei Orgànica 3/2007 estableix, en l'article 46, **l'obligatorietat d'establir un sistema de seguiment i avaluació** dels objectius fixats i les accions desenvolupades en el Pla d'Igualtat.

El sistema de seguiment i avaluació del pla és important per a garantir la seua viabilitat i implementació, ja que permet **mesurar**, periòdicament i durant la seua vigència, **l'eficàcia del pla i el grau de compliment dels objectius**. A més, en el moment final, possibilita **avaluar l'impacte assolit** entre el personal i l'organització en general.

Cal destacar que el pla d'igualtat és un document *viu*, és a dir, està en **permanent revisió**: és susceptible a modificacions i adaptacions a les necessitats que poden anar sorgint en qualsevol de les seues fases. En aquest sentit, les funcions de seguiment i avaluació són imprescindibles per a **garantir l'adequat desenvolupament** del pla introduir **les correccions i les millores** que puguen ser necessàries.

Per a dur a terme les funcions de seguiment i avaluació, la Comissió d'Igualtat realitzarà, almenys **anualment**, un **informe de seguiment** de les accions posades en marxa, mesurant les possibles dificultats sorgides i les solucions empreses, a més del grau de compliment dels objectius fins al moment. Aquesta anàlisi serà possible gràcies a la informació que els responsables de l'execució de cada acció del pla remetran, de manera continua, a la Comissió.

Per a facilitar la tasca de recollida de dades, s'ha dissenyat una **fitxa d'implementació i seguiment**¹ que les persones responsables de l'execució de cadascuna de les mesures hauran d'omplir, a la fi de la posada en marxa d'aquestes, i fer arribar a la Comissió. Amb les dades obtingudes, la Comissió realitzarà l'informe de seguiment segons la temporalització anteriorment establida.

A més, a la fi de la vigència del pla, **al cap de 4 anys**, la Comissió d'Igualtat realitzarà **l'informe d'avaluació final del pla**. Aquesta avaluació preveurà, a més de l'avaluació de resultats i procés, una avaluació d'impacte. L'avaluació sempre haurà de ser quantitativa i qualitativa, i podrà preveure a més de l'anàlisi de les fitxes de seguiment i avaluació, entrevistes als diferents agents implicats en el pla d'igualtat. L'informe final d'avaluació



inclourà els **resultats globals per àrees d'actuació i les propostes de millora**. A més analitzarà l'adequació de les accions, detectant les fortaleeses i debilitats del pla després de la seua posada en marxa.

| | Temporalització | Responsable |
|---------------------------|---------------------------|---------------------|
| Informe de seguiment | Anualment | Comissió d'Igualtat |
| Informe d'avaluació final | A la finalització del pla | Comissió d'Igualtat |

Ferramentes per al seguiment i l'avaluació

Indicadors de seguiment i avaluació

Fitxes de seguiment i recollida d'informació



9. ANNEX

1. Document de compromís polític

2. Constitució de la Comissió d'Igualtat



3. Fitxa de seguiment i avaluació de les mesures

| | |
|------------------------|--|
| MESURA | 1. Núm. de la mesura: |
| | 2. Nom de la mesura |
| UBICACIÓ | 3. Eix temàtic al qual pertany |
| | 4. Objectiu general assignat |
| | 5. Objectiu específic assignat |
| | 6. Indicadors establerts |
| DESCRIPCIÓ | 7. Núm. d'accions realitzades |
| | 8. Descripció de les accions realitzades |
| | 9. Recursos utilitzats (propis i externs) |
| | 10. Cost de la mesura |
| | 11. Periodicitat (permanent, puntual, anual) |
| RESPONSABLE/S | 12. Responsable/s |
| | 13. Observacions (dificultats sorgides, solucions empreses i altres) |
| TEMPORALITZACIÓ | 14. Data d'implementació de la mesura (inici i final) |
| | 15. Data d'ompliment d'aquesta fitxa |
| | 16. Data d'avaluació de la mesura |