



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

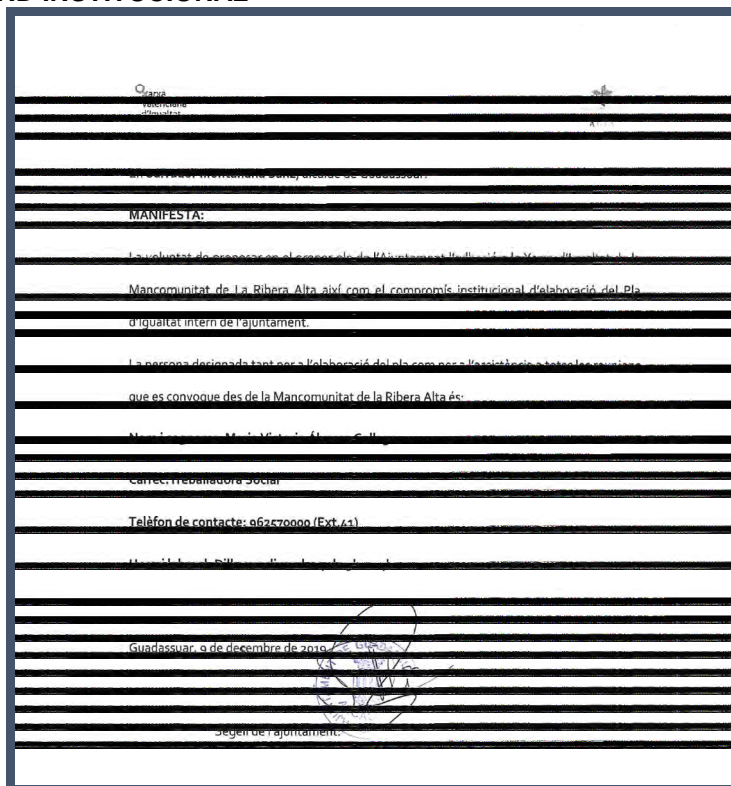
Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

I Pla d'igualtat entre dones i homes 2020-2023

1. ACORD INSTITUCIONAL	5
2. CREACIÓ COMISSIÓ IGUALTAT	6
3. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS	8
4. MARC LEGISLATIU	
4.1. NORMATIVA AUTONÒMICA	9
4.2. NORMATIVA ESTATAL	14
4.3. NORMATIVA COMUNITÀRIA I INTERNACIONAL	18
5. METODOLOGIA	20
6. FASE DIAGNÒSTIC	22
6.1. OBJECTIUS GENERALS	23
6.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS	24
6.3. FERRAMENTES DE RECOLLIDA DE DADES	25
7. DIAGNÒSTIC	26
7.1. PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ E INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	
7.1.1. POLÍTICA INSTITUCIONAL	27
7.1.2. ACCÉS A L'OCUPACIÓ	30
7.1.3. CIRCUMSTÀNCIES LABORALS	39
7.2. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	48
7.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA	52
7.4. RETRIBUCIÓ I AUDITORIA SALARIAL	56
7.5. SALUT LABORAL I PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	64
7.6. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	66
7.7. CONCLUSIONS	68
8. PLA D'ACCIÓ	70
8.1. OBJECTIUS GENERALS	71
8.2. ACCIONS	72
8.2.1. ÀREA TRANSVERSAL D'IGUALTAT	73
8.2.2. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ	78
8.2.3. ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	84
8.2.4. ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ	88
8.2.5. ÀREA DE RETRIBUCIONS	92
8.2.6. ÀREA DE SALUT LABORAL	94
8.2.7. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	97
9. SISTEMES D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	104
9.1. EXEMPLES D'INFORMES DE SEGUIMENT	106
9.2. CRONOGRAMA D'ACCIONS	108

1. ACORD INSTITUCIONAL



2. CREACIÓ COMISSIÓ IGUALTAT

Amb la finalitat de poder dur a terme totes les tasques en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Guadassuar, seguint tot allò establert a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i per a promoure el treball en xarxa dins de l'entitat, es crea la **Comissió d'Igualtat** del mateix. Les principals competències de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament seran aquelles relatives a promoure la igualtat efectiva mitjançant la col·laboració i la igualtat professional per tal de:

- Vetlar perquè a l'Ajuntament de Guadassuar es complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, impulsant totes aquelles accions necessàries per a fer d'aquesta igualtat una realitat institucional.
- Atendre els dubtes i/o consultes plantejades per la plantilla de personal de la institució en totes les qüestions referents a la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Facilitar totes les dades rellevants en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dels diversos departaments que integren el consistori, per tal de realitzar els diagnòstics necessaris per a l'elaboració i avaluació dels diversos plans d'igualtat interns.
- Aprovar les diverses fases de l'elaboració i revisió dels plans d'igualtat per a dur-los endavant.
- Difondre el pla d'igualtat i les mesures i accions perquè la plantilla siga conscient i es complisquen tots els seus aspectes.
- Promoure l'execució i el seguiment de les accions del Pla d'Igualtat i la seua avaluació.
- Proposar aquelles mesures i accions necessàries que prèviament no s'hagen contemplat al pla amb la finalitat de millorar-lo a les revisions i avaluacions.
- Suggestir els canvis necessaris perquè es complisca l'equitat dins de la Comissió d'Igualtat.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

- Acomplir aquells objectius, accions i mesures proposades per la Comissió d'Igualtat.
- Recollir aquells suggeriments i propostes de la plantilla.
- Observar i denunciar tota manifestació d'assetjament sexual, així com donar-ne suport a les víctimes.
- Acordar i complir els períodes de reunió de la comissió.
- Redactar i difondre les actes de les reunions.



3. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS

La nostra societat necessita de polítiques públiques que vetlen per aconseguir una igualtat real entre dones i homes, i és per això que entitats com la Mancomunitat de La Ribera Alta es troben en constant formació i revisió per facilitar mitjans i eines als ajuntaments que sol·liciten dels seus serveis amb el propòsit d'aconseguir-la. L'Ajuntament de Guadassuar, signa un compromís amb data 9 de desembre de 2019, amb la Mancomunitat de La Ribera Alta, oficialitzant l'adhesió a la Xarxa d'Igualtat de la mateixa institució.

Així mateix, en la dada compresa entre el 9 i el 18 de desembre de 2019, es constitueix la Comissió d'Igualtat i es sol·licita a la Mancomunitat de la Ribera Alta que s'elabore el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (d'ara endavant PIO) de l'Ajuntament de Guadassuar segons allò que la Llei 9/3003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a l'igualtat efectiva entre dones i homes i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix necessari a nivell institucional.

Guadassuar és una localitat de la comarca de la Ribera Alta amb un total de 5.893 persones donades d'alta al registre del padró municipal de 2019, 3.011 dones i 2.882 homes (INE 2019). L'Ajuntament de Guadassuar es compromet amb les persones que l'habiten a treballar en favor de la no discriminació per raó de gènere i a emprendre mesures amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes, tant en les polítiques de gestió interna com en els processos administratius i en la cultura institucional.

L'elaboració del PIO és una mesura necessària per tal de:

- Avançar en el coneixement de la situació i la posició de dones i homes en la realitat social, econòmica i política.
- Obtenir la informació necessària per a dissenyar les polítiques internes i les mesures d'intervenció que contribuïsqen a la implementació de la transversalitat de gènere.

- Facilitar la implicació i participació directa de les persones o col·lectius que per la seua posició professional, institucional o social constitueixen elements clau per a l'avanç en igualtat en l'ajuntament.
- Promoure la participació i el desenvolupament d'actituds favorables per a la integració de l'enfocament de gènere en les polítiques públiques municipals.

4. MARC LEGISLATIU

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

4.1 Normativa autonòmica

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

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

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

Article 45. Igualtat en la promoció interna

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

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

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

Article 47. Assetjament sexual

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

Article 48. El llenguatge no sexista en els escrits administratius

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

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

A més, es confecciona parant compte a allò establert al Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana i a l'Orde 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Així mateix, com que l'ajuntament és un organisme públic, es fa necessari considerar la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

Valenciana amb especial atenció al Títol V Naixement i extinció de la relació del servei, que regula al seu Capítol I la selecció del personal i estableix el següent:

Article 51. Principis de la selecció de personal

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

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

Disposició addicional onze. Plans d'igualtat.

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

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

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

Article 9. Acreditació de la violència sobre la dona

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

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

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

Article 31. Actuacions d'informació i sensibilització social

1. *Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències respectives, duren a terme periòdicament actuacions*

d'informació i estratègies de sensibilització dirigides a la societat, a fi de previndre i eliminar la violència sobre la dona.

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

4.2 Normativa estatal

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

Article 1

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

Article 9

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

Article 14

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

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

Article 21. Drets laborals i de Seguretat Social

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



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 24. Àmbit dels drets

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

Article 25. Justificació de les faltes d'assistència

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

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

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

Article 32. Plans de col·laboració

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

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

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

Article 14. Drets individuals.

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

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

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

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

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

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

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

Article 53. Principis ètics.

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

4.3 Normativa comunitària i internacional

- Directiva 2006/54/CE de Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refundició).

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

- Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona adoptat per l'Assemblea General de Nacions Unides a l'octubre de 1999.

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

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

1. *Posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones i les xiquetes a tot el món.*



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

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

5. METODOLOGIA

Una vegada constituïda la Comissió d'Igualtat, es procedeix a recollir les dades quantitatives i qualitatives per analitzar amb perspectiva de gènere tots i cadascun dels departaments els quals conformen la corporació.

Es tindran en compte les diferències i aspectes específics així com les experiències de les quals parteixen les dones i els homes que formen la plantilla de treballadores i treballadors de l'Ajuntament.

Així mateix, es pren consideració de les relacions entre les persones d'ambdós sexes per tal d'aportar una visió realista que ens facilite detectar les causes i obstacles que impedeixen la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per elaborar el PIO tota la plantilla ha de respondre a les qüestions que es plantegen per fer possible l'anàlisi, és a dir, la metodologia emprada serà amb caràcter participatiu. L'Agència d'Igualtat i Convivència de la Mancomunitat de la Ribera Alta es coordinarà amb la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Guadassuar. La mateixa Comissió animarà a participar a la plantilla de treballadores i treballadors per compilar la informació necessària que serà analitzada per la Unitat d'Igualtat de l'Agència.

El disseny d'una metodologia participativa permet al mateix temps suscitar i reforçar, si cal, la sensibilitat en matèria d'igualtat d'oportunitats. Així doncs, és necessària la formació de les persones que participen des de la Comissió d'Igualtat per les responsabilitats que dels seus càrrecs deriven.

Les ferramentes de recollida d'informació van a ser elaborades i seleccionades segons la necessitat real. Es tindran en compte les dades que falten a les bases informàtiques i aquells aspectes subjectius que es pretenen detectar creant, usant i elaborant recursos per a les dades qualitatives i quantitatives i recollint tant allò implícit i/o formal com aquells aspectes explícits i/o informals.

D'aquesta manera, per concebre aquest I PIO de l'Ajuntament de Guadassuar, planificarem dues fases de treball:

- ◆ La primera és la Fase de **Diagnòstic**. A aquesta fase es realitzaran diverses accions:
 - Determinar els àmbits a investigar.
 - Seleccionar les ferramentes i crear aquelles necessàries per tal de recollir les dades rellevants.

- Realitzar la recollida de dades.
- Analitzar mitjançant les dades recollides la situació real de l'administració per esbrinar el biaix de gènere a cada àrea.
- ◆ La segona fase, la denominem Fase d'**Elaboració**, a la que es proposen aquelles accions concretes per tal d'aminorar les conseqüències del patriarcat i l'heteronormativitat a la institució.

6. FASE DIAGNÒSTIC

Un pla d'igualtat d'oportunitats ha de dissenyar-se a mesura segons les característiques i la situació de partida de cada organització. Per tant, és imprescindible basar el disseny dels objectius i de les accions en un diagnòstic que possibiliti tant detectar quins són les febleses de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes com definir les prioritats d'actuació. Els àmbits que es decideix establir per al diagnòstic de la realitat institucional, són els establerts als articles 45-48 de la LO 3/2007, anteriorment esmentada; els quals recentment han sofert diverses modificacions mitjançant el RDL 6/2019 de Mesures Urgents per garantir la igualtat de tracte entre dones i homes.

- **PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA:** s'inclou o no la igualtat d'oportunitats i com. Com és el procés de selecció. Evolució de les contractacions. Distribució de la plantilla en funció del sexe, condicions laborals, antiguitat, formació, dedicació, edat, responsabilitats. Percepció de les persones que treballen.

- **CORESPONSABILITAT EN ELS DRETS DE LA VIDA PROFESSIONAL, FAMILIAR I LABORAL:** la gestió del temps de treball, les mesures que es prenen i la percepció de les persones que treballen.

- **DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ:** si s'inclou la igualtat d'oportunitats, com es gestiona i la percepció de les persones que treballen a l'entitat i valorar si es contempla la igualtat d'oportunitats, com es gestiona i quina n'és la participació en la formació en funció del sexe.

- **RETRIBUCIONS:** polítiques de retribució i escaleta salarial en funció de la categoria professional i el lloc de treball així com la percepció de les persones treballadores.

- **CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE:** estudis de riscos laborals amb perspectiva de gènere amb les respectives mesures preventives o correctores, comunicació dels riscos laborals en funció del sexe, prevenció per dones embarassades i en període de lactància.

- **COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA:** el personal responsable de la comunicació està format en igualtat d'oportunitats, s'usa un llenguatge no sexista, redacció no sexista de les ofertes de treball.

D'altra banda, s'han d'establir els **objectius generals** i **específics** que volem assolir per poder proposar les accions que modifiquen aquells aspectes derivats del diagnòstic que pel caràcter no igualitari es pretenen modificar.

6.1. Objectius generals

O1: Establir els àmbits de diagnòstic.

O2: Seleccionar les ferramentes i elaborar aquelles necessàries.

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

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

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

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

6.2. Objectius específics

OE 1: Recollir les dades quantitatives.

OE 2: Desagregar totes les dades per sexe.

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

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



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

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

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

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

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

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

6.3. Ferramentes de recollida de dades

Una vegada establerts els àmbits de diagnòstic i els objectius generals i específics, s'han elaborat dos qüestionaris: un per recollir les dades qualitatives i altre per esbrinar les quantitatives. D'altra banda, es sol·licita informació de les bases de dades administratives per tal de tenir totes les referències possibles.

El qüestionari qualitatiu s'ha elaborat de manera contextualitzada per poder esbrinar la percepció de la plantilla quan a la realitat institucional en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Tanmateix aquest qüestionari està orientat a conèixer les inquietuds per la temàtica i el nivell de conscienciació que tenen les persones treballadores.

Per facilitar l'accés de tota la plantilla al mateix, el qüestionari qualitatiu s'ha elaborat al recurs *Formularis de Google*. D'aquesta manera, les persones treballadores solament han d'accedir a l'enllaç que s'adjunta al correu electrònic que conté el comunicat explicatiu i invertir un curt espai de temps a emplenar les qüestions.

Les dades quantitatives les ha aportat el propi Ajuntament de Guadassuar, on posteriorment aquestes dades s'han recollit a una fulla de càlcul *Excel*, elaborant gràfics per tal de traslladar la informació de la manera més clara possible, facilitant l'anàlisi i la comprensió de les mateixes.

7. DIAGNÒSTIC

A aquesta fase, es realitza l'anàlisi de la realitat actual per tal de determinar les necessitats que es detecten. Es tenen en compte els recursos que hi ha, els que no hi ha i què pensa la gent dels mateixos.

El diagnòstic es realitza per poder conèixer la situació de l'Ajuntament de Guadassuar respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per recollir tota la informació necessària s'ha elaborat una ferramenta de diagnòstic que contempla diversos àmbits. Aquesta consisteix a diversos qüestionaris, doncs és necessària la recollida de les dades quantitatives i qualitatives.

La informació que requereix cada àmbit es recollirà mitjançant aquests qüestionaris que es passaran a la plantilla. A més, s'utilitzen les bases de dades de l'administració.

La Comissió d'Igualtat és l'encarregada de fer aplegar a totes les persones que treballen a l'administració els documents per emplenar, a més d'assessorar, orientar i respondre als dubtes que surten a l'hora de respondre als mateixos. D'aquesta manera, es realitza un treball en xarxa entre els diversos departaments gràcies a l'atenció i assessorament que ofereixen les components de la Comissió d'Igualtat.

Per plasmar la informació i analitzar-la, s'ha determinat el programa informàtic que ens permet fer-ho de la manera més fàcil i clara.

A partir de les dades recollides, s'elaboren taules i gràfics que s'expliquen a aquest document deixant evidència del biaix de gènere a cada àrea que s'estudia.

La finalitat última d'aquest apartat és analitzar la realitat de l'entitat per tal de proposar accions que tinguen per objecte la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes partint de la realitat institucional que ens farà possible l'elaboració d'accions efectives.

7.1. Procés de selecció, contractació e infrarrepresentació femenina

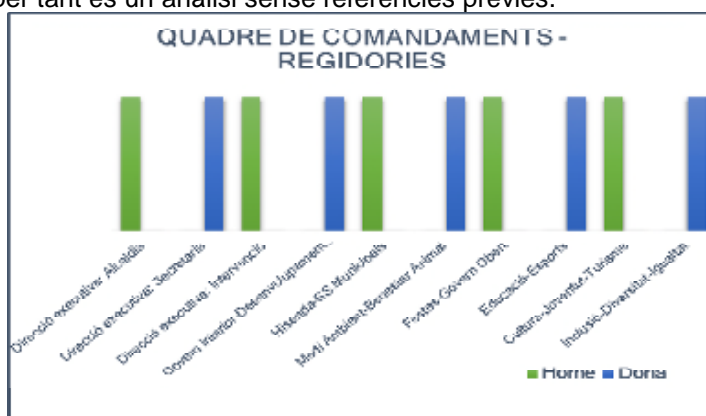
A aquesta àrea analitzem aquells aspectes referents a l'òrgan de govern polític i l'estructura de la plantilla. D'aquesta manera, l'àrea es divideix en tres apartats diferencials: política institucional, accés a l'ocupació i procés de selecció-contractació o,

per últim, les circumstàncies laborals que fan que en algunes ocasions es trobe infrarrepresentació femenina.

7.1.1. Política institucional

Conèixer la política institucional és rellevant donat que la cultura organitzativa és la identitat d'una organització. A més, és important tenir en compte la imatge de l'ens, la comunicació interna i l'externa i aquelles actituds contràries a la igualtat per tal de proposar mesures efectives.

L'Ajuntament de Guadassuar no comptava amb Pla d'igualtat d'Oportunitats entre dones i homes previ, per tant és un anàlisi sense referències prèvies.



Gràfica 1

Primerament, a la gràfica 1, s'analitza la composició de l'equip de govern junt amb les regidories, el qual està compost per 5 homes i 5 dones, per tant podem afirmar que es tracta d'una composició paritària.



Gràfica 2



Gràfica 3

Les gràfiques 2 i 3 ens mostren el percentatge i el nombre de dones i homes de la plantilla de treballadores. El 54% són dones. Els homes representen l'altre 46% restant. Trobem una plantilla lleugerament feminitzada.

Les gràfiques 4 i 5 mostren les persones que han resolt el qüestionari en línia, a la qual comprovem que, del total de la plantilla, han donat resposta 21 dones i 13 homes. Aquestes respostes suposen el 47% del total de la plantilla.





AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

Gràfica 4

Gràfica 5

Respecte a la percepció de les persones que formen la plantilla envers la necessitat d'implantació del pla d'igualtat, la gràfica 5 mostra com de les 21 dones que han respost, sols 2 no hi veuen necessària aquesta implantació. Quant als homes, sols un dels 13 que han respost, tampoc la veu.



Gràfica 5

Així doncs, la gràfica 6 fa referència als percentatges de respostes afirmatives i negatives d'aquesta mateixa. Les respostes afirmatives suposen el 43% del total, entenent que dins del 47% de la plantilla es considera necessari un pla d'igualtat quasi majoritàriament.

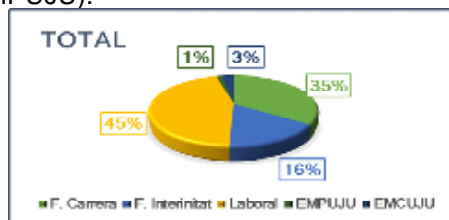


Gràfica 6

7.1.2. Accés a l'ocupació i procés de selecció-contratació

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

En referència al tipus de contracte de les persones que treballen en total a l'entitat, tot seguit (gràfica 7) s'exposen cinc modalitats de contractació: les places de funcionari de carrera, les d'interinitat, les places de personal laboral i el personal contractat per programes (EMCUJU-EMPUJU).

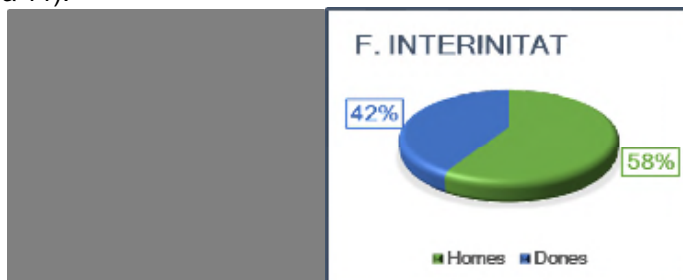


Gràfica 7

A la gràfica 7 es mostren els percentatges de les persones en plantilla en funció del tipus de contracte. Podem comprovar que el 35% correspon al personal funcionari de carrera, el 16% al funcionari interí, el 45% al personal laboral i el 4% al personal contractat per programes, en aquest cas els EMPUJU (1%) i els EMCUJU (3%).

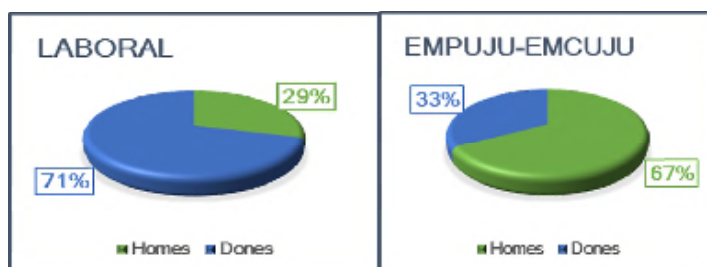
La gràfica 8 representa la distribució de dones i homes del total del personal funcionari de carrera, dels quals, el 38% són dones i l'altre 62% homes, tractant-se d'una composició majoritàriament masculinitzada. La gràfica 9 recull la distribució del personal funcionari interí, del qual, el 42% són dones i l'altre 58% homes, donant lloc a un sector

lleugerament masculinitzat. Podem observar també la gràfica 10 on figura una clara feminització del personal laboral, on donen serveis un 71% de dones i un 29% d'homes. Respecte al personal contractat per programes suposa un 33% de dones i un 67% d'homes (gràfica 11).



Gràfica 8

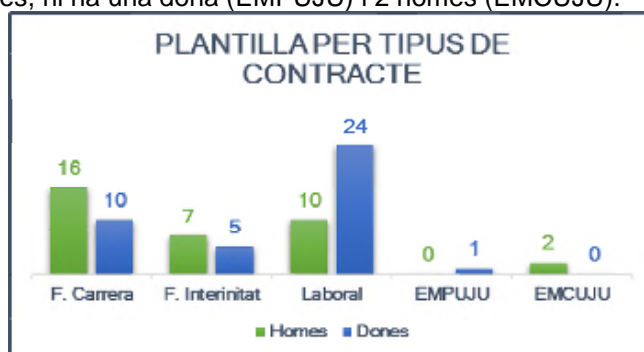
Gràfica 9



Gràfica 10

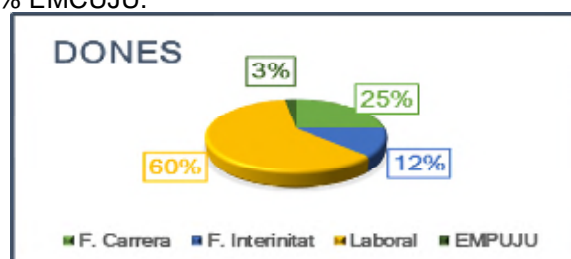
Gràfica 11

Finalment, la gràfica 12 exposa les dades referents a les cinc modalitats contractuals amb biaix de gènere, on s'observa que: de les 26 persones funcionàries de carrera, 10 són dones i 16 homes; del personal funcionari interí, on en total treballen 12 persones, 5 són dones i 7 homes, quant al personal laboral, es compona per 34 persones en total, hi han 24 dones i 10 homes; i per últim, respecte al personal contractat per programes, del total de 3 persones, hi ha una dona (EMPUJU) i 2 homes (EMCUJU).



Gràfica 12

A més, a les gràfiques 13 i 14 observem la distribució en funció del tipus de contracte del total de dones i del total d'homes. De les dones, el 60% són personal laboral, el 25% funcionàries de carrera, el 12% funcionàries interines i el 3% EMPUJU. Dels homes, el 46% es componen per funcionaris de carrera, 28% per al personal laboral, 20% al personal interí i el 6% EMCUJU.





AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

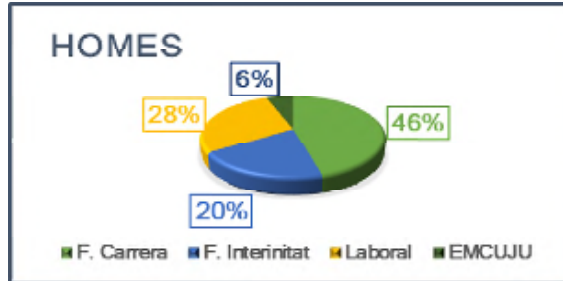
CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

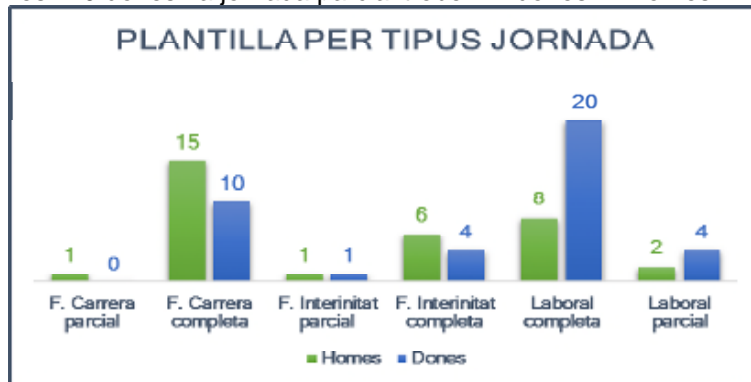
Gràfica 13



Gràfica 14

A continuació es mostren les dades basades en funció del tipus de jornada laboral de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Guadassuar. Existeixen altres tipus de contractació registrades per l'Ajuntament, de les que parlarem i analitzarem més avant i explicarem en què consisteixen.

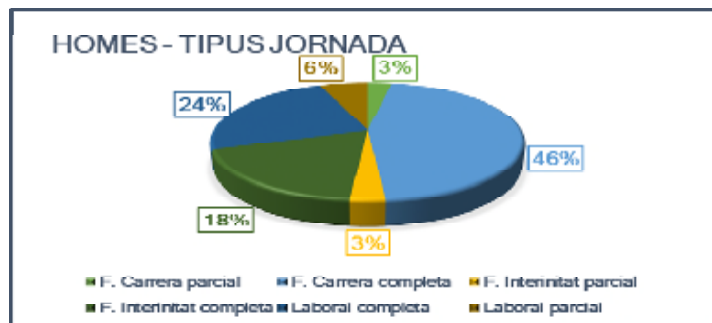
Tal i com mostra la gràfica 15, al funcionariat de carrera sols trobem un home a jornada parcial; de la resta, la jornada completa es compon per 15 homes i 10 dones. Quant al funcionariat interí, trobem que a jornada parcial tenim un home i una dona; i a jornada completa 6 homes i 4 dones. Per altra banda, al personal laboral a jornada completa trobem 8 homes i 20 dones i a jornada parcial trobem 4 dones i 2 homes.



Gràfica 15

Des de les gràfiques 16 fins la 24 s'exposen els percentatges aplicant el biaix de gènere i tipus de contracte.

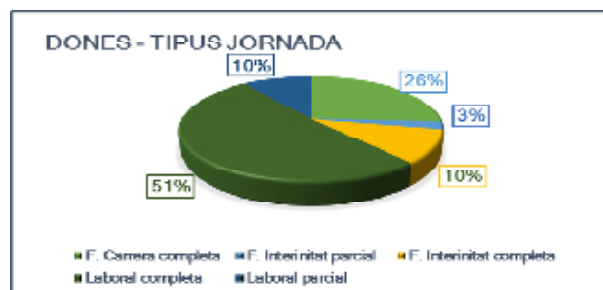
En primer lloc, a la gràfica 16, observem que de la totalitat d'homes que treballen a jornada completa resulta un 46% el funcionariat de carrera, un 18% l'interí i el personal laboral suposa un 24% del total d'homes. Dels que treballen a jornada parcial suposen un 3% el funcionariat de carrera, un 3% el funcionariat interí i un 6% el personal laboral.



Gràfica 16

Per altra banda, observem que del total de dones, treballen a jornada parcial sols un 13%; 10% corresponent al personal laboral i un 3% al funcionariat interí. Del 87% restant que treballa a jornada completa, es compon per un 51% del personal laboral, un 26% de

funcionàries de carrera i un 10% d'interinitat. Observem que la meitat de les dones de la plantilla treballen com a personal laboral i a jornada completa. (Gràfica 17)



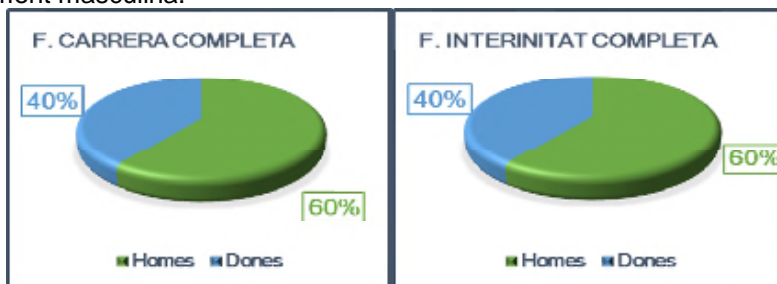
Gràfica 17

A continuació, la gràfica 18 ens mostra la distribució de la jornada parcial aplicant el biaix de gènere sobre el total de funcionariat de carrera. Podem observar que, curiosament, sols la compona un home.



Gràfica 18

Les gràfiques 19 i 20, en canvi, ens mostren la distribució de la jornada completa sobre el total de dones i homes funcionaris de carrera i d'interinitat. Una distribució majoritàriament masculina.



Gràfica 19

Gràfica 20

En el cas de la gràfica 21, s'observa que la distribució del funcionariat interí a jornada parcial amb biaix de gènere presenta paritat absoluta; els homes conformen el 50% i les dones el 50% de la mateixa manera.



Gràfica 21

Per últim, la situació es reverteix completament en el cas del personal laboral, el qual compostat en la seua majoria per dones, fet que produeix majories als dos tipus de jornada. (Gràfiques 22 i 23)



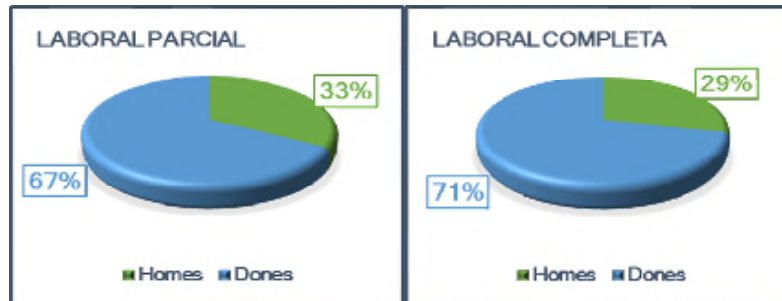
AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es



Gràfica 22

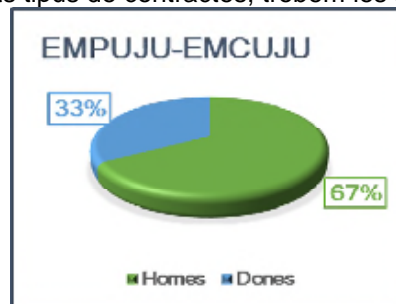
Gràfica 23

Quant a altres tipus de contractacions, hem d'explicar en què consisteixen algunes d'aquestes abans d'analitzar les dades.

EMCUJU: Es tracta d'un programa de subvencions d'ocupació destinat a la contractació de persones joves qualificades per entitats locals, en el marc del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.

EMPUJU: Es tracta d'un programa de subvencions d'ocupació destinat a la contractació de persones joves per entitats locals, en el marc del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.

Una vegada esclarit aquests tipus de contractes, trobem les següents dades (gràfica 24):



Gràfica 24

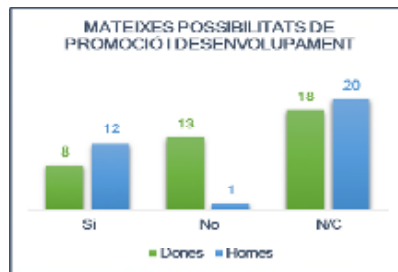
Com que no sabem en quina àrea concreta s'ha contractat el personal per programes, no podem donar una visió amb biaix de gènere; únicament exposar les dades segregades. Trobem una dona (33%) contractada com a EMPUJU i dos homes com a EMCUJU (67%).



Gràfica 25

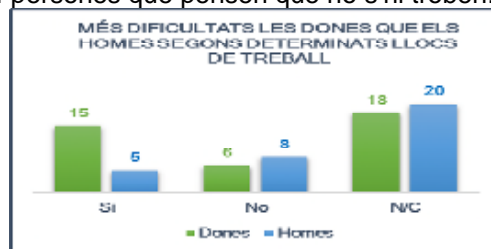
Respecte a les dades facilitades referents al període de 2019, s'han produït 4 altes masculines, dos respecte de les contractacions per programes de les que es comentava abans i dos més respecte de tallers o becaris. Les dos dones incorporades pertanyen una a la contractació per programes i altra als tallers, les dos donades de baixa.

Respecte a les dades qualitatives que fan referència a aquest àmbit del present diagnòstic, hem comprovat que 20 persones que ha donat resposta al qüestionari en línia creu que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció. Les 13 restants hi pensem que no. (Gràfica 26)



Gràfica 26

A continuació s'exposen els resultats tant a la percepció sobre la dificultat d'accés a determinats llocs de treball de les dones. Han estat 15 dones i 5 homes qui pensen que aquestes es troben en més entrebancs per a segons quins llocs de treball, un total de 20 persones; front a les 14 persones que pensen que no s'hi troben. (Gràfica 27)



Gràfica 27

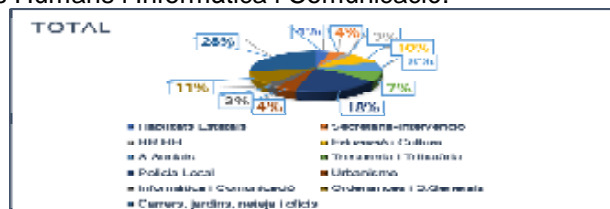
Aquesta percepció en la dificultat d'accés té a veure amb el que s'entén com sostre de vidre, una barrera invisible que impedeix a les dones accedir a determinades funcions socials i laborals.

7.1.3. Circumstàncies laborals

Les circumstàncies laborals engloben tots aquells aspectes relacionats amb la distribució de la plantilla, les condicions laborals de les persones treballadores, l'antiguitat, la formació, la dedicació, l'edat i la percepció de les persones que treballen amb totes les dades analitzades des d'una perspectiva de gènere.

Així doncs, aquest apartat del diagnòstic farà referència en tot moment a aquests aspectes. Per tal de conèixer totes les dades a analitzar, s'ha utilitzat com informació de referència aquella proporcionada per l'Ajuntament de Guadassuar a l'Agència d'Igualtat i Convivència de la Mancomunitat de la Ribera Alta.

A la gràfica 28, es mostren els percentatges de totes les treballadores i treballadors de cada departament de la institució. L'Ajuntament de Guadassuar, reconeix per a realitzar l'anàlisi, 11 àrees funcionals: Les 3 més nombroses són el Departament de Policia Local amb el 28% del total, el Departament de Carrers, jardins, neteja i oficis amb un 18% o el de Ordenances i Serveis Generals amb el 11%. Els 8 restants són: Educació i Cultura, Serveis Socials, Tresoreria i Tributària, Urbanisme, Secretaria e Intervenció, Habilitats Estatals, Recursos Humans i Informàtica i Comunicació.



Gràfica 28

Quant a la distribució amb biaix de gènere, la gràfica 29 ens mostra el nombre de dones i homes que compon cadascuna de les àrees identificades:



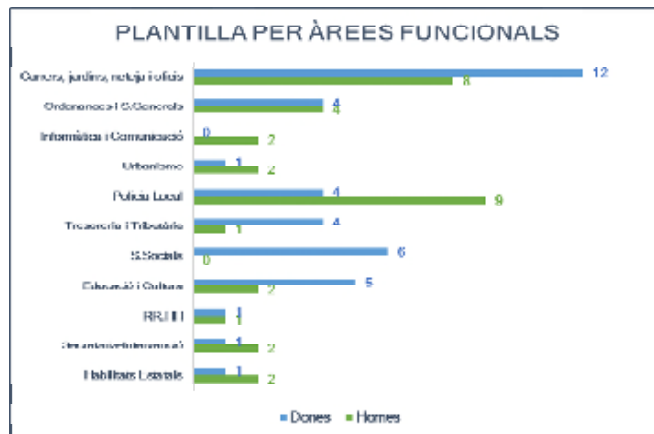
AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es



Gràfica 29

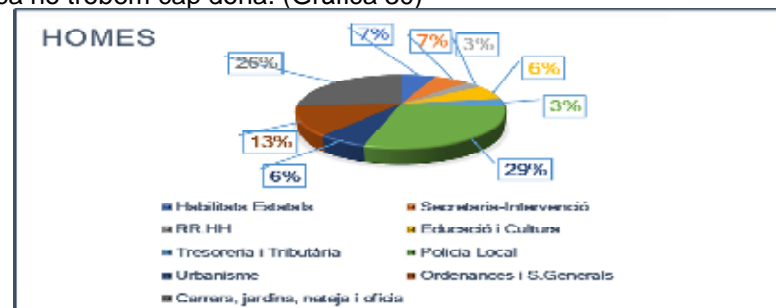
D'aquesta manera, trobem 8 homes i 12 dones al Departament de Carrers, jardins, neteja i oficis; 4 home i 4 dones al d'Ordenances i Serveis Generals, dos homes al Departament d'Informàtica i Comunicació, una dona i dos homes al d'Urbanisme; 9 homes i 4 dones a la Policia Local, 4 dones i un home al Departament de Tresoreria i Tributària; 6 dones al de Serveis Socials, 2 homes i 5 dones al de Cultura i Educació; un home i una dona al de Recursos Humans, dos homes i una dona al de Secretaria-Intervenció i dos homes i una dona al de Habilitats Estatals.

A les següents gràfiques, 30 i 31; trobem la distribució des del total d'homes i de dones, amb l'objectiu de fer palès del desequilibri departamental entre gèneres, com a conseqüència dels rols i estereotips tradicionals de gènere.



Gràfica 30

Podem observar que als departaments de Neteja (31%), Serveis Socials (15%) i Cultura i Educació (13%) es concentra la major part de les dones del consistori. Al Departament d'Informàtica no trobem cap dona. (Gràfica 30)

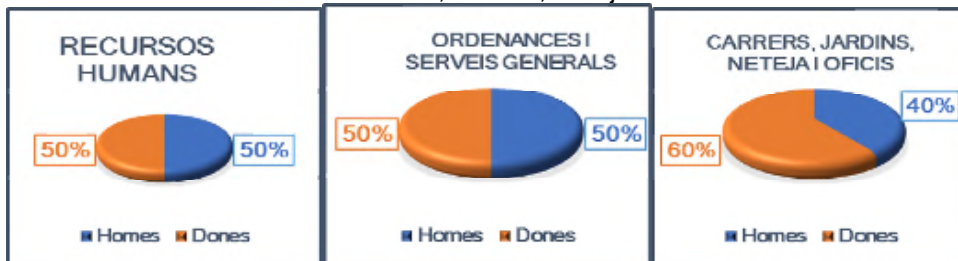


Gràfica 31

Al cas masculí, trobem que la major concentració es troba al Departament de la Policia Local (29%) i al de Carrers, jardins i oficis (26%). (Gràfica 31)

Per finalitzar amb l'anàlisi departamental, mostrarem les gràfiques amb biaix de gènere per cada departament, amb l'objectiu de veure amb més claredat quins d'ells són paritaris, quins es troben masculinitzats i quins feminitzats. D'aquesta manera, serà més clara la segregació horitzontal que es vol visibilitzar.

Les gràfiques 32, 33 i 34 mostren els departaments que són paritaris: Recursos Humans, Ordenances i Serveis Generals i Carrers, Jardins, Neteja i Oficis.



Gràfica 32

Gràfica 33

Gràfica 34

Les gràfiques 35, 36 i 37 mostren departaments compostos per dos homes i una dona, els quals com a resultat donen un percentatge paritari en la mesura de que la suma del total és imparell. Aquests són: Habilitats Estatals, Secretaria-Intervenció i Urbanisme.



Gràfica 35

Gràfica 36

Gràfica 37

Les gràfiques 38 i 39 presenten els Departaments tradicionalment masculinitzats com són els de la Policia Local i el d'Informàtica i Comunicació, aquest últim en la seua totalitat compost per homes.



Gràfica 38

Gràfica 39

Les gràfiques 40, 41 i 42 mostren alguns departaments que es troben tradicionalment feminitzats i altres que no: Educació i Cultura, Serveis Socials i Tresoreria i Tributària.



Gràfica 40

Gràfica 41

Gràfica 42

En referència a la distribució de la plantilla en funció de l'edat, les gràfiques 43 i 44 ens mostren els percentatges i les dades esbiaixades per gènere, trobant un 15% de la plantilla amb edat entre 20 i 29, un 39% representa les treballadores i treballadors d'entre 30 i 45 anys, finalment; el gros de la plantilla es comprèn al rang d'edat més alt, de més de 46 anys, que són el 46% restant del personal. La gràfica 44 ens mostra que als diferents rangs d'edat es mostra un equilibri de gènere, fins que arribem a partir dels 46 anys on es manifesta una descompensació. Podem interpretar que es manifesta pel sostre de vidre i la doble càrrega femenina.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

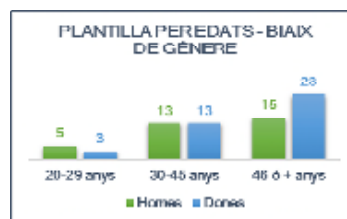
CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

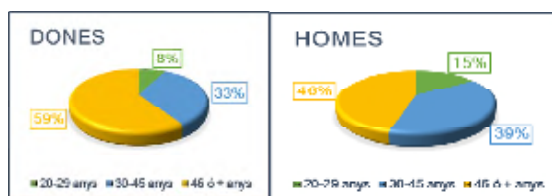


Gràfica 43

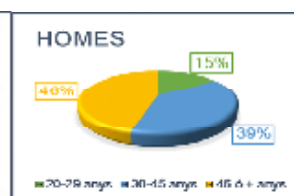


Gràfica 44

Com s'il·lustra a les gràfiques 45 i 46, del total de dones, el 8% es comprenen al rang d'edat d'entre 20 i 29 anys, un 33% a les edats compreses entre 30 i 45 anys i el restant 59%, tenen 46 anys o més; mentre que del total d'homes, es troba un 15% al rang d'edat d'entre 20 i 29 anys, un total del 39%; entre 30 i 45 anys i l'altre 46% són els treballadors de 46 anys o més.



Gràfica 45



Gràfica 46

En referència a l'anàlisi subjectiu d'aquest àmbit, el de circumstàncies laborals, els resultats han estat els següents:

La gràfica 47 mostra les respostes que han donat a la pregunta de si consideren que hi ha una presència equilibrada entre homes i dones a l'entitat. Les respostes afirmatives són les de 5 dones i 9 homes, i les negatives les de 16 dones i 4 homes. El total de persones de la plantilla que no han contestat és de 38.



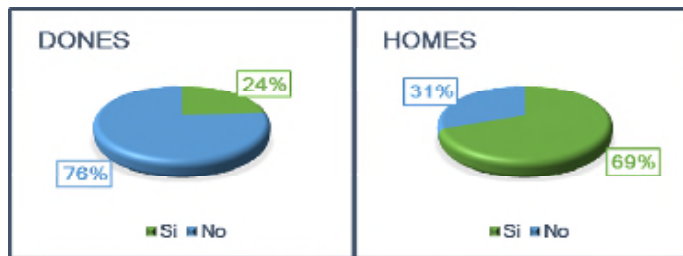
Gràfica 47

Les respostes afirmatives suposen el 24% del total de la plantilla la qual ha respost el qüestionari (gràfica 48), mentre que les negatives provenen del 76% d'aquesta.



Gràfica 48

Del total de dones que componen la plantilla i han contestat el qüestionari, el 76% pensa que no hi ha presència equilibrada, i un 24% considera que sí que ho és (gràfica 49). Per últim, trobem a la gràfica 50, que del total d'homes que componen la plantilla i han donat resposta al qüestionari, un 31% pensa que no hi ha presència equilibrada; mentre que el 69% pensa que sí.



Gràfica 49

Gràfica 50

7.2 Conciliació i corresponsabilitat

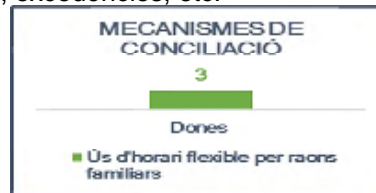
A aquest apartat es recullen les dades familiars per esbrinar com es gestiona el temps de treball, quines són les mesures que es prenen, així com la percepció de les persones que treballen.

Tot seguit, s'exposen les persones que tenen menors a càrrec, ja que no figuren dades al respecte de la resta de persones dependents. Seguidament farem el diagnòstic detallat amb biaix de gènere tal i com s'ha fet a totes les categories, per tal de fer la diagnosi correcta.

Les gràfiques 51, 52, 53 i 54 mostren un resum de les dades aportades en aquesta matèria. Son tres dones les que tenen actualment menors a càrrec, front a cap home. És de suposar que les tres dones que han demanat horari flexible per raons familiars seran les anomenades. Algunes de les característiques dels menors a càrrec que es solen contemplar en el nostre anàlisi son el nombre de menors a càrrec per cada persona i les seues edats. Finalment, no ens consta que cap altra persona treballadora de la corporació haja fet ús d'altre tipus de mecanismes de conciliació com pogueren ser els permisos per lactància, maternitat, paternitat, excedències, etc.



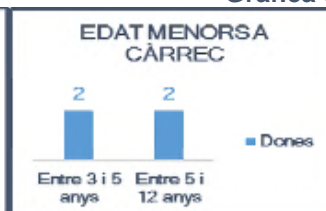
Gràfica 51



Gràfica 52



Gràfica 53



Gràfica 54

Pel que fa a la percepció subjectiva de les persones treballadores de l'Ajuntament de Guadassuar, s'ha preguntat si es considera que l'entitat incorpora aquestes mesures per tal d'afavorir la conciliació familiar. Les respostes han estat 25 afirmatives i 9 negatives, el número de persones que no han contestat ha sigut de 38. (Gràfica 55)



Gràfica 55



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

7.3. Classificació professional, formació, promoció i representació femenina

La formació és un aspecte clau per tal de millorar la situació laboral i poder promocionar internament. A aquest punt es consideren els aspectes quan a la formació continuada així com la formació en matèria d'igualtat.

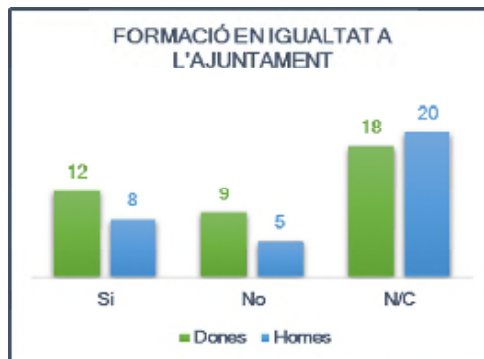
Per analitzar l'impacte de gènere als aspectes formatius, el nostre equip proporciona a la Comissió d'igualtat de l'Ajuntament de Guadassuar, dins del Qüestionari Quantitatiu, un apartat dedicat a la formació presencial i la formació telemàtica.



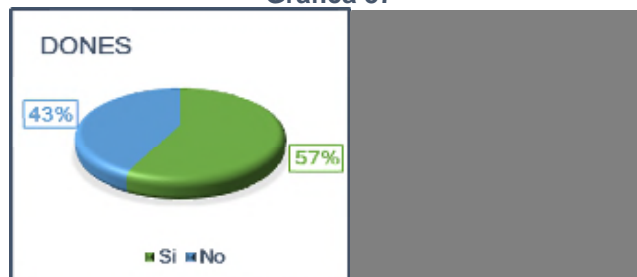
Gràfica 56

Quant a la formació en línia no consten dades. Respecte de la formació presencial en igualtat, l'Equip de l'Agència d'Igualtat de la Mancomunitat va impartir un curs de dues hores i mitja orientat a la Sensibilització en Igualtat d'Oportunitats el passat desembre de 2019. A la gràfica anterior (gràfica 56) podem observar les dades de participació desagregades per sexe i departament.

A la pregunta del qüestionari qualitatiu facilitat a la plantilla sobre la seua percepció en quant a si creuen que es fa suficient formació en igualtat, s'ha respost el següent (gràfiques 57, 58 i 59):



Gràfica 57



Gràfica 58

Gràfica 59

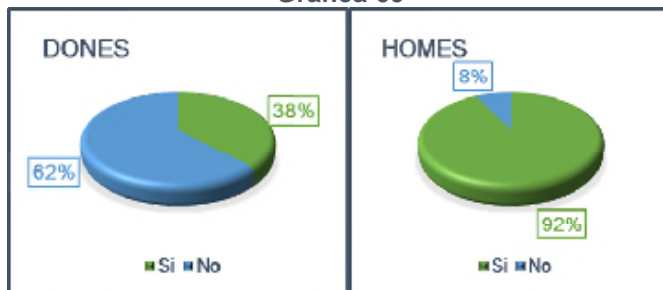
La majoria de dones i homes del consistori que ha contestat al qüestionari, pensa que s'hi imparteix suficient formació en igualtat. No obstant, i com descriurem més detalladament al llarg del Pla, la inclusió d'accions en matèria de formació sempre resulta imprescindible i necessària, malgrat les percepcions.

També s'ha considerat interessant si la plantilla creu que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional. Les respostes, com podem comprovar a les gràfiques següents, corresponen a 20 afirmatives i 14 negatives. Respecte del total de dones que han respost al qüestionari un 62% n'és conscient de la

desigualtat i un 38% pensa que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament. Com ve esdevenint fins ara, la percepció dels homes és moderadament diferent quan la pregunta que es formula es refereix a les desigualtats de tracte, ja que dels homes que han respost el qüestionari un majoritari 92% pensa que s'hi tenen les mateixes possibilitats i un 8% que no. (Gràfiques 60, 61 i 62)



Gràfica 60



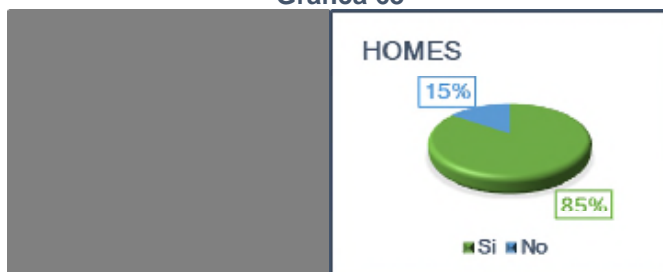
Gràfica 61

Gràfica 62

Finalment, s'ha preguntat si es creu que la igualtat s'inclou com un objectiu quant a la promoció interna del personal. La gràfica 63 mostra les dades numèriques referents a aquesta qüestió. A les gràfiques 64 i 65 es mostren les dades representades de manera percentual.



Gràfica 63



Gràfica 64

Gràfica 65

7.4. Retribució i auditoria salarial

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



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

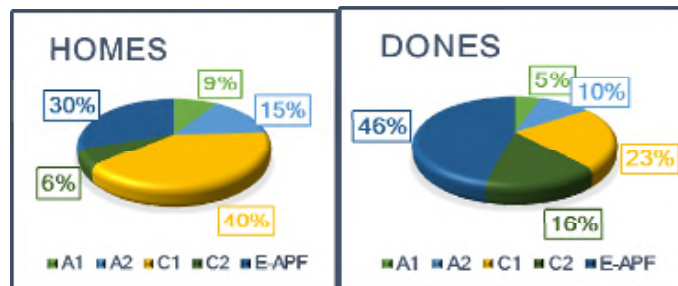
Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

D'una banda es recullen i analitzen les dades quantitatives en funció de la categoria professional i el lloc de treball. A més, la percepció de les persones treballadores ens aporta tots els aspectes qualitius del diagnòstic.

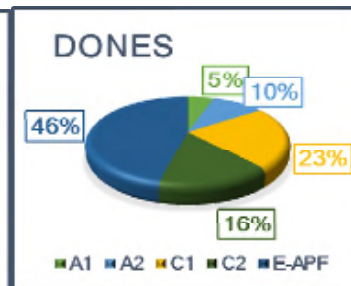
Primerament s'analitza la composició de la plantilla en funció del Grup Professional i de manera general, en termes numèrics i percentuals. A la gràfica 66, trobem 3 homes i 2 dones que componen el grup A1, mentre que del grup A2 hi han 5 homes i 4 dones. Respecte al grup C1, hi han 13 homes i 9 dones i respecte al grup professional C2, 2 homes i 6 dones. Finalment, en referència al grup professional E-APF, l'Ajuntament indica que el componen 10 homes i 18 dones.



Gràfica 66



Gràfica 67



Gràfica 68

Podem observar a les gràfiques anteriors (67-68) que quasi la meitat de les dones es troben representades al grup E-APF, de la mateixa manera que ho fan els homes amb el grup C1.

A continuació exposarem les dades de manera percentual i esbiaixada per gènere per cada titulació. (Gràfiques 69, 70, 71, 72 i 73)



Gràfica 69

Gràfica 70

Gràfica 71



Gràfica 72

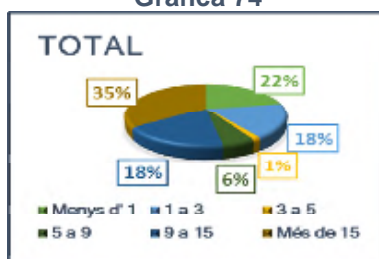


Gràfica 73

En relació a la distribució de la plantilla de treballadores i treballadors per antiguitat, les següents gràfiques mostren el nombre de personal en funció d'aquesta, tant en termes numèrics com percentualment (gràfiques 74 i 75):



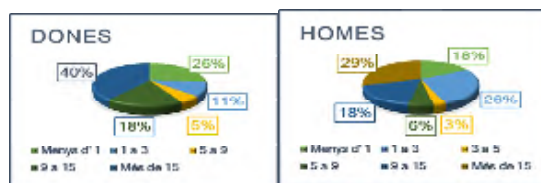
Gràfica 74



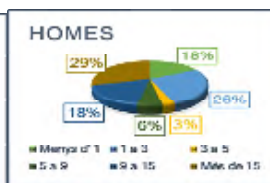
Gràfica 75

En termes numèrics (gràfica 74) trobem que 6 homes i 10 dones porten menys d'un any. La plantilla amb antiguitat d'1 a 3 anys està composta per 9 homes i 4 dones. Per altra banda, trobem que la plantilla amb antiguitat de 3 a 5 anys està composta sols per un home, mentrestant; l'antiguitat de 5 a 9 està formada per 2 homes i 2 dones. Quant a l'antiguitat de 9 a 15 anys s'observen 7 dones i 6 homes i per últim, la plantilla de més de 15 anys d'antiguitat està composta per 10 homes i 15 dones. Podem definir que més de la meitat de la plantilla, té una antiguitat major de 9 anys; concretament un 53%. (Gràfica 75)

Vist en percentatges, la distribució per rangs d'antiguitat amb biaix de gènere, quedaria de la següent manera (gràfiques 76 i 77):



Gràfica 76



Gràfica 77

Com a nota positiva, podem observar que més de la meitat de la plantilla femenina (58%) té una antiguitat major de 9 anys, demostrant que el consistori aposta per la conciliació familiar i trenca amb el sostre de vidre, tan negatiu per a la vida professional de les dones. La plantilla masculina (gràfica 77), concentra grups d'antiguitat amb més variabilitat, fent palès que la conciliació continua sense ser un problema per a aquest grup de població.

A continuació, s'analitzen les retribucions de les persones treballadores de l'entitat, ja que conèixer l'esclatxa salarial ens permetrà visibilitzar la situació laboral de les dones i prendre mesures per tal d'igualar els jornals i les oportunitats.

Les retribucions es componen de tres parts: d'una banda, el sou base en funció del Grup Professional. D'altra banda, s'atorguen dos complements, el de destí i l'específic.

Primerament analitzem les retribucions en funció del grup professional, sense tenir en compte els complements salarials mencionats (Gràfica 78).



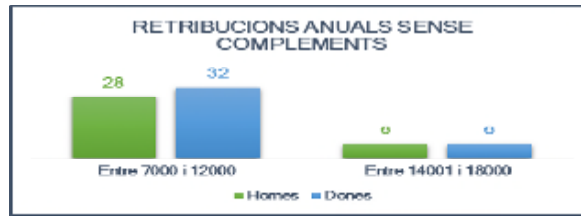
AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

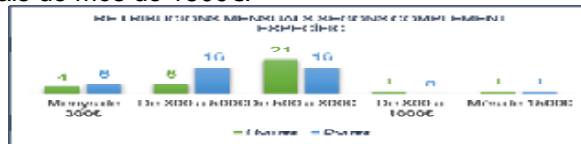
Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es



Gràfica 78

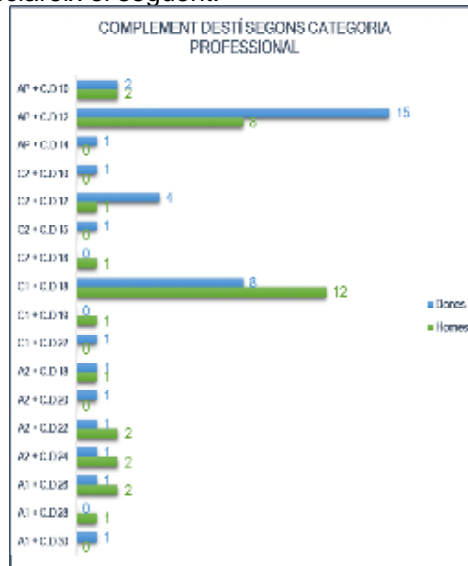
A la gràfica 78 observem que no hi ha cap persona amb un salari inferior a 7000€ anuals; amb un salari comprès entre 7000€ i 12000€ anuals, hi han 28 homes i 32 dones; entre 12001€ i 14000€, no hi ha cap persona de la plantilla i finalment; 6 dones i 6 homes en un salari comprès entre 14001€ i 18000€.

Pel que fa a les retribucions segons el complement específic, la gràfica 79 ens mostra que la plantilla que pertany al grup de retribucions amb complement específic amb menys de 300€ es compon de 4 homes i 6 dones; el rang comprès entre 300€ i 500€ el componen 16 dones i 6 homes; 21 homes i 16 dones componen les retribucions segons complement específic pertanyent al rang de 500€ i 800€ i és sols un home el que comprèn el rang d'entre 800€ a 1000€. Per últim, hi ha una dona i un home amb retribucions mensuals de més de 1500€.



Gràfica 79

En referència a les retribucions que contemplen la categoria professional i el complement de destí, la gràfica 80 esclareix el següent:



Gràfica 80

A més de l'anàlisi de les dades recollides, s'ha preguntat a les persones que componen la plantilla de l'entitat si creuen que homes i dones cobren el mateix sou per desenvolupar el mateix lloc de treball. (Gràfica 81)

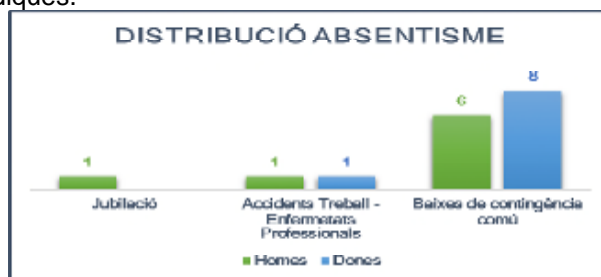


Gràfica 81

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

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

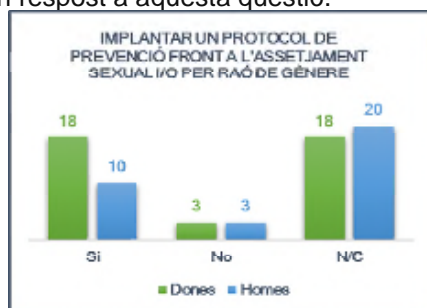
A aquest apartat analitzem les absències laborals enregistrades, que tal i com es mostra a la gràfica 82, han estat de baixa per accidents de treball i malalties professionals un home i una dona; les baixes per contingència comú s'han donat per part de 6 homes i 8 dones, i per últim una jubilació per part d'un home. No s'han registrat altre tipus de baixes com per maternitat, paternitat, risc per embaràs, etc. Tampoc consten dades respecte d'especialitats mèdiques.



Gràfica 82

Per seguir amb aquest apartat del diagnòstic, es pregunta a la plantilla si es considera que la implantació d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe seria necessari i la gràfica 83 recull les respostes.

Podem comprovar que 18 dones i 10 homes consideren que sí es una mesura necessària, mentre que 3 dones i 3 homes creuen que no ho és. Les 18 dones restants, així com 20 homes; no han respost a aquesta qüestió.



Gràfica 83

7.6. Comunicació i llenguatge no sexista

La unitat d'Igualtat de l'Agència d'Igualtat i Convivència de la Mancomunitat de la Ribera Alta, ha realitzat un anàlisi de la pàgina web i de les diverses xarxes socials de l'Ajuntament de Guadassuar, per tal de revisar el llenguatge i les imatges de les mateixes.

Algunes de les imatges i textos són les següents:



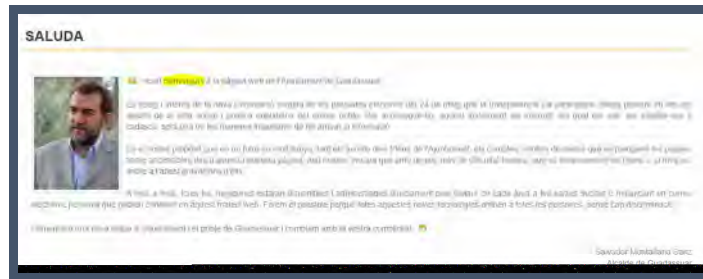
AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es



Imatge 1

[Saluda de l'Alcalde al lloc web](#)

Podem observar que no es fa ús del llenguatge inclusiu, ja que s'utilitza el masculí com a gèneric per donar la benvinguda.



Imatge 2

[Imatges lloc web](#)

Quant a les imatges, trobem que s'utilitzen lliures d'estereotips i amb perspectiva de gènere.



Imatge 3

[Pàgina de Facebook](#)



Imatge 4

[Pàgina d'Instagram](#)



Imatge 5 Diversos perfils

En general, no s'han mostrat evidències de sexisme lingüístic més allà de les considerades normals (paraules inclusives, per exemple). Les imatges per norma són neutres i lliures d'estereotips.

En referència a la percepció de la plantilla en matèria de llenguatge sexista, concretament en relació a les ofertes de treball redactades amb sexisme lingüístic; trobem que quasi la majoria de la plantilla no observa sexisme lingüístic a les ofertes de treball. No obstant, sempre cal fer sensibilització en aquesta qüestió.



Gràfica 84

7.7. Conclusions

Per concloure aquest apartat del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, s'elabora una conclusió global basada en els resultats del diagnòstic. El Ple de l'Ajuntament es compon de 7 dones i 7 homes, esdevenint completament paritari.

L'equip de govern es compon de 5 homes i 5 dones. Del total de la plantilla de treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Guadassuar, el 54% són dones i el 46% restant, homes, per tant, és paritària.



Un important 47% de la plantilla ha resolt el qüestionari *on-line* que es va difondre per a realitzar la part qualitativa del diagnòstic. Observem que la participació femenina és major que la masculina d'una manera significativa.

D'una altra banda, s'aprecia la necessitat d'incloure la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals.

Per altra banda, la percepció desigual sobre qüestions relacionades amb la igualtat d'oportunitats es fa palès entre els gèneres en algunes qüestions indirectes; com la promoció interna, la representació femenina o les mateixes possibilitats d'accés a un lloc de treball.

En el moment que la pregunta es fa més directa, al qüestionari en línia, hem comprovat que 10 dones, s'han sentit infravalorades per raó de sexe en algun moment front les 11



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

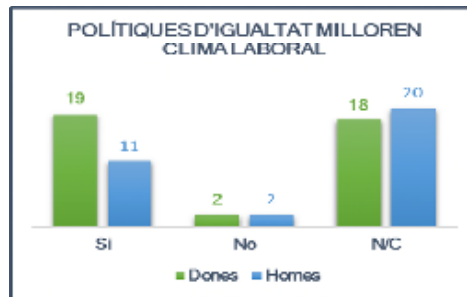
Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

que no ho consideren. D'una altra banda, 10 homes s'han sentit infravalorats front als 3 que no. És per tant, necessari implantar accions formatives i mesures de sensibilització per tal de que es prenga consciència sobre alguns aspectes relacionats amb les desigualtats. (Gràfica 88)



Gràfica 88

Per finalitzar les conclusions, mostrem els resultats del qüestionari en línia a la pregunta de si es considera que incloure polítiques d'igualtat milloraria el clima laboral. Les respostes han estat en la seua majoria afirmatives, fet que suposa una perspectiva positiva respecte del clima laboral i la implantació d'aquest tipus de polítiques. (Gràfica 89)



Gràfica 89

8. PLA D'ACCIÓ

Per elaborar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats que responga adequadament a la demanda d'aquesta institució, a més de la recerca documental, la recollida de les dades i l'anàlisi de les mateixes, des de la Unitat d'Igualtat de l'Agència d'Igualtat i Convivència de la Mancomunitat de la Ribera Alta es porta a terme la tercera fase, que consisteix a marcar les accions que s'han considerat adequades, amb la finalitat d'assolir els objectius proposats.

Per facilitar la claredat de les accions proposades, s'elabora també un cronograma amb les mateixes així com la definició dels objectius, especificant el mètode d'avaluació i els recursos i indicadors per la mateixa.

Les persones a qui es dirigeix l'acció i les responsables de portar-la a terme així com els recursos materials necessaris i les vies de comunicació de l'acció també hi son contemplades i especificades a aquestes accions, doncs és part fonamental de les mateixes per poder executar-les.

8.1. Objectius generals

OG1. Vetllar perquè es complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

OG2. Promoure l'execució i el seguiment de les accions així com l'avaluació.

OG3. Conèixer i fer visible la situació de dones i homes.

OG4. Donar a conèixer la legislació vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats.

OG5. Millorar de manera continuada els processos de selecció i la redacció de convocatòries, evitant la discriminació per raó de sexe.

OG6. Garantir la paritat dels tribunals de selecció als processos de selecció i contractació.

OG7. Incloure la perspectiva de gènere als plans formatius.

OG8. Facilitar l'accés a la formació de tota la plantilla de l'entitat.

OG9. Formar a la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats, mesures de conciliació laboral i familiar, violència de gènere i ús igualitari del llenguatge administratiu.

OG10. Promoure la conciliació familiar i laboral i la corresponsabilitat.

OG11. Assegurar que el llenguatge administratiu de l'entitat visibilitza adequadament a les dones.

OG12. Propiciar un ús del llenguatge lliure d'estereotips sexistes en l'Administració, tant en les seues relacions internes com en les seues relacions amb la ciutadania.

OG13. Vetlar per la salut de la plantilla.

OG14. Informació i orientacions per conèixer i entendre què és l'assetjament sexual i què és l'assetjament per raó de sexe.

OG15. Prevenció i protecció front a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

8.2. Accions

Les accions que seguidament es defineixen, s'engloben als àmbits del diagnòstic. No obstant, no es segueix exactament el mateix esquema, esdevenint finalment les àrees següents:

-ÀREA TRANSVERSAL D'IGUALTAT

-ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

-ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

-ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

-ÀREA DE RETRIBUCIONS

-ÀREA DE SALUT LABORAL

-ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

Així mateix, una vegada detallat el desenvolupament de les accions, els agents que intervenen, el pressupost i els indicadors per l'avaluació, es detalla el cronograma per a la posada en funcionament d'aquestes.

8.2.1. Àrea transversal d'igualtat

OBJECTIU

Implantar en la gestió municipal la transversalitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

ACCIONS

1. Crear els mecanismes necessaris per a garantir la implementació del present Pla d'Igualtat.
2. Considerar el Pla d'Igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'ajuntament.
3. Dotar a l'àrea d'Igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.
4. Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions proposades en el Pla d'Igualtat.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es



ACCIÓ Nº1: CREAR ELS MECANISMES NECESSARIS PER A GARANTIR LA IMPLEMENTACIÓ DEL PRESENT PLA D'IGUALTAT

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Totes les àrees del Ajuntament i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Impulsar i consolidar l'activitat de la Comissió d'Igualtat.-Adjudicar els recursos humans i pressupostaris necessaris per al desenvolupament del Pla.-Incloure quan siga necessari en els Ordres del Dia de les diferents reunions de la Comissió d'Igualtat el seguiment de la implementació del Pla d'Igualtat.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Celebració de 3 reunions anuals de la Comissió de Gènere.-Nombre d'ordes del dia que inclouen el seguiment del Pla d'Igualtat.-Publicar en web i xarxes socials l'activitat realitzada per l'Ajuntament entorn de la Igualtat de Gènere.-Partida pressupostària anual.

ACCIÓ Nº2: CONSIDERAR EL PLA D'IGUALTAT COM A MARC DE REFERÈNCIA PER A LES ACTUACIONS DE L'AJUNTAMENT.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Totes les àrees del Ajuntament i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> -Publicar i difondre el "Diagnòstic d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Guadassuar". -Publicar i difondre el "Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Guadassuar". -Garantir que les actuacions de l'organització siguin coherents amb les accions i objectius plantejats.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> -Reunió/jornada informativa del Diagnòstic d'Igualtat a la totalitat de la plantilla. -Publicació en la Web de l'Ajuntament del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes així com en altres xarxes socials en les quals es tinga presència. -Informe anual de seguiment i avaluació del desenvolupament del Pla d'Igualtat.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ Nº3: DOTAR A L'ÀREA D'IGUALTAT DE PERSONAL RESPONSABLE PER A FACILITAR LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PLANTILLA

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Totes les àrees del Ajuntament i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Impulsar actuacions en matèria d'Igualtat.-Vetlar perquè es duen a terme les propostes al Pla d'Igualtat d'Oportunitats.-Crear i Promoure la figura de Coordinació/responsable per a implantar el Pla d'Igualtat.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Accions que es duen a terme des de l'àrea d'igualtat.-Nomenament de la persona responsable de l'àrea d'igualtat per a garantir el compliment del pla.-Desenvolupament, seguiment i avaluació de les accions emmarcades en el present pla d'igualtat.

ACCIÓ N°4: SEGUIMENT I AVALUACIÓ ANUAL DE LA CONSECUCIÓ DELS OBJECTIUS I ACCIONS PROPOSADES EN EL PLA D'IGUALTAT.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Totes les àrees del Ajuntament i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Avaluar anualment, que els objectius i accions que han sigut proposats en el Pla d'Igualtat, s'estan duent a terme adequadament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Fitxa de seguiment per acció. -Fitxa de seguiment del pla anual.

8.2.2. Àrea d'accés a l'ocupació

OBJECTIU

Integrar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i accés a l'ocupació.

ACCIONS

1. Assegurar que els processos de selecció siguin no discriminatoris i que incloguen la perspectiva de gènere en totes les seues fases.
2. Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguin responsables de la selecció i contractació del personal.
3. Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat.
4. Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.





AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ N°5: ASSEGURAR QUE ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ SIGUEN NO DISCRIMINATORIS I QUE INCLOGUEN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN TOTES LES SEUES FASES.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Secretaria, Intervenció, Ocupació i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<p>-Revisar el procés de provisió de llocs de treball:</p> <ul style="list-style-type: none">• Abans de la publicació de l'oferta d'ocupació, revisar i modificar, si és necessari, la convocatòria corresponent a fi que no continga elements sexistes ni discriminatoris.• Realitzar un inventari d'aspectes discriminatoris detectats i esmenats.• Relacionar i revisar els canals de publicitat de la convocatòria.• Proposar nous canals de difusió de les convocatòries, de manera que arribe a totes les persones que pogueren estar interessades en el cas que es detectarà que algun dels sexes presenta un nombre de candidatures inferior al 25%.• Garantir la composició paritària dels tribunals de selecció de processos de contractació i /o concursos, oposicions o borses de treball promoguts.• Arreplegar i desagregar per sexes les dades de cada etapa del procés de selecció.• Analitzar els resultats per a determinar si hi ha indicis de discriminació indirecta i així poder esmenar-los.
	-Nombre d'ofertes d'ocupació publicades.

**INDICADORS DE
SEGUIMENT**

- Nombre de convocatòries revisades.
- Registre d'elements detectats.
- Quantificació de sol·licituds de dones i d'homes per a comprovar si existeix algun factor no controlat que provoqe discriminació indirecta.
- Anàlisi dels canals utilitzats per a difondre la convocatòria.
- Nombre de dones i homes que han format part de les comissions de selecció.
- Quantificació dels resultats obtinguts per dones i homes en cada prova.
- Nombre de dones i homes contractats respecte al nombre de dones i homes que han presentat la seua candidatura.
- Nombre d'hores de formació en gènere rebudes per les persones que han participat en el procés de selecció.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ N°6: SENSIBILITZAR I FORMAR A LES PERSONES DE LA PLANTILLA QUE SIGUEN RESPONSABLES DE LA SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Secretaria, Intervenció, Ocupació i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Dissenyar un pla de sensibilització i formació destinat al personal responsable de la selecció i contractació.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Existència d'un pla de sensibilització i formació sobre igualtat d'oportunitats. -Nombre d'accions formatives, segons especialitat. -Nombre d'alumnat participant, desagregat per sexe. -Nombre d'hores programades i impartides. -Anàlisi de la Variació interanual.

**ACCIÓ N°7: ANALITZAR EL LLENGUATGE EN ELS
PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ,
ESTABLINT MECANISMES QUE GARANTISQUEN EL
PRINCIPI D'IGUALTAT.**

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Secretaria, Intervenció, Ocupació i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Analitzar i revisar el llenguatge utilitzat en la definició del lloc de treball, el procés de selecció i les proves utilitzades. -Modificar a continuació els elements propis del llenguatge sexista detectats.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Definició no discriminatòria del perfil del lloc de treball. -Utilització del llenguatge no sexista en les ofertes d'ocupació. -Redacció no sexista en els documents relacionats amb els processos de cobertura de llocs de treball. -Definició de proves i barems redactats amb un llenguatge no sexista de manera prèvia a la selecció. -Redacció de les proves de selecció utilitzant un llenguatge igualitari.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrgeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ N°8: GARANTIR L'ACCÉS DE LES DONES A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES AMB PROCESSOS DE SELECCIÓ EN CONDICIONS D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Secretaria, Intervenció, Ocupació i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Incorporar un enfocament d'eliminació dels biaixos de gènere en matèria de contractació a l'Ajuntament de Guadassuar. -Donar-hi formació en matèria d'igualtat a les persones amb competències en contractació o selecció de personal.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Relació entre el nombre de dones i homes presentats a la candidatura i els seleccionats. -Incloure en els temaris de les convocatòries temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

8.2.3. Àrea de conciliació de la vida laboral, personal i familiar

OBJECTIU

Facilitar i promoure en la plantilla de l'ajuntament la possibilitat de conciliar el treball amb la vida personal i familiar.

ACCIONS

1. Identificar si existeixen noves necessitats de conciliació en la plantilla.
2. Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar aquelles que s'estan duent a terme en un document on s'arreglen aquestes mesures.
3. Realitzar programes de sensibilització i formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de conscienciar de la seua necessitat.



**ACCIÓ N°9: IDENTIFICAR SI EXISTEIXEN NOVES
NECESSITATS DE CONCILIACIÓ EN LA PLANTILLA**

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea d'Igualtat, Ocupació i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Estudiar si hi ha noves necessitats en matèria de conciliació del personal de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Enquesta de detecció de necessitats de conciliació. -Inventari de necessitats en matèria de conciliació desagregat per sexe. -Estadística desagregada per sexe de l'ús de cadascuna de la mesures de conciliació.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ N°10: ANALITZAR LES MESURES DE FLEXIBILITZACIÓ LABORAL ATENENT A LES NECESSITATS DE CONCILIACIÓ DETECTADES I REGISTRAR LES QUE ES PORTEN A TERME

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Analitzar els usos del temps en la jornada, contemplant els actuals horaris d'entrades i eixides.-Comparar els horaris establerts i la seua flexibilitat amb les necessitats de conciliació detectades.-Proposar flexibilitzacions horàries en relació a les necessitats detectades.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Informe que presente usos de la flexibilització de la jornada del personal de l'ajuntament, les seues necessitats i propostes de millores.-Després de realitzar l'informe, elaborar un document que resumisca les mesures de conciliació i anar incorporant-hi mesures segons apareguen noves necessitats.

ACCIÓ Nº11: REALITZAR PROGRAMES DE SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ SOBRE CONCILIACIÓ DIRIGITS A TOT EL PERSONAL, A MÉS DE CONSCIENCIAR DE LA SEUA NECESSITAT.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Dissenyar i realitzar accions formatives per a tota la plantilla. -Dissenyar i engagar un programa de sensibilització dirigit a tota la plantilla que incloga la difusió de bones pràctiques en matèria de conciliació que altres institucions/organitzacions ja hi hagen dut a terme.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Existència d'un programa d'accions formatives i de sensibilització dirigida a tota la plantilla. -Nombre de persones que ha rebut les accions formatives. -Nombre d'hores/alumne/a impartides. -Nombre d'accions de sensibilització. -Nombre de destinataris/àries. -Nombre de bones pràctiques difoses.

8.2.4. Àrea de classificació professional, promoció i formació

OBJECTIU

Aconseguir el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de classificació professional, promoció i desenvolupament personal.

ACCIONS

1. Definir i emprar canals de comunicació accessibles a tot el personal per a informar de les vacants a les que poden promocionar, que garantisquen la no discriminació per raó de sexe.
2. Dissenyar un Pla Anual de Formació atenent necessitats detectades en cadascun dels llocs que s'exerceixen a l'entitat.
3. Incloure en el Pla Anual de Formació accions formatives relacionades amb la igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ N°12: DEFINIR I EMPRAR CANALS DE COMUNICACIÓ ACCESSIBLES A TOT EL PERSONAL PER A INFORMAR DE LES VACANTS A LES QUE PODEN PROMOCIONAR, QUE GARANTISQUEN LA NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Secretaria, Ocupació i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Revisar i proposar canals de comunicació sobre les vacants que sorgeixen en llocs de treball de l'ajuntament.-Garantir que la informació arriba a tota la plantilla per igual.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Inventari de canals de comunicació.-Proposada de nous canals.-Nombre de sol·licituds rebudes desagregades per sexe.-Nombre de promocions desagregades per sexe i per lloc de treball al que s'ha accedit.

**ACCIÓ Nº13: DISSENYAR UN PLA ANUAL DE FORMACIÓ ATENENT
NECESSITATS DETECTADES EN CADASCUN DELS LLOCS QUE
S'EXERCEIXEN A L'ENTITAT.**

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Secretaria, Ocupació i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Atenent a la descripció dels llocs de la RPT, i a les competències requerides per a un bon acompliment, analitzar les possibles necessitats de formació de les persones que els ocupen per a un acompliment òptim. -Disseny de Pla anual de formació.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Comprovar que en la redacció de la RPT figuren explícitament les competències necessàries per a l'acompliment. -Informe d'anàlisi de necessitats formatives detectades. -Habilitar la possibilitat que cadascuna de les persones de la plantilla indique les necessitats formatives autodetectades. -Document "Pla Anual de Formació".



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ N°14: INCLOURE EN EL PLA ANUAL DE FORMACIÓ ACCIONS FORMATIVES RELACIONADES AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Secretaria, Ocupació i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Incorporació al Pla de Formació accions específiques en temes d'igualtat.-Desenvolupar accions formatives relacionades amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, conciliació i violència de gènere, llenguatge administratiu igualitari...-Establir un mòdul d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els cursos oferts en el Pla Anual de Formació.-Dissenyar sessions formatives específiques i concises que poden ser presentades al personal de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Nombre de cursos oferts d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.-Participants en els cursos de formació.-Variació interanual de la participació.-Relació de mòduls d'igualtat entre dones i homes impartits durant l'any de formació corresponent.

8.2.5. Àrea de retribucions

OBJECTIU

Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball igual o d'igual valor els correspon igual retribució.

ACCIONS

Atenent al Pressupost de Personal que deriva de la legislació actual per a entitats locals:

1a. Visibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius.

1b. Visibilitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals basades en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.

ACCIÓ N°15A/15B: VISIBILITZAR RETRIBUCIÓ ANUAL SEGONS CATEGORIES I NIVELLS RETRIBUTIUS. VISIBILITZAR L'ASSIGNACIÓ DE LLOCS DE TREBALL A CATEGORIES PROFESSIONALS BASADES EN UN SISTEMA DE VALORACIÓ NEUTRE DE LLOCS DE TREBALL.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Secretaria, Ocupació i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un document que arreplegue: <ul style="list-style-type: none"> • Retribució anual segons categoria i nivells retributius dels llocs de treball que actualment hi ha en l'ajuntament. • Assignació de llocs basats en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Document en el qual quede de forma més específica i visible retribució anual segons categories i assignació de llocs basats en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.

8.2.6. Àrea de salut laboral

OBJECTIU

Eliminar la possible existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de qualsevol tipus.

Prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral.

Incorporar als programes i accions relacionades amb la salut, la perspectiva de gènere.

ACCIONS

1. Sol·licitar a la Mancomunitat de la Ribera Alta un Codi de Conducta davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral de l'ajuntament.
2. Sol·licitar el Protocol d'Actuació contra l'Assetjament Sexual, l'assetjament per raó de sexe a la Mancomunitat de La Ribera Alta.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ Nº16: SOLICITAR A LA MANCOMUNITAT DE LA RIBERA ALTA UN CODI DE CONDUCTA DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL DE L'AJUNTAMENT.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea de sanitat i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Sol·licitud, a la Mancomunitat de la Ribera Alta, d'un codi de conducta que permeta prevenir i/o evitar situacions d'assetjament a l'àmbit de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Sol·licitud del codi de conducta. -Presentació Interna del codi de conducta.

**ACCIÓ N°17: SOLICITAR EL PROTOCOL D'ACTUACIÓ
CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER
RAÓ DE SEXE A LA MANCOMUNITAT DE LA RIBERA ALTA.**

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea de sanitat i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Sol·licitud, a la Mancomunitat de la Ribera Alta, d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament laboral o bé elaborar-lo per compte propi.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Sol·licitud o elaboració del Protocol d'Actuació contra l'Assetjament Sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament laboral. -Publicació del Protocol d'Actuació. -Presentació interna del Protocol d'Actuació (enviament per correu electrònic a la totalitat de la Plantilla i publicació a la Web).

8.2.7. Àrea de comunicació i llenguatge

OBJECTIU

Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i potenciar la utilització d'un llenguatge no sexista, ni discriminatori en la comunicació oral, escrita i visual de l'ajuntament.

ACCIONS

1. Definir un manual propi de llenguatge i imatges no sexistes.
2. Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.
3. Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faci un ús igualitari del llenguatge i de les imatges.
4. Difondre interior i exteriorment l'existència de l'I Pla d'Igualtat d'Oportunitats a l'Ajuntament, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.
5. Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant vies perquè la plantilla pugui expressar les seves opinions i suggeriments sobre el Pla.
6. Incloure a la Web de l'ajuntament la comunicació a la ciutadania sobre serveis d'atenció a les dones actualitzats.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ N°18: DEFINIR UN MANUAL PROPI DE LLENGUATGE I IMATGES NO SEXISTES.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea de comunicació i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Elaborar o sol·licitar el Manual de llenguatge i imatges no sexistes de la Mancomunitat de la Ribera Alta, amb instruccions clares sobre la utilització d'un llenguatge igualitari i l'ús adequat i coherent d'imatges concordants amb la igualtat de gènere o bé, elaborar-lo per compte propi.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Sol·licitud o elaboració del Manual de llenguatge i imatges no sexistes. -Posar a disposició pública el Manual de llenguatge i imatges no sexistes (tant si es tracta d'elaboració pròpia com el sol·licitat a la Mancomunitat de la Ribera Alta). -Publicació del Manual a la Web de l'ajuntament.

ACCIÓ N°19: SENSIBILITZAR I FORMAR AL PERSONAL SOBRE L'ÚS IGUALITARI DEL LENGUATGE I DE LES IMATGES.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea de comunicació i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> -Formació presencial i/o en línia a la plantilla en llenguatge i imatges no sexistes. -Incorporació d'un mòdul de llenguatge no sexista en tota la formació de l'organització.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> -Cursos oferts a la plantilla. -Percentatge de persones participants en cursos de formació. -Incorporació del mòdul formatiu de llenguatge no sexista als manuals formatius.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ Nº20: GARANTIR QUE EN TOTA LA PRODUCCIÓ ORAL I ESCRITA DE L'AJUNTAMENT ES FAÇA UN ÚS IGUALITARI DEL LLENGUATGE I DE LES IMATGES.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea de comunicació i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">- Complir amb la directriu que tots els noms de les categories professionals, àrees, departaments i serveis, cartells de despatxos i indicadors i altres denominacions facen un ús igualitari del llenguatge.- Garantir l'ús del llenguatge inclusiu en les ofertes públiques d'ocupació (amb una denominació en femení i masculí dels llocs vacants).- Garantir que la Web de l'ajuntament mostre una imatge escrita i gràfica igualitària, creant un accés directe visible del Manual del Llenguatge i imatges no sexistes.- Implantar l'ús del llenguatge no sexista en la redacció de documents.- Revisar i esmenar l'ús del llenguatge sexista en documents tipus (sol·licituds, formularis...).- Realitzar una revisió periòdica dels documents (informes, memòria, notícies publicades).- Nomenar a una persona responsable que periòdicament vigile el seu compliment.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">- Comprovació que les categories professionals, àrees, departaments i serveis, cartells de despatxos i indicadors i altres denominacions han sigut modificades a un llenguatge inclusiu.- Comprovació del llenguatge utilitzat en les ofertes d'ocupació pública.

ACCIÓ N°21: DIFONDRE INTERIOR I EXTERIORMENT L'EXISTÈNCIA DE L'I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, INFORMANT ANUALMENT A TOTA LA PLANTILLA SOBRE EL SEU DESENVOLUPAMENT.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea de comunicació i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> -Realitzar un informe d'avaluació i seguiment sobre el grau de desenvolupament i implementació del Pla d'Igualtat. -Informar a tota la plantilla del desenvolupament del Pla, fent-los arribar l'informe d'avaluació.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none"> -Informe anual d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat. -Comprovació que tota la plantilla ha rebut l'informe de seguiment anual.



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

ACCIÓ N°22: MOTIVAR A LA PARTICIPACIÓ A TRAVÉS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT, HABILITANT VIES PERQUÈ LA PLANTILLA PUGA EXPRESSAR LES SEUES OPINIONS I SUGGERIMENTS SOBRE EL PLA.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea de comunicació i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Designar a una persona de la Comissió responsable de recollir els suggeriments de la Plantilla a través de diferents mitjans (intranet, correu electrònic).-Comunicar a la plantilla l'existència d'aquesta via de comunicació i convidar-los a participar en la implementació del Pla i en la seva millora.-Portar a les reunions de la Comissió els suggeriments o comentaris aportats per la plantilla.-Recollir en un informe anual la participació de la plantilla.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<ul style="list-style-type: none">-Comunicació que convida a participar i explique els mecanismes previstos perquè aquesta participació es produïska.-Nomenament de la persona responsable de recollir els resultats d'aquesta participació.-Informe anual d'avaluació i seguiment.

ACCIÓ Nº23: INCLOURE A LA WEB DE L'AJUNTAMENT LA COMUNICACIÓ A LA CIUTADANIA SOBRE SERVEIS D'ATENCIÓ A LES DONES ACTUALITZATS.

PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	Àrea de comunicació i la Comissió d'Igualtat.
PRESSUPOST	Pressupost del propi Ajuntament.
SEGUIMENT	-Recollida d'informació estatal, autonòmica i local sobre serveis d'atenció a les dones, sobretot, en casos de violència de gènere. -Creació a la Web de l'Ajuntament, un espai amb informació actualitzada sobre serveis d'atenció a les dones.
INDICADORS DE SEGUIMENT	-Comprovació de la publicació de serveis d'atenció a la dona a la web de l'ajuntament. -Nombre d'actualitzacions d'aquest espai.

9. SISTEMES D'AVALUACIÓ, SEGUIMENT I CRONOGRAMA D'ACCIONS

El Pla d'Igualtat, és una eina estratègica que permet la millora de la situació de les dones i homes que formen part de l'organització de la qual es parteix al moment de la seva elaboració, mitjançant el compliment dels objectius que en el mateix es contemplen i a través de l'execució de les diferents accions en les quals es vertebrà.

Tenint en compte el període de vigència del Pla, és necessari el seguiment i avaluació de l'execució de les diferents accions segons la seva planificació i cronograma previst. Es pretén amb això una millora contínua i aconseguir la major eficàcia de les actuacions previstes, utilitzant els indicadors descrits en cadascuna de les accions proposades.

En relació al seguiment del Pla, es realitzaran informes trimestrals en els quals s'adonarà del nivell de l'execució de les accions en el marc de la Comissió Transversal d'Igualtat.

El seguiment del Pla d'Igualtat serà competència de la Comissió Transversal d'Igualtat, que a través de reunions periòdiques, coneixeran el grau d'execució de cadascuna de les accions i els obstacles que van sorgint. Des de l'Agència d'Igualtat i Convivència de la Mancomunitat, proposem i exposem Plans vius, flexibles; de manera que permeten introduir la flexibilitat i correcció que es precise en les actuacions per aconseguir accions efectives.

Cal esmentar que la Mancomunitat, com a òrgan consultiu i d'assessorament, disposa d'una plantilla de seguiment del Pla pròpia, on s'efectuarà amb periodicitat les recomanacions corresponents.

Per altra banda, a continuació s'exposen plantilles d'avaluació on es comprovarà si els resultats obtinguts s'adeqüen als objectius que es van establir en un primer moment, per posteriorment, realitzar propostes de millora en el cas de no complir correctament els objectius programats. Eines dissenyades per a aquest efecte que seran emplenades



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

segons el cronograma pels òrgans o serveis responsables de la seva execució i avaluació.

L'avaluació es durà a terme en dues fases:

1. Mitjançant informes anuals que permeten conèixer els resultats i impacte del Pla d'Igualtat.
2. A través d'un informe final que valore l'execució duta a terme en els tres anys de vigència del Pla.

Per realitzar l'avaluació s'utilitzaran tècniques quantitatives i qualitatives que permeten recollir informació sobre el grau d'execució (què s'ha fet), el grau de transversalitat (qui ho ha fet), el procés d'execució (com s'ha fet) i què s'ha aconseguit (grau d'incidència i impacte).

9.1. Exemples d'informe de seguiment

A mode orientatiu, a continuació s'exposen exemples de possibles informes de seguiment. L'estructura i el disseny depenen de la corporació, no obstant, s'adjunten en cas de que es desitgen utilitzar.

INFORME SEGUIMENT PROCE	PERSONES RESPONSABLES					PERSONES RESPONSABLES					PERSONES RESPONSABLES				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Area de transferència d'informació															
Area d'accés a l'ocupació															
Area de conciliació de la vida laboral, de familiar i domèstica															
Area de classificació professional, promoció i formació															
Area de retribucions															
Area de salut laboral															
Area de seguiment d'el·ligibilitat															

Imatge 6

INFORME SEGUIMENT RESULTATS				
Data realització		Nº accions realitzades:		
Responsable o avaluació				
ACCIONS REALITZADES EN AMBIT	Cup	Menys de la meitat	Més de la meitat	Totes
Accions realitzades en l'àmbit				
Àrea d'acció i documentació				
Àrea de coneixement de la visió laboral, personal i familiar				
Àrea de comunicació i llenguatge				
Àrea de redistribució				
Àrea de comunicació i llenguatge				
Àrea de comunicació i llenguatge				
OBSERVACIONS EN RELACIÓ AMB ELS RESULTATS				

Imatge 7



AJUNTAMENT DE GUADASSUAR (VALÈNCIA)

CP 46610

CIF. P-4614100-H

Carrer Major, 43 Tel. 962570000 Fax. 962571285

Correo-e: registrogeneral@guadassuar.es web: www.guadassuar.es

9.2. Cronograma d'accions

Acció	2020	2021	2022	2023
1. Anàlisi de l'estat actual	Actiu	Actiu	Actiu	Actiu
2. Definició dels objectius i indicadors	Actiu	Actiu	Actiu	Actiu
3. Disseny del pla d'igualtat	Actiu	Actiu	Actiu	Actiu
4. Avaluació d'impacte	Actiu	Actiu	Actiu	Actiu
5. Aprovació del pla	Actiu	Actiu	Actiu	Actiu
6. Difusió i comunicació	Actiu	Actiu	Actiu	Actiu
7. Seguiment i avaluació	Actiu	Actiu	Actiu	Actiu
8. Actualització del pla	Actiu	Actiu	Actiu	Actiu

Imatge 8

Diligència.- Aquest Pla d'igualtat entre dones i homes 2020-2023 a l'ajuntament de Guadassuar ha sigut aprovat pel Ple de l'Ajuntament de Guadassuar en sessió celebrada el dia 30 de juliol de 2020, i publicat al Butlletí Oficial de la Província de València número 200 del dia 19 d'octubre de 2020.