

II Pla Intern d'Igualtat d'Almussafes



Ajuntament
d'Almussafes

=igualtat
Almussafes

ÍNDEX

SALUTACIÓ ALCALDIA	6
SALUTACIÓ REGIDORIA D'IGUALTAT	7
INTRODUCCIÓ	9
MARC JURÍDIC	11
Normativa internacional	11
Normativa europea.....	12
Normativa estatal	14
Normativa autonòmica	17
Normativa local	19
PRINCIPIS RECTORS	21
Transversalitat de gènere	21
Interseccionalitat.....	21
Participació i transparència.....	22
Inclusió	22
Diversitat	23
Comunicació, imatge i llenguatge no sexista	23
COMISSIÓ D'IGUALTAT	25
Naturalesa i règim jurídic de la Comissió d'Igualtat.....	25
Composició	25
Funcions.....	26
Vicepresidència	27
Normes de funcionament.....	28
METODOLOGIA	31
DIAGNÒSTIC.....	33
Classificació professional	33

Procés de selecció i contractació.....	40
Promoció professional.....	44
Formació	47
Condicions de treball	48
Conciliació i corresponsabilitat.....	49
Infrarepresentació femenina	54
Retribucions i auditoria salarial.....	56
Prevençió de l'assetjament o per raó de sexe	71
Llenguatge inclusiu i no sexista	73
Violència de gènere.....	74
Transversalitat de gènere	75
Avaluació de l'anterior Pla Intern d'Igualtat	77
CONCLUSIONS.....	81
PLA D'ACCIÓ I CRONOGRAMA	87
Àrea 1: Classificació professional	87
Àrea 2: Procés de selecció i contractació	87
Àrea 3: Promoció professional.....	88
Àrea 4: Formació	89
Àrea 5: Condicions de treball (seguretat laboral i salut).....	90
Àrea 6: Conciliació i corresponsabilitat.....	90
Àrea 7: Infrarepresentació femenina	91
Àrea 8: Retribucions i auditoria salarial.....	92
Àrea 9: Prevençió de l'assetjament o per raó de sexe	92
Àrea 10: Llenguatge inclusiu i no sexista	93
Àrea 11: Violència de gènere.....	93
Àrea 12: Transversalitat de gènere	95

AVALUACIÓ I SEGUIMENT	100
Agents que participen en l'avaluació	100
Informe d'avaluació anual	101



SALUTACIONES

SALUTACIÓ ALCALDIA

L'assumpció de la igualtat d'oportunitats s'emmarca en els valors i principis de l'Ajuntament d'Almussafes, sent una màxima que s'ha d'assegurar en tots els àmbits del nostre municipi.

Per este motiu, l'elaboració del II Pla Intern d'Igualtat expressa la voluntat política i administrativa de continuar millorant en les nostres àrees de treball com a institució pública,

afavorint l'impuls a llarg termini de la igualtat d'oportunitats de dones i homes dins de la nostra administració local.

Assumir la responsabilitat de promoure la igualtat d'oportunitats es demostra fent un esforç continuat per millorar l'equitat i la justícia social, la qual cosa reafirma la importància d'este projecte igualitari. Una planificació que s'alineja amb els valors de respecte, cohesió i igualtat que es defensen des de la nostra entitat, sent una premissa bàsica per al funcionament de l'ajuntament.

Per últim, és necessari emfatitzar i agrair el suport de tota la plantilla per a la consecució del II Pla Intern d'Igualtat, ja que, sense la seua participació i col·laboració hauria sigut impossible continuar estructurant una administració local que siga més inclusiva i igualitària.

Toni González Rodríguez, Alcalde d'Almussafes.



SALUTACIÓ REGIDORIA D'IGUALTAT

En seguiment a les polítiques inclusives i d'igualtat desenvolupades des de la Delegació de Diversitat i Igualtat, l'extensió del II Pla Intern d'Igualtat comporta una confirmació de l'esforç en este àmbit polític i social.

La posada en marxa de la actualització i superació del I Pla Intern d'Igualtat, remarca la importància de seguir treballant



per millorar la igualtat d'oportunitats en el nostre municipi i en la nostra administració local. Per això, este projecte emmarca l'extensió de mesures i accions de manera continuada per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de l'ajuntament.

Cal esmentar que la realització del II Pla Intern d'Igualtat conforma un millora substancial sobre l'anterior planificació, aproximant-se al context actual de la plantilla i dels serveis públics desenvolupats en l'actualitat.

Per a acabar, s'ha de valorar molt positivament el funcionament administratiu, tècnic i laboral de totes les àrees de l'Ajuntament d'Almussafes, que certifica l'exemplificació d'una plantilla conscienciada amb el respecte i la igualtat d'oportunitats.

Dalya Rios Fernández, Regidora de Joventut, Adolescència, Infància, Serveis Socials, Diversitat i Igualtat



INTRODUCCIÓ

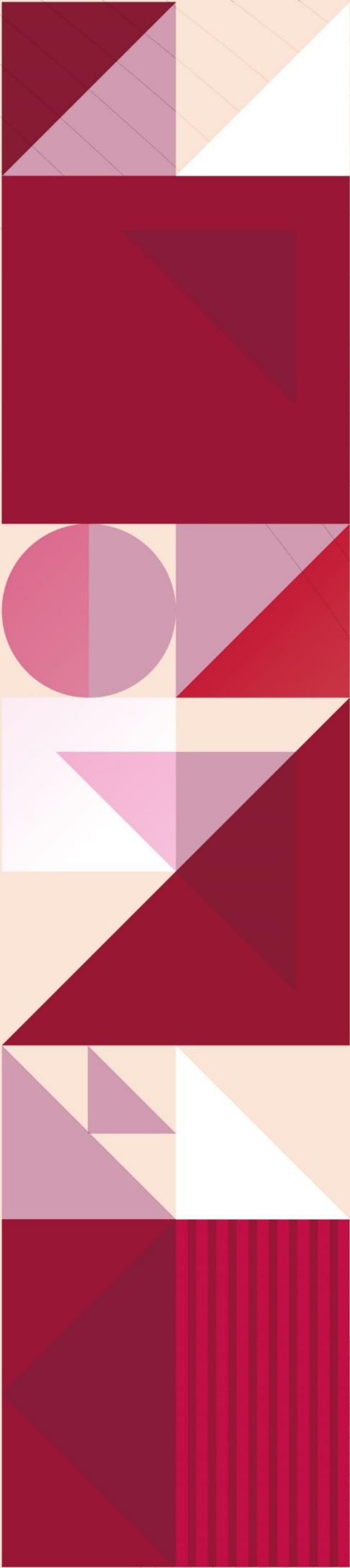
INTRODUCCIÓ

La concepció de la igualtat de dones i homes expressa un principi universal que tracta de garantir de manera efectiva l'equitat en les condicions i oportunitats de les persones, independentment de les seues condicions particulars i afavorint sempre el seu dret democràtic de desenvolupament personal.

En termes legislatius i democràtics, la vigència de les planificacions d'igualtat són un imperatiu que s'ha de complir des de les administracions locals, de manera que s'assegura el correcte funcionament dels mecanismes laborals de l'ajuntament. Tot i que s'estenen dinàmiques i accions de dinamització d'igualtat de gènere al municipi, de manera que s'enforteix el disseny de polítiques públiques de caràcter inclusiu i igualitari. En conseqüència, el II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almussafes confirma el seguiment de polítiques públiques i projectes que impulsen la igualtat de tracte i de condicions en els àmbits de treball públic.

Pel que fa a l'estructura del II Pla Intern d'Igualtat, es desenvolupa un diagnòstic integral sobre la situació de l'ajuntament en relació a la normativa i més enllà, per tractar de certificar la situació en matèria d'igualtat. Així doncs, es realitza una anàlisi quantitativa en l'estudi de la retribució de la plantilla i qualitativa en el desenvolupament de reunions grupals i l'exploració d'un qüestionari en línia. A continuació, esta investigació permet observar diferents dimensions que componen la igualtat d'oportunitats dins de l'ajuntament com la promoció laboral, l'assetjament, la conciliació i la corresponsabilitat, entre altres aspectes. Per descomptat, la participació de la plantilla de l'ajuntament resulta imprescindible per a aconseguir el desenvolupament del projecte, ja que és necessari conèixer les seues impressions i opinions personals en matèria d'igualtat.

Finalment, el II Pla Intern d'Igualtat conformarà mecanismes d'avaluació i control sobre les accions planificades per a ratificar la seua implementació, a còpia de millorar la igualtat i equitat de la plantilla de l'Ajuntament d'Almussafes. La vigència del projecte comprén des del 2025 fins al 2029.



MARC
JURÍDIC



MARC JURÍDIC

L'evolució legislativa del principi d'igualtat expressa una millora des dels diferents camps d'implementació per a aplicar de manera efectiva un principi que està en constant expansió i canvi en les diferents societats contemporànies. Per tant, l'aplicació efectiva de la igualtat varia en les seues implicacions i nivells d'estructuració, de manera que es conforma una dimensió que travessa des de l'òptica supranacional fins a la local.

Normativa internacional

En l'àmbit internacional, com a document impulsor de la igualtat, s'ha d'esmentar la **Carta de les Nacions Unides**, elaborada en 1945, que expressa drets fonamentals i l'obligació del estats membres a garantir la igualtat de totes les persones.

La igualtat es va considerar com un dret bàsic de qualsevol persona per part de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) en 1948, arran de la **Declaració dels Drets Humans** que expressava el següent en l'Article 1: "Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets i, dotats com estan de raó i consciència, han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres". Una premissa que es va secundar també en l'Article 2: "Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en esta declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició".

Per una altra banda, l'estructuració de les diferents **Conferències Mundials sobre la Situació Jurídica i Social de la Dona** (1975-1995) que es va promoure des de l'ONU, van configurar importants avanços en matèria d'igualtat de gènere. En primer lloc, es va organitzar en Mèxic (1975), seguit de Copenhague (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). En el cas de la **Conferència Mundial sobre la Dona de Beijing** (1995), cal ressaltar que es va implementar de manera total el concepte de gènere deslligat de la dicotomia masculina i femenina, oferint una perspectiva més cultural sobre els comportaments socials relacionats amb els rols de gènere.

Prèviament, la conformació de la **Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona** (CEDAW) en 1979 va suposar un impuls per a millorar la base legislativa dels drets de les dones de manera global, estructurant una organització que treballava per suprimir la desigualtat patida per les dones en les diferents dimensions de la realitat social, com els drets social, civils, democràtics, econòmics i culturals.

A continuació, la **Declaració sobre l'Eliminació de la Violència contra la Dona** (DEVAW) de 1993 que l'ONU va establir per a complementar la CEDAW, expressant que la violència de gènere és una acció que viola directament els drets humans, la qual cosa produeix una discriminació expressa sobre les dones. A més, s'indica que és una obligació dels Estats adherits fonamentar una acció política per a erradicar i previndre la violència de gènere en la societat.

Per últim, les **Resolucions 15/23 i 41/6** del Consell dels Drets Humans de l'ONU conformades en 2010 i 2019 són accions molt significatives per a conformar una lluita expressa contra la discriminació de les dones dins de l'àmbit legislatiu. La Resolució 15/23 exposava l'establiment del Grup de Treball sobre les discriminacions legals i pràctiques contra les dones, a diferència de la Resolució 41/6 que s'adhereix a l'eliminació total de qualsevol tipus de desigualtat de gènere.

Normativa europea

En referència a la legislació que s'emmarca des de la Unió Europea (UE), s'ha d'esmentar la consolidació de la **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea** (CDFUE) que l'1 de desembre de 2009 va obtenir vigència mitjançant el Tractat de Lisboa.

L'Article 21 de la CDFUE expressa el rebuig a la discriminació i estructura la premissa de la igualtat: "es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual".

L'Article 23 de la CDFUE prioritza la denominació de la igualtat de dones i homes en la transversalitat d'àmbits vitals, en l'espai públic i privat: "La igualtat entre dones i homes haurà de garantir-se en tots els àmbits, inclusivament en matèria d'ocupació, treball i retribució. El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que suposen avantatges concrets en favor del sexe menys representat".

Les reglamentacions expressen la conformació de la no-discriminació i la premissa de la igualtat, que es contempla de manera equitativa en l'òptica jurídica de la UE. En este sentit, existeix una base que configura els valors d'igualtat defensat pels valors democràtics de la UE i els estats membres.

En addició, existeixen nombroses normatives de la UE que conformen directrius per a impulsar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral. En primer lloc, la **Directiu 75/117/CE** de 1975, va ser molt significativa pel seu context històric, va millorar la situació retributiva de les treballadores i impulsar la seua equiparació salarial respecte als treballadors. En segon lloc, la **Directiva 79/7/CEE** va conformar les mesures pertinents per estructurar la igualtat en matèria de seguretat social, i va complementar les actuacions salarials. En tercer lloc, la **Directiva 92/85/CEE** va avançar en les mesures de maternitat i conciliació laboral, i va reforçar la situació jurídica de les dones en el període de lactància i gestació. En quart lloc, la **Directiva 96/694/CE** s'adhereix a defensar la igualtat en el treball de temps parcial, sent un espai de feina que repercuteix moltes tipologies d'àrees laborals feminitzades. En cinqué lloc, la **Directiva 2006/54/CE** es conforma en la igualtat d'oportunitats en l'extensió del món laboral. En sisé lloc, la **Directiva 2019/1158** proposa mesures pertinents sobre la igualtat en la retribució salarial i la igualtat dins del context de les mateixes funcions, responsabilitats i característiques de treball. En seté lloc, la **Directiva 2022/2381** se centra en l'estructuració d'accions per a previndre i combatre la violència de gènere en el treball, mitjançant accions de sensibilització i actuació. Per últim, la **Directiva 2023/970** estableix l'aplicació del principi d'igualtat de retribució per a les treballadores i treballadors.

Seguidament, des de la UE s'han fonamentat diversos grups de treballs i convenis per a millorar l'aplicació efectiva de la igualtat en els països membres. Per això, cal esmentar el **Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita**

contra la violència de la dona i la violència domèstica, també anomenat **Conveni d'Estambul** (2011), que va estructurar mesures específiques per a lluitar en contra dels diferents tipus de violència de gènere.

Des d'una òptica més recent, la realització de **l'Estratègia per a la igualtat de gènere de la Comissió Europea** (2020-2025) suposa un avanç significatiu i continuat en l'assoliment de millorar la igualtat i pal·liar la violència de gènere en les societats europees, de manera que es conformen estratègies per a la presa de decisions i promou transversalment els valors d'igualtat.

En definitiva, les polítiques i les accions jurídiques de la UE s'estenen als esforços de l'ONU i **l'Agenda 2030**, mitjançant els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i la constatació del **5 ODS: Aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i les xiquetes**.

Normativa estatal

En referència al desenvolupament jurídic i normatiu espanyol, és necessari esmentar la **Constitució Espanyola** (1978) com l'element bàsic de la jurisprudència i que garanteix el principi d'igualtat per a tota la ciutadania. En este sentit, **l'Article 1.1** expressa el següent: "Espanya es constitueix com 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".

Per una altra banda, **l'Article 14** configura de manera més exhaustiva este principi i fa una especificació de la seua implementació en la societat espanyola: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

L'enfocament legislatiu per a abordar la igualtat i la violència de gènere ha experimentat un desenvolupament considerable des de l'aprovació de la **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, per a la protecció de les víctimes de violència de gènere**. Esta llei no sols es limita a la prevenció i sanció, sinó que també estableix mecanismes d'atenció i reparació per a les víctimes, reconeixent la violència de gènere com una expressió de la discriminació estructural basada

en el gènere. D'esta manera, es va superar la tradicional visió de la violència de gènere com un problema privat i es va reconèixer el seu caràcter com una problemàtica d'índole social.

Posteriorment, es va aprovar la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**, estructurant un marc de referència per a la igualtat de tracte en l'àmbit laboral, social i polític. Esta llei, a més de promoure la paritat en la presa de decisions, va introduir mesures específiques per a previndre i sancionar l'assetjament sexual en el treball, la qual cosa reflecteix un enfocament integral cap a l'eliminació de qualsevol forma de discriminació per gènere. Així mateix, en l'àmbit laboral, és necessari esmentar **l'Estatut dels Treballadors** (Reial decret legislatiu 2/2015) i **la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** (Reial decret legislatiu 5/2015), els quals subratllen l'obligació de garantir la igualtat d'oportunitats en l'ocupació i promouen la creació de plans d'igualtat en l'administració pública i les empreses. En l'àmbit de l'ocupació pública, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic reforça l'obligació de les administracions d'implementar polítiques d'igualtat, promovent l'equitat en els processos de selecció i accés a la funció pública. Esta normativa es complementa amb les polítiques d'igualtat laboral implementades a nivell empresarial, on el respecte a la paritat i la no-discriminació són principis rectors que han de guiar la presa de decisions.

En 2017, el **Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere** va marcar una nova fita en la lluita contra esta xacra social. Este acord multidisciplinari va abordar la problemàtica des de múltiples perspectives, establint més de 290 mesures i 11 eixos d'acció que abasten la prevenció, protecció i erradicació de la violència de gènere. Un dels aspectes clau d'este pacte va ser la coordinació interinstitucional, així com l'assignació de recursos per a garantir una resposta efectiva i multidimensional a este fenomen.

No obstant això, el marc legislatiu va continuar evolucionant amb l'aprovació del **Reial decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i en el treball**, que emmarca normatives per a millorar el context laboral i professional. Esta norma va imposar a les empreses l'obligació a realitzar registres salarials

desglossats per sexe, categoria i nivell professional, i va promoure la conciliació de la vida familiar i laboral.

En la crisi sanitària derivada de la COVID-19, es van implementar noves mesures legislatives, com el **Reial Decret-Llei 12/2020**, que va garantir la protecció de les víctimes de violència de gènere durant el confinament, així com el **Reial Decret-Llei 901/2020 i 902/2020**, que van reforçar els plans d'igualtat de caràcter municipal i l'anàlisi retributiva interna de l'Ajuntament. Estos desenvolupaments legislatius no sols van ser rellevants en el context de la pandèmia, sinó que també van demostrar la necessitat de continuar avançant en la promoció de la igualtat efectiva.

En conseqüència, la **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació**, en garantir el dret a la igualtat de tracte en diversos àmbits de la vida social i laboral. Així mateix, la **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, sobre la garantia integral de la llibertat sexual**, representa un avanç crucial en la protecció dels drets de les dones, abordant de manera específica la violència sexual i proporcionant un marc normatiu per a la prevenció, atenció i reparació de les víctimes.

A continuació, les mesures més recents en el marc de la normativa estatal reflecteixen la continuïtat i aprofundiment d'estos compromisos com el **Reial Decret-Llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de Directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea**, va incloure importants disposicions en matèria de conciliació familiar i laboral, destacant la necessitat de protegir l'àmbit de cures relacionals i familiars en situacions de vulnerabilitat. Estos avanços demostren que la protecció dels drets de les dones i la lluita contra la discriminació continua sent una prioritat en l'agenda legislativa, la qual cosa és fonamental per a avançar cap a una societat més justa i equitativa.

També, cal esmentar la **Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes**, en aplicació de la millora de la promoció del càrrec públic en l'àmbit de la representació política i pública, la qual cosa afavoreix l'equitat en els càrrecs de responsabilitat.

En definitiva, la legislació espanyola continua promovent la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral i públic de la vida social, fomentant mesures que obtinguen un impacte en l'impuls de la igualtat d'oportunitats.

Normativa autonòmica

En el context de la Comunitat Valenciana, s'ha emfatitzat una acció legislativa enfocada en la igualtat de drets i en la lluita contra la discriminació per motius de sexe. **L'Estatut d'Autonomia** (1982), estableix en el seu **Article 8.1**, l'obligació dels poders públics de garantir condicions que afavorisquen la llibertat i la igualtat entre la població. Esta norma s'erigeix com un pilar fonamental en l'estructura legal autonòmica, la qual cosa certifica la responsabilitat de les administracions en assegurar el respecte i la protecció dels drets de la ciutadania.

En particular, **l'Article 8.2** de l'Estatut d'Autonomia aborda la igualtat entre homes i dones, especificant: "La Generalitat, en l'àmbit de les seues competències, promourà les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives, eliminant qualsevol tipus de discriminació basada en el sexe".

Esta premissa es reafirma en **l'Article 11**, que consagra el dret a la igualtat i a no patir discriminació per diverses raons, com naixement, raça o gènere. Així doncs, s'estableix un marc legal que no sols reconeix la igualtat com un dret, sinó que també exigeix la seua implementació activa per part de les institucions. Per a assolir estos principis, la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat per a la Igualtat de Dones i Homes**, es converteix en un element crucial. Esta legislació estableix polítiques actives per a erradicar la discriminació de gènere, la qual cosa promou la participació equitativa de dones en tots els sectors de la societat. A més, introdueix mesures específiques orientades a la conciliació de la vida laboral i familiar, amb la qual cosa es reconeix la importància de facilitar un

entorn que permeta a les dones exercir els seus drets laborals sense que es veguen penalitzades per les seues responsabilitats familiars. És necessari expressar la creació **de l'Observatori de Publicitat i l'Observatori de Gènere** de la Comunitat Valenciana, mitjançant el **Decret 177/2011**.

Complementàriament, la **Llei 7/2012, de 23 de novembre, Integral contra la Violència sobre la Dona**, amplia este marc normatiu en implementar mesures preventives i de sensibilització. Esta llei no sols busca protegir les víctimes de violència de gènere, sinó que també garanteix assistència social, psicològica i jurídica, establint protocols per a la detecció precoç de casos i per a la intervenció judicial. Així com es configura un sistema de suport integral que respon a les múltiples dimensions de la violència de gènere.

És important destacar la rellevància del **Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista** (2017), que representa un esforç conjunt de partits polítics, organitzacions i la societat civil per a erradicar la violència de gènere. En este sentit, s'emfatitza la necessitat de desenvolupar estratègies de conscienciació sobre la igualtat, així com la importància de realitzar avaluacions periòdiques de les polítiques implementades, per a adaptar-les a les necessitats canviants de la societat. En un context més recent, la **Llei 4/2021, de 16 de abril, de la Funció Pública Valenciana**, introdueix millores significatives en l'establiment de valors d'equitat i no-discriminació dins de les administracions públiques, la qual cosa modernitza així les pràctiques institucionals.

Este enfocament es complementa amb el **Decret 195/2022, d'11 de novembre, del Consell, d'igualtat i convivència en el sistema educatiu valencià**, que reforça la promoció de la igualtat en l'àmbit educatiu valencià, reconeixent l'educació com un espai clau per a fomentar valors de respecte i equitat des d'una edat primerenca.

En resum, el marc normatiu autonòmic a la Comunitat Valenciana es caracteritza per una acció explícita cap a la igualtat i la lluita contra la discriminació, articulada a través de diverses lleis i pactes que busquen no sols l'eliminació de les desigualtats, sinó també la creació d'un entorn laboral equitatiu. Este enfocament integral es manifesta en polítiques públiques que abasten diferents

àmbits, des del laboral fins a l'educatiu, i que reflecteixen la intenció de construir una societat més justa i igualitària.

Normativa local

L'acció directa de l'Ajuntament d'Almussafes amb la igualtat de gènere i la lluita contra la violència es manifesta a través de diverses iniciatives normatives i projectes que abasten tant l'àmbit institucional com el social. Entre estes accions, destaca el **Reglament de Funcionament de la Taula Local contra la Violència de Gènere**, que estableix un espai de treball col·lectiu per a abordar esta problemàtica des d'una perspectiva integral. Per això, la taula es conforma per representants de diverses entitats locals, amb l'objectiu de dissenyar i coordinar estratègies preventives i d'intervenció, la qual cosa promou una visió holística que reconeix la violència de gènere com un fenomen estructural que requereix respostes comunitàries i polítiques públiques efectives.

En paral·lel, el **I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes d'Almussafes 2018-2021**, prorrogat fins a 2025, ha consolidat un marc estratègic per a la promoció de la igualtat de gènere en tots els àmbits de la vida local. Este pla s'estructura entorn de diversos eixos, com la promoció de la conciliació de la vida laboral i familiar, la lluita contra la discriminació de gènere en l'ocupació i l'enfortiment de la participació de les dones en la vida pública i comunitària. La seua pròrroga evidencia la necessitat de continuïtat en les polítiques d'igualtat, assegurant que els avanços aconseguits es mantinguen i s'adapten a les noves realitats socials. En pertinença al present projecte, el **I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Almussafes** reflecteix l'impuls institucional amb la igualtat d'oportunitats dins de la pròpia administració local. Este pla té com a objectiu principal eliminar les barreres que impedeixen l'equitat entre els treballadors i treballadores de l'Ajuntament, implementant mesures que promoguen la igualtat salarial, l'accés equitatiu a llocs de lideratge i l'erradicació de qualsevol forma de discriminació per raó de gènere.

En síntesi, els esforços institucionals subratllen la importància d'articular polítiques públiques que fomenten un canvi cultural cap a una societat més justa i igualitària, tant dins de les institucions com en l'àmbit municipal.



PRINCIPIS
RECTORS

PRINCIPIS RECTORS

Per a confeccionar un diagnòstic i una planificació òptima en matèria d'igualtat en l'Ajuntament d'Almussafes, s'ha d'emfatitzar un programa de treball que compregua de manera transversal els principis fonamentals per a estructurar la base teòrica, pràctica i d'acció.

Tot i que, els mateixos principis cal que siguin procurats per part de l'administració local i la plantilla en l'exercici de l'aplicació del II Pla Intern d'Igualtat d'Almussafes.

Transversalitat de gènere

La transversalitat de gènere és un principi clau impulsat des de 1998 pel Consell d'Europa, que subratlla la necessitat d'integrar la perspectiva d'igualtat de gènere en totes les fases i nivells de les polítiques públiques. Este enfocament implica reorganitzar, millorar i avaluar constantment els processos polítics per a garantir que la igualtat de gènere siga un criteri essencial. En el marc del II Pla Intern d'Igualtat d'Almussafes, la transversalitat es converteix en una eina fonamental per a assegurar que tots els serveis i recursos municipals es gestionen sense discriminació.

A més, fomenta la participació activa de tota la plantilla, la qual cosa enforteix la cooperació entre els diferents grups professionals. Este compromís amb la igualtat no sols garanteix una política pública més justa, sinó que també promou un ambient laboral inclusiu, en el qual les necessitats i experiències de totes les persones treballadores són reconegudes i valorades.

Interseccionalitat

La interseccionalitat és un enfocament que reconeix com diferents factors, com el gènere, l'edat, l'ètnia i la classe social, permeten identificar les múltiples discriminacions que poden afectar les dones i altres grups vulnerables, i s'enfoca a formular accions específiques per a abordar eixes desigualtats.

En tindre en compte la complexitat de les identitats individuals, s'assegura que les polítiques siguin inclusives i que responguen a les necessitats úniques de

cada col·lectiu. Este enfocament és crucial per a promoure una veritable igualtat de gènere, ja que no sols atén la condició de ser dona, sinó que també abasta les experiències de dones migrants, majors o en risc d'exclusió social, entre altres qüestions d'importància per a comprendre els fenòmens de desigualtat de gènere.

Participació i transparència

La Llei de Transparència i Bon Govern, juntament amb la Llei de Participació Ciutadana, reforça la importància de la participació activa de la ciutadania en la formulació de polítiques públiques. En este sentit, el II Pla Intern d'Igualtat d'Almussafes adopta un enfocament inclusiu que promou la participació de tota la plantilla, assegurant que les veus d'homes i dones s'escolten per igual, en seguiment de La Llei 1/2022, de 13 d'abril, de Transparència i Bon Govern de la Comunitat Valenciana, juntament amb la Llei 4/2023, de 13 d'abril, de Participació Ciutadana i Foment de l'Associacionisme de la Comunitat Valenciana.

Este procés participatiu no sols contribueix a una major legitimitat en la presa de decisions, sinó que també garanteix la transparència en cadascuna de les accions desenvolupades. La participació activa de les dones en este procés enforteix el diagnòstic i assegura que les seues experiències i necessitats específiques siguen considerades, la qual cosa en última instància millora l'eficàcia de les polítiques implementades.

Inclusió

La inclusió és un principi fonamental que exigeix la consideració de tots els grups, especialment aquells en situació de vulnerabilitat, en el desenvolupament de polítiques públiques. El II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almussafes prioritza la participació de tota la plantilla per a realitzar un diagnòstic integral que congregue totes les realitats presents en l'estructura laboral. En integrar-hi tots els col·lectius, el pla busca garantir la igualtat d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol forma d'exclusió. La cooperació entre totes les persones involucrades és clau per a dissenyar un pla d'acció que millore les condicions d'equitat dins de

l'organització, la qual cosa promou un ambient inclusiu que respecte i valore la diversitat.

Diversitat

El concepte de diversitat, cada vegada més rellevant en la societat contemporània, subratlla la importància de reconèixer i valorar les diferències en termes de gènere, ètnia, edat i altres característiques socials. En el context del II Pla Intern d'Igualtat d'Almussafes, la diversitat és entesa com un element transformador que enriqueix la cultura organitzacional.

En adoptar una perspectiva inclusiva, el pla reconeix les diferents necessitats dels qui formen part de la plantilla i busca oferir respostes adaptades a cada realitat. Este enfocament promou una gestió més justa i equitativa on totes les persones treballadores se senten representades i valorades, independentment de les seues particularitats individuals.

Comunicació, imatge i llenguatge no sexista

El llenguatge és una eina poderosa que reflecteix i modela la realitat. En este sentit, el II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almussafes adopta una premissa amb l'ús d'un llenguatge inclusiu que trenque amb les fórmules tradicionals que perpetuen la discriminació de gènere. Este enfocament no sols s'aplica al llenguatge oral i escrit, sinó també a la comunicació visual, amb l'objectiu de construir una imatge institucional respectuosa i lliure de biaixos sexistes.

L'ús d'un llenguatge no sexista es converteix així en una acció clau per a derrocar barreres de gènere i promoure una comunicació més igualitària, d'acord amb els valors d'inclusió i respecte que defensa el pla en la seua elaboració.



**COMISSIÓ
D'IGUALTAT**

COMISSIÓ D'IGUALTAT

La creació de la Comissió d'Igualtat té com a objectiu principal proporcionar ferramentes concretes d'acció per a l'Ajuntament d'Almussafes, orientades a la gestió i promoció del personal, així com a fomentar els valors d'equitat arrelats en l'estructura organitzativa de l'administració local.

En este context, la comissió exerceix un paper crucial per a enfortir l'estructura laboral de l'ajuntament i proporcionar un marc d'actuació clar davant possibles problemàtiques vinculades a la desigualtat. Es presenten, a continuació, la naturalesa, funcions, normes de funcionament, composició i òrgans de govern de la Comissió d'Igualtat.

Naturalesa i règim jurídic de la Comissió d'Igualtat

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

Composició

La comissió d'igualtat, que serà paritària, es compondrà per les següents parts que tenen veu i vot.

- 1) Es proposa, per part de l'equip de govern:
 - a) Toni González Rodríguez.
 - b) Dalya Ríos Fernández.
 - c) Ramón Ribera Marí.
 - d) Belén Marí Villalba.
 - e) Jaime Wic Rosa.

- 2) Per part de la representació sindical amb sol·licitud dels dos sindicats amb major representativitat en el sector:
 - a) Paola Garcerán Grau. UGT.

- b) Antonio Figueres Muñoz. UGT.
- c) Jacob Romero Sala. UGT.
- d) Francisco Abarca Magraner. UGT.
- e) Purificación García Ginés. CCOO

S'encarregarà de la secretaria Raquel Girona Selma. Tècnica auxiliar municipal.
Es permetrà l'assistència de personal tècnic extern sense vot però amb veu.
Es permetrà l'assistència de grups municipals en l'oposició sense vot però amb veu.

Funcions

- 1) L'objectiu de la Comissió d'Igualtat és vetlar per la implantació del principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en qualsevol procediment, comunicació, actuació o reglamentació que es desenvolupen en el marc d'actuacions de l'Ajuntament d'Almussafes.

- 2) Les funcions de la futura Comissió d'Igualtat seran les següents:
 - a) Assegurar-se de la correcta elaboració dels plans interns d'igualtat i aprovar-los.
 - b) Vetlar perquè l'Ajuntament d'Almussafes complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes.
 - c) Atendre les consultes o dubtes plantejats pel personal de l'ajuntament referents al II Pla Intern d'Igualtat.
 - d) Impulsar la difusió del II Pla Intern d'Igualtat dins de l'organització i promoure la seua implementació.
 - e) Proporcionar informació quan siga sol·licitada pel personal de l'ajuntament, sempre que tinga com a objecte la implementació d'alguna de les accions contingudes en el Pla d'Igualtat vigent.
 - f) Treballar i col·laborar amb l'estructura política, administrativa i sindical de l'Ajuntament per a l'aplicació del II Pla d'Igualtat.

- g) Avaluar els informes anuals i estructurar les necessitats i actuacions de cada any de vigència del pla.
 - h) Quantes altres funcions se li atribuïsquen a la Comissió per consens o li siguin encomanades sempre que estiguen orientades a promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- 3) Per al desenvolupament de les seues funcions, la Comissió podrà sol·licitar dels serveis de l'ajuntament dades, informes i documents, especificant l'assumpte pel qual els sol·licita. Es facilitarà la informació amb el compliment de la normativa reguladora en matèria de protecció de dades de caràcter personal i hauran de tramitar-se mitjançant la Presidència després d'haver-se acordat en el si de la Comissió.
- 4) Respecte a la Presidència, Vicepresidència i Secretaria s'estableix el següent:

Presidència

- 1) La Presidència de la Comissió la tindrà la persona que ostente la regidoria de personal de l'ajuntament.
- 2) Les funcions de la Presidència de la Comissió són:
 - a) Ostentar la presidència.
 - b) Convocar les sessions i l'ordre del dia.
 - c) Presidir i dirigir les reunions.
 - d) Revisar i signar les actes, convocatòries i els acords de la Comissió.
 - e) Resoldre empats amb el vot de qualitat.

Vicepresidència

- 1) La vicepresidència recaurà en qui ostente la regidoria d'igualtat de l'Ajuntament d'Almussafes.
- 2) Seran les seues funcions:
 - a) Assumir les funcions de la presidència quan estiga absent, incloent-hi el vot de qualitat.

- b) Donar suport a la presidència en les seues funcions.

Secretaria

La funció de secretaria de la comissió estarà designada per esta comissió i se li assignaran les funcions contingudes en l'article 16 i 19.4 de la Llei 40/2015, de Règim Jurídic del Sector Públic i del Procediment Administratiu Comú.

Normes de funcionament

Les normes votades de funcionament son:

- 1) La Comissió d'Igualtat es reunirà almenys una vegada a l'any per a avaluar i estudiar els informes d'avaluació del II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almussafes. Podrà reunir-se de manera extraordinària a proposta de la Presidència o a sol·licitud d'un terç del total de les persones que la componen. En cas d'impossibilitat d'assistir a alguna de les convocatòries de la comissió, les persones integrants d'esta tindran dret a delegar en altra persona del mateix grup que representa la seua assistència i funcions
- 2) La convocatòria ordinària es realitzarà amb una antelació mínima de 5 dies hàbils, amb determinació dels punts a tractar en l'orde del dia. Es remetran a totes les persones membres del Ple de la Comissió. Les convocatòries extraordinàries tindran un termini de 2 dies hàbils.
- 3) Les iniciatives i propostes que es presenten al Ple de la Comissió per al seu estudi i deliberació hauran de presentar-se per escrit almenys amb 5 dies d'antelació a la creació de la convocatòria.
- 4) L'ordre del dia contindrà tots els punts a tractar en la convocatòria amb l'opció d'establir un punt d'altres qüestions que tractaran possibles temes que sorgisquen en la realització de la sessió i necessàriament hauran de tindre relació amb les qüestions tractades.

- 5) Els acords s'adoptaran amb majoria simple de les persones presents i en cas d'empat, determinarà el vot de qualitat per part de la Presidència. En cas d'absència en alguna de les parts, la qual cosa produeix una situació no paritària de totes dos parts, el vot serà ponderat.

- 6) En absència de la presidència les seues responsabilitats en la comissió es traslladaran a la regidoria present en la comissió, incloent-hi el vot de qualitat.



METODOLOGIA

METODOLOGIA

Pel que fa a la metodologia, és imprescindible fer ús de la triangulació metodològica, estratègia que permet fer una combinació de tècniques quantitatives i qualitatives. D'esta manera, és possible atendre els requisits establits en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat, i en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, que aborda la igualtat retributiva entre dones i homes.

Respecte a les **tècniques quantitatives**, es fa un tractament de les dades relatives a la dimensió salarial i organitzacional, proporcionades per l'Ajuntament mitjançant mètodes estadístics, la qual cosa permet extraure resultats rellevants a partir de la comparació de les mitjanes aritmètiques i medianes per a cadascun dels grups. És rellevant mencionar que s'assegura la confidencialitat de la informació personal.

Allò relatiu a les **tècniques qualitatives** es basarà en la realització d'un qüestionari a les persones treballadores de l'àmbit públic de la localitat. Els resultats obtinguts seran interpretats de manera qualitativa. Este qüestionari consta de diverses preguntes estructurades en diferents àrees, que inclouen aspectes com la promoció professional, la formació, els processos de selecció, la conciliació familiar i els protocols d'actuació.

Gràcies a la metodologia combinada és possible arribar a un diagnòstic complet que recull tant les percepcions del personal de l'Ajuntament d'Almussafes com les dades objectives relacionades amb el sistema retributiu i l'organitzacional.



DIAGNÒSTIC

DIAGNÒSTIC

El diagnòstic que a continuació s'exposa s'estructura en diferents àmbits d'interés que permeten conèixer la realitat de la plantilla municipal de l'Ajuntament. Per a poder fer el diagnòstic, s'han recollit documents i informació relativa a la classificació professional, procés de selecció i contractació, promoció professional, formació, condicions de treball, conciliació i corresponsabilitat, infrarepresentació femenina, retribució i auditoria salarial, prevenció de l'assetjament o per raó de sexe, llenguatge inclusiu i no sexista, violència de gènere, transversalitat de gènere i, finalment, s'hi inclou l'avaluació de l'anterior pla intern d'igualtat.

Classificació professional

En primer lloc, s'analitza l'estructura de la plantilla de l'ajuntament en relació amb la distribució de la mateixa en funció de sexe, tractant de detectar si existeix un impacte dels rols tradicionals de gènere en l'organització professional de la plantilla.

És comú que a partir de l'assimilació dels rols de gènere es done una distribució en funció d'estos a l'àrea laboral, materialitzant-se este fenomen en l'existència de sectors feminitzats i altres masculinitzats, la qual cosa suposa una segregació horitzontal en la plantilla.

Per altra banda, també a partir de l'assimilació dels estereotips de gènere referents a l'associació del lideratge a l'àmbit masculí potser es produeix una segregació vertical, de manera que els homes ocupen els llocs de treball amb més responsabilitat.

En primer lloc, s'analitza l'estructura organitzativa comparada entre dones i homes en funció de l'àrea de treball, el grup laboral i la relació laboral, tractant d'identificar l'existència de biaixos de gènere:

DISTRIBUCIÓ TOTAL DE LA PLANTILLA PER ÀREES DE TREBALL

Àrea de treball	TOTAL DEPARTAMENT	Dones	Homes
Seguretat i ordre públic	30	5	25
Administració general de vivenda i urbanisme	2	2	0
Urbanisme	5	1	4
Vies públiques	6	0	6
Cementeri i serveis funeraris	1	0	1
Enllumenat públic	1	0	1
Protecció i millora del medi ambient	1	0	1
Administració general dels serveis socials	9	9	0
Promoció de l'ocupació	5	5	0
Administració general de l'educació	2	0	2
Administració general de la cultura	7	5	2
Biblioteques	2	2	0
Arxius	1	1	0
Administració general de l'esport	5	3	2
Instal·lacions	5	3	2
Societat de la informació	2	0	2
Òrgans de governs	1	0	1
Administració general	9	8	1
Comunicació social i participació ciutadana	1	1	0

Control intern i compatibilitat	5	4	1
Gestió del sistema tributari	4	4	0
Gestió del deute i de la tresoreria	2	0	2
Tercera edat	1	1	0
Ensenyament d'adults	6	6	0
Promoció cultural	1	1	0
TOTAL	114	61	53

Primerament, a partir de la taula anterior, es pot observar que existeixen diverses àrees clarament masculinitzades i feminitzades. Pel que fa a les àrees masculinitzades, destaquen Seguretat i ordre públic (25 homes / 5 dones), Vies públiques (6 homes / 0 dones), Gestió del deute públic i de la tresoreria (2 homes / 0 dones), Societat de la informació (2 homes / 0 dones), així com altres àrees unipersonals integrades per un home, com Protecció i millora del medi ambient, Cementeri i serveis funeraris i Òrgans de govern.

Estes àrees es vinculen a tasques tècniques, físiques o de lideratge, tradicionalment atribuïdes als homes. Els estereotips de gènere han associat el rol masculí amb la força, el control, el lideratge i les tecnologies, fet que es reflecteix en la seua major presència en sectors com la seguretat, la gestió financera o el manteniment d'infraestructures.

Per contra, àrees com Administració general dels serveis socials (9 dones / 0 homes), Promoció de l'ocupació (5 dones / 0 homes), Biblioteques (2 dones / 0 homes), Ensenyament d'adults (6 dones / 0 homes), i altres àrees unipersonals formades exclusivament per dones, com Arxius, Promoció cultural i Comunicació social i participació ciutadana, es presenten fortament feminitzades.

Estes àrees estan tradicionalment relacionades amb les cures, l'educació, la cultura i la comunicació, rols que històricament han estat assignats a les dones. Estes han estat socialitzades per assumir funcions vinculades al suport emocional, l'atenció a les persones i la gestió comunitària i domèstica. A més, la

segmentació horitzontal del mercat laboral perpetua la presència femenina en este tipus de llocs de treball, habitualment associats a menor prestigi i retribució. En conjunt, l'estructura de la plantilla municipal segons l'àrea de treball i el sexe evidencia una marcada segregació horitzontal, directament vinculada amb la persistència dels rols i estereotips de gènere en l'àmbit laboral.

DISTRIBUCIÓ TOTAL DE LA PLANTILLA PER GRUPS DE CLASSIFICACIÓ LABORAL		
Grups laborals	Dones	Homes
A1	13	6
A2	10	4
B	0	8
C1	22	20
C2	9	5
AP	7	10
Total	61	53

Seguidament, s'analitza la distribució de la plantilla en funció dels grups de classificació laboral. Es pot observar que, en termes generals, les dones tenen una presència més destacada als grups superiors. Concretament, als grups A1 i A2, el nombre de dones (13 i 10 respectivament) és més del doble que el d'homes (6 i 4).

D'altra banda, el grup B presenta una anomalia significativa, ja que està compost exclusivament per homes (8), sense cap dona. Als grups C1 i C2, la distribució és relativament equilibrada, amb una lleugera majoria femenina a C1 (22 dones davant 20 homes) i també a C2 (9 dones davant 5 homes). En canvi, al grup AP, els homes (10) superen lleugerament les dones (7).

DISTRIBUCIÓ TOTAL DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE RELACIÓ LABORAL

Relació laborals	Dones	Homes
Funcionariat de carrera	53	50
Personal laboral	8	3
Total	61	53

Pel que fa a la distribució de la plantilla municipal per tipus de relació laboral mostra algunes diferències en la tipologia contractual. Primerament, és destacable que la plantilla de l'Ajuntament d'Almussafes està majoritàriament composta per funcionariat de carrera, amb 53 dones i 50 homes en esta categoria, cosa que representa una situació de pràctic equilibri entre sexes.

Amb relació en el personal laboral, existeixen més dones que homes, i no existeix cap personal eventual.

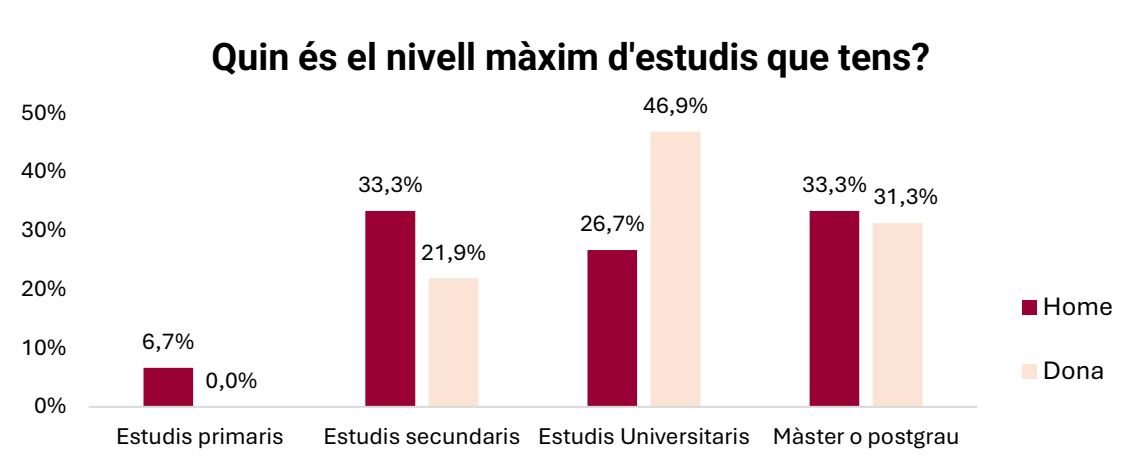
En general, la distribució mostra una certa paritat en el conjunt, però val la pena continuar analitzant si existeixen diferències qualitatives com la naturalesa dels llocs o el grau de responsabilitat.

Per altra banda, a partir de les dades extretes del qüestionari realitzat a la plantilla municipal, s'analitza el nivell d'estudis, de la mostra. En primer lloc, s'observa que cap dona enquestada té només estudis primaris, mentre que un 6,7% dels homes sí que es troben en esta categoria. Pel que fa als estudis secundaris, els homes superen les dones amb un 33,3% enfront del 21,9%. Les dades mostren una diferència significativa en els nivells més bàsics d'educació.

En canvi, en els estudis universitaris, les dones destaquen àmpliament amb un 46,9%, quasi el doble que els homes, (26,7%). Finalment, en màsters o estudis de postgrau, la diferència entre gèneres és mínima, amb un 33,3% dels homes i un 31,3% de les dones.

En conjunt, les dades reflecteixen una major presència femenina en nivells educatius superiors, tot i que els homes mantenen percentatges lleugerament més alts en estudis de nivell intermedi. Este resultat es materialitza a l'anàlisi

anterior de la distribució de la plantilla en funció de la classificació professional, en tant que les dones ocupen grups més alts que els homes.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

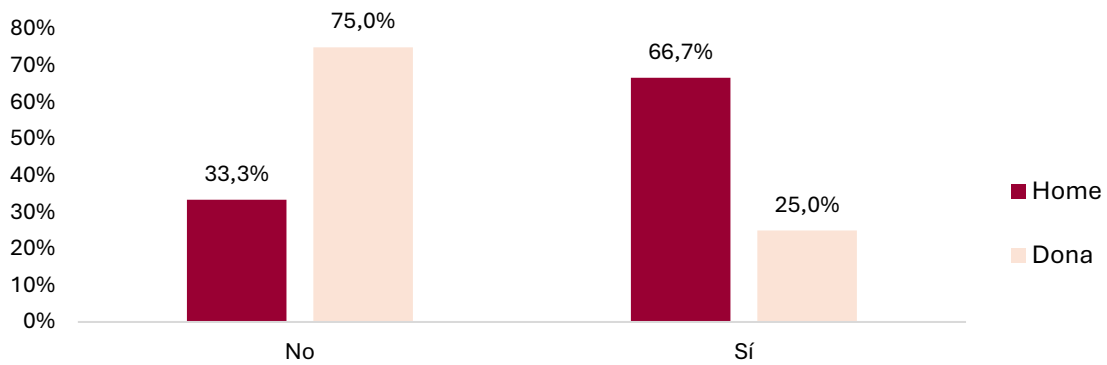
Pel que fa a la possible existència d'un fenomen de segregació vertical, és a dir, un biaix de gènere amb relació a l'ocupació de llocs de treball de direcció o coordinació d'equips, s'analitza la distribució entre homes i dones amb relació a si tenen persones a càrrec seu.

Per una banda, el 75% de les dones no tenen personal a càrrec seu, mentre que només el 33,3% dels homes es troben en la mateixa situació. Això reflecteix que una proporció significativa més alta de dones, en comparació amb els homes, no gestiona personal.

Tanmateix, el 66,7% dels homes tenen personal a càrrec seu, en contrast amb el 25% de les dones. Açò posa de manifest una notable diferència de gènere en les responsabilitats de gestió de personal.

Com es va comentar a la reunió qualitativa realitzada amb personal tècnic de l'Ajuntament, la possible explicació d'este fenomen de segregació vertical radica en el fet que les persones que ocupen els càrrecs de responsabilitat han treballat durant molts anys. Això implica que les dinàmiques laborals en el passat estaven més influenciades per la segregació funció del gènere, però actualment s'està produint un canvi progressiu cap a una major igualtat.

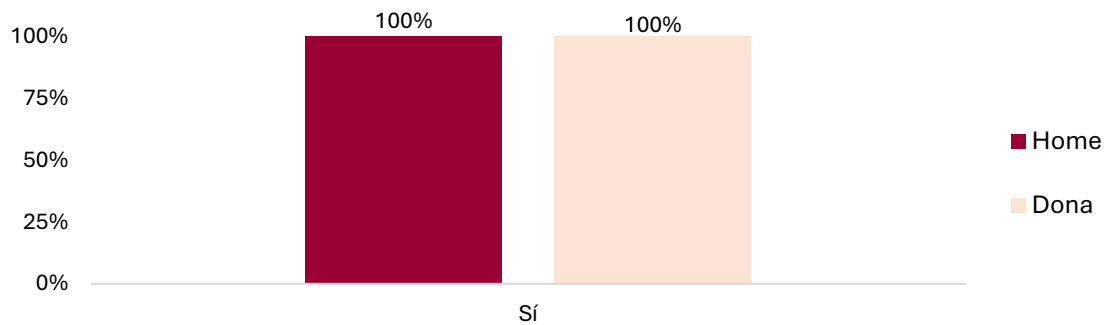
Tens personal al teu càrrec a l'ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Analitzant més concretament l'ocupació de càrrecs de responsabilitat, la percepció de la mostra identifica que existeixen dones a l'Ajuntament que ocupen càrrecs de responsabilitat, en tant que el 100% de les dones i homes que respon a la qüestió ho fa afirmativament.

Hi ha dones a l'ajuntament que ocupen càrrecs de responsabilitat?

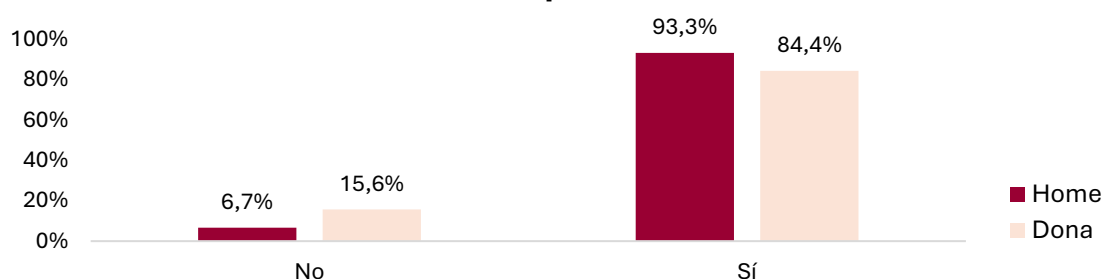


Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Finalment, s'analitza si les persones amb llocs de treball directius tenen una visió sensibilitzada i compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats. Un 84,4% de les dones consideren que sí, en comparació amb un 93,3% dels homes. Per contra, un 6,7% dels homes i un 15,6% de les dones creuen que no. Este resultat suggereix una percepció positiva generalitzada respecte al grau de compromís amb la igualtat, encara que les dones semblen tindre una visió lleugerament més crítica. Esta diferència pot reflectir experiències viscudes en termes de

discriminació entre dones i homes respecte a les polítiques d'igualtat o a la seua implementació real en l'entorn laboral. Això també posa en relleu que, tot i els avanços percebuts, encara hi ha marge per a reforçar la confiança en estos compromisos, especialment des de la perspectiva femenina.

Les persones amb llocs de treball directius estan sensibilitzades i compromeses amb la igualtat de tracte i d'oportunitats?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

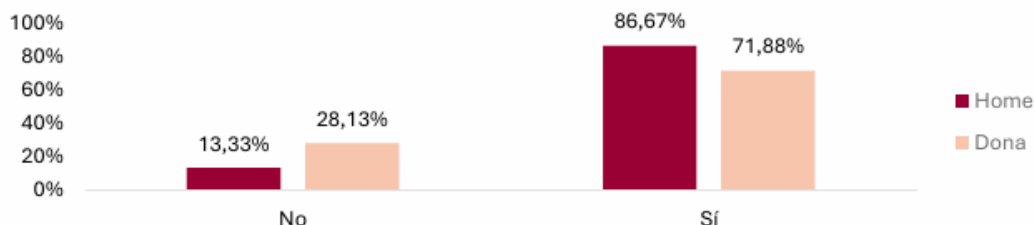
Procés de selecció i contractació

El procés de selecció i contractació és un element fonamental per a assegurar la igualtat d'oportunitats des de l'inici de la relació laboral. Al present apartat s'analitzen els criteris, procediments i pràctiques utilitzades durant la selecció i incorporació de personal, amb l'objectiu d'identificar possibles biaixos de gènere o pràctiques discriminatòries. També s'examina si el procés garanteix la transparència, l'objectivitat i l'accés equitatiu per a totes les persones candidates, la qual cosa promou un entorn laboral divers i inclusiu des de l'inici. Primerament, a partir de les dades del qüestionari s'analitza si les persones responsables del procés de selecció de personal es troben sensibilitzades en matèria d'igualtat.

Les respostes són majoritàriament positives, en tant que el 86,7% dels homes i el 71,9% de les dones ho afirmen. En canvi, el 28,13% de les dones i el 13,33% dels homes no troben que les persones responsables del procés de selecció estiguen sensibilitzades. Cal fer l'observació que la percepció és més negativa en el cas de les dones, fet que està relacionat pel fet que les dones pateixen en

primera persona les possibles discriminacions que puguen existir i, per tant, aporten una visió més crítica.

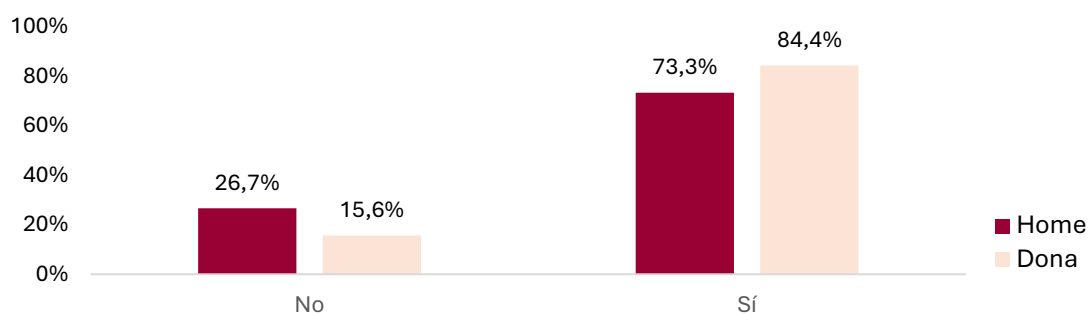
Les persones responsables del procés de selecció han rebut formació i/o es troben sensibilitzades en matèria d'igualtat de dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Per altra banda, una de les qüestions essencials és el llenguatge utilitzat en les ofertes de treball, identificant si es fa un ús sexista del llenguatge o no. A partir de les dades del qüestionari es manifesta majoritàriament que el llenguatge usat als processos d'oferta de vacants a l'Ajuntament no és sexista (73,3% dels homes i 84,4% de les dones).

S'utilitza un llenguatge no sexista (neutre) quan s'ofereix una vacant a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

No obstant, si analitzem alguna de les ofertes de treball es pot identificar este fenomen. Per exemple, observant les bases de constitució d'una borsa d'ocupació per cobrir places de persones administratives s'identifica un ús

sexista del llenguatge, es pot observar a la següent imatge, concretament en la base segona mitjançant l'enunciat "los aspirantes":

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO PARA CUBRIR PLAZAS DE ADMINISTRATIVOS/AS.

BASE PRIMERA. Objeto de la Convocatoria

Constituye el objeto de las presentes bases la constitución de una bolsa de administrativos/as por el procedimiento de convocatoria pública, sistema de oposición, para la cobertura de vacantes producidas por incapacidad laboral, accidente laboral, acogida, adopción o cualquier otra causa derivada de los permisos, licencias o situaciones legalmente contempladas.

Las plazas se encuadran en la Administración General, grupo C1, con la jornada completa, funciones y retribuciones que se establecen en la relación de puestos del Ayuntamiento para puestos de similares características.

BASE SEGUNDA.- Requisitos de los aspirantes.

Quienes deseen participar en el procedimiento de selección de personal convocado deberán reunir los siguientes requisitos en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias:

- a) Tener la nacionalidad española, nacional de un Estado miembro de la Unión Europea y en el supuesto de personas extranjeras, no comunitarias, tener permiso de trabajo y permiso de residencia legal en España, en los términos establecidos en el artículo 57 del TREBEP y L.O. 2/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa

Igualment, altre exemple es veu en una convocatòria per a vacants del departament de la policia local, on es fa servir l'enunciat "*funcionarios de carrera*":

CONVOCATORIA PARA CUBRIR, MEDIANTE COMISIÓN DE SERVICIOS, PUESTOS VACANTES DE AGENTES DE LA POLICÍA LOCAL

BASE PRIMERA.- El objeto de la presente convocatoria es la constitución de una bolsa con el fin de cubrir de manera temporal mediante comisión de servicios, puestos de Agentes de Policía Local, actualmente vacantes.

El sistema de provisión será la comisión de servicios, y requerirá, en todo caso, la conformidad del Ayuntamiento de origen del funcionario solicitante, previa a la adopción de la resolución.

Para el desempeño en comisión de servicios de un puesto de trabajo, los *funcionarios de carrera* deben pertenecer a la misma escala de algún cuerpo de Policía local de la Comunidad Valenciana y reunir los requisitos del puesto que vayan a ocupar reflejados en la relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento.

La duración máxima de las comisiones de servicios será de un año, prorrogable un segundo año y requerirá, en todo caso, la conformidad del Ayuntamiento de origen del funcionario, previa a la adopción del acuerdo de nombramiento.

La utilització del masculí genèric és comuna en les ofertes formals de treball a l'Ajuntament d'Almussafes, fet que té nombroses conseqüències en tant que el

llenguatge és una eina que crea realitat i, per tant, la utilització de formes masculines comporta la invisibilització de la dimensió femenina, així com la perpetuació d'estereotips de gènere. No obstant això, a les xarxes socials de l'Ajuntament es visualitza la utilització de llenguatge inclusiu en publicar algunes ofertes de treball. Malgrat això, no es fa un ús correcte del llenguatge inclusiu, en tant que s'utilitzen desdoblaments i l'ús d'un ordre categòric que prioritza al sexe masculí, per exemple a l'enunciat "Infermers/infermeres":

Ajuntament d'Almussafes · Seguir
3 de enero de 2022 · 🌐

ANUNCI OFERTA DE TREBALL !!
👤 👤 Es necessiten Infermers/Infermeres i Auxiliars d'Infermeria
📍 Per a la Residència 'La Vila' d'[#Almussafes](#) i el Servei d'Ajuda a Domicili ([#SAD](#))
🔗 En principi es tracta de substitucions, encara que amb possibilitat de continuïtat tenint en compte que una vegada finalitzen les obres d'ampliació del centre geriàtric, s'incrementarà la plantilla.

✅ ... [Ver más](#)

[Ver traducción](#)

OFERTA DE TREBALL

Residència
3^a Edat y C.D.
La Vila d'Almussafes

Infermers/infermeres i auxiliars d'infermeria

Per a treballar a la Residència 'La Vila' i en el Servei d'Ajuda a Domicili (SAD).

Substitucions amb possibilitat de continuïtat una vegada finalitzen les obres d'ampliació de la residència.

Ajuntament d'Almussafes

Pel que fa als processos de selecció, s'identifica gràcies a les aportacions extretes de la reunió qualitativa, que no es contempen accions positives en cap departament exceptuant el de la policia. És a dir, als documents formals no s'inclouen especificacions on la persona del sexe infrarepresentat a l'àrea tinga preferència davant d'igualtat de condicions. No obstant això, dins de la unitat de

la Policia Local, s'indica que tenen accions positives a l'hora d'escollir la persona que promocionarà, en igualtat de condicions.

Això és important perquè, com s'indicava durant el col·loqui, hi ha departaments masculinitzats i feminitzats i, amb esta mesura, es podria tractar de reduir la segregació horitzontal.

Promoció professional

a promoció professional és un aspecte clau per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i per afavorir el desenvolupament del talent dins de l'organització. En este apartat, s'analitzen els mecanismes, criteris i polítiques aplicats per a la promoció interna, amb l'objectiu d'identificar possibles desigualtats de gènere, barreres estructurals o dinàmiques que puguen dificultar l'accés equitatiu als càrrecs de major responsabilitat. Així mateix, es busca avaluar si el sistema actual promou un entorn transparent, inclusiu i alineat amb els valors del pla d'igualtat.

Una de les qüestions essencials a esta dimensió és el relatiu a la comunicació dels processos de promoció interna, ja que, en cas de no ser correcta pot comportar un accés desigual a la informació i perpetuar biaixos de gènere en l'estructura de la plantilla.

A partir dels resultats del qüestionari realitzat, s'identifica que en els processos de promoció interna, la major part de la plantilla percep que la informació es comunica de manera inclusiva, però hi ha diferències significatives entre homes i dones en la seua experiència. Un 87,5% de les dones enquestades afirma que s'informa adequadament tota la plantilla, mentre que en el cas dels homes, el percentatge és del 80%. Això reflecteix una percepció generalment positiva, però també posa de manifest una lleugera diferència.

Pel que fa al coneixement sobre els últims processos de promoció interna, les dades mostren una disparitat més accentuada. Només el 18,8% de les dones desconeix estos processos, en comparació amb el 46,7% dels homes que manifesta no estar-ne al corrent. Este resultat evidencia que les dones de la plantilla tenen un accés més ampli o una major consciència sobre estes

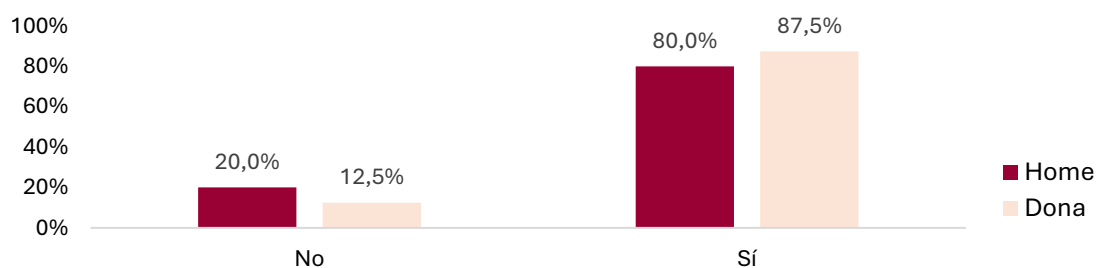
oportunitats, fet que podria estar relacionat amb dinàmiques d'informació o implicació en els mecanismes de promoció.

Quant a les vies per les quals es rep la informació, s'observen diferències notables en la utilització de canals comunicatius. Els espais físics, com els taulers d'anuncis, són una via destacada per a la recepció d'informació, especialment per a les dones (31,3%) en comparació amb els homes (20%). Tanmateix, altres canals, com la comunicació oral i la via institucional (com el BOP), presenten percentatges similars entre dones i homes, al voltant del 26-27%. És interessant observar que la via digital, com el correu electrònic, és lleugerament més utilitzada per les dones (28,1%) que pels homes (26,7%), fet que podria indicar un patró de preferència o accessibilitat diferent segons el gènere.

En conclusió, tot i els avanços en la comunicació i l'accés a la informació dins dels processos de promoció interna, persisteixen diferències de gènere que podrien estar influïdes per factors estructurals i culturals. Les dades mostren que les dones tenen una percepció més positiva sobre la inclusió i l'accés a la informació, així com un major coneixement dels processos de promoció, mentre que els homes, en major proporció, desconeixen estos mecanismes.

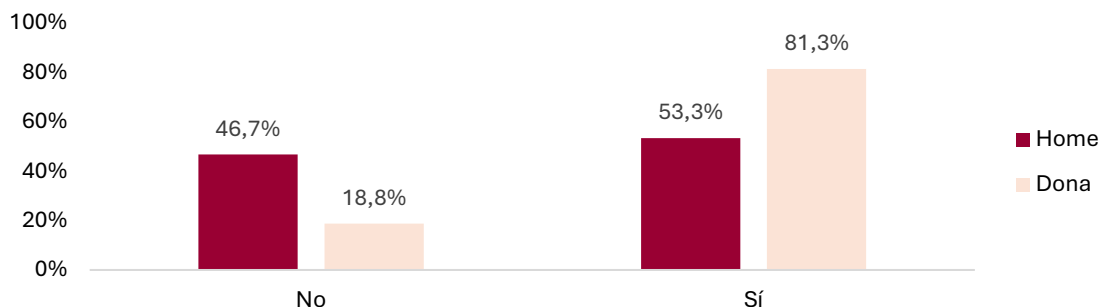
Açò podria indicar que les dones, en resposta a la seua històrica infrarepresentació en espais de lideratge i responsabilitat, han desenvolupat una major implicació en estes oportunitats.

Quan hi ha un procés de promoció interna, s'informa a tota la plantilla perquè es presenten candidatures al procés en condicions d'igualtat?



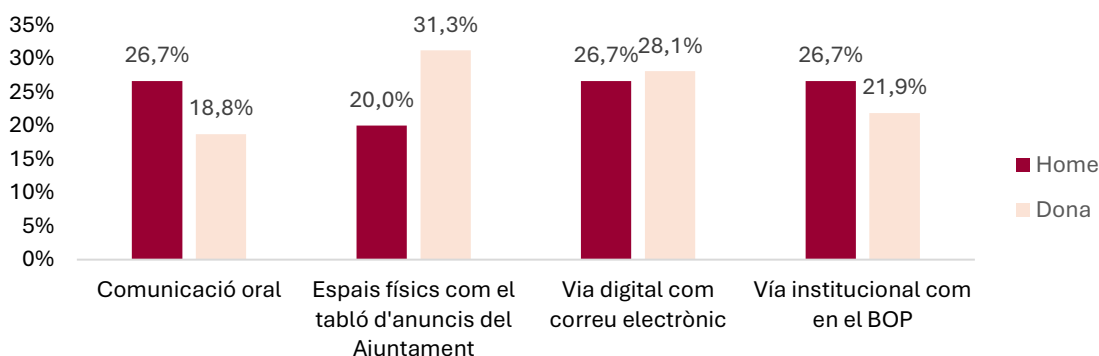
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Coneixes els últims processos de promoció interna que hi ha hagut?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Per quina o quines vies reps la informació?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Pel que fa a la freqüència dels processos de promoció interna, a la reunió qualitativa es manifesta que el moviment de persones dins de la mateixa plantilla està associat, majoritàriament, a la cobertura de baixes concretes.

A més, la comunicació de places vacants sol fer-se de manera informal, a través del boca a boca, fet que condiciona la difusió equitativa de la informació i que pot afectar la percepció de les persones treballadores respecte a la transparència del procés. Tot i això, existeix un apartat al web de l'ajuntament on queden registrades les ofertes.

Concretament, durant l'últim any s'han dut a terme cinc processos de promoció interna en diversos departaments municipals: una plaça d'oficial de la Policia Local, oberta tant a agents homes com a dones; dos places d'oficial de la brigada

de via pública, a les quals només poden optar homes perquè actualment no hi ha dones en este grup professional amb possibilitat de promocionar; una plaça d'administrativa, restringida a dones per la mateixa raó inversa (no hi ha homes auxiliars); i una plaça de tècnic/a de gestió, oberta a ambdós sexes. Esta distribució posa de manifest com la composició actual de la plantilla pot arribar a condicionar les opcions reals de promoció interna per raó de gènere.

Formació

Pel que fa a la formació, és un element fonamental per garantir la igualtat d'oportunitats a l'entorn laboral, ja que permet, per una banda, millorar les competències professionals i personals de la plantilla i, per altra banda, formar en la direcció de la perspectiva de gènere, amb la qual cosa es trenca amb les dinàmiques que puga haver-hi de sexisme.

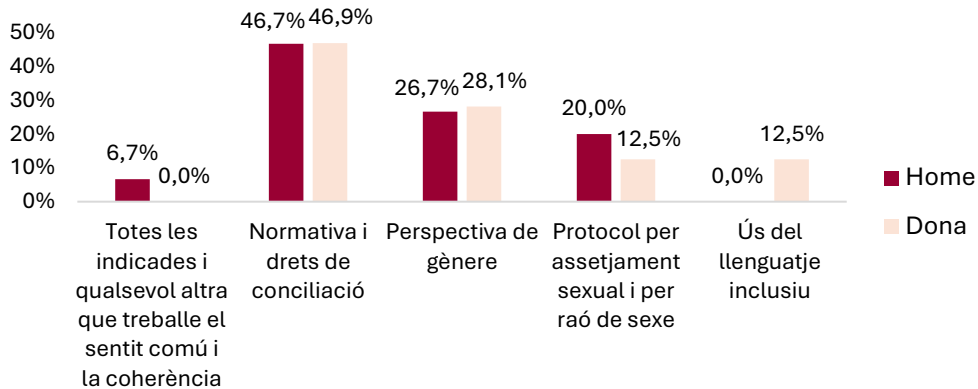
En relació amb la formació en matèria d'igualtat, es qüestiona quina formació en esta matèria és més necessària. Les respostes reflecteixen diferències significatives entre dones i homes pel que fa a les seues prioritats i interessos.

En general, la formació relativa a la normativa i els drets de conciliació destaca com la més necessària per a tota la plantilla, amb percentatges pràcticament iguals entre homes (46,7%) i dones (46,9%). Això posa en evidència una demanda transversal d'informació i capacitació sobre esta temàtica, possiblement vinculada a les dificultats generalitzades per equilibrar vida laboral i personal.

D'altra banda, la perspectiva de gènere apareix com una segona prioritat, amb un percentatge lleugerament superior per part de les dones (28,1%) en comparació amb els homes (26,7%). Este resultat pot indicar una major sensibilitat o interès per part de les dones cap a la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques i pràctiques laborals.

No obstant això, altres temes com el protocol per a l'assetjament sexual i l'ús del llenguatge inclusiu mostren una clara diferència de percepció, sent pràcticament inexistent l'interès masculí en estos àmbits (0% en el cas del llenguatge inclusiu), fet que apunta a possibles mancances en la consciència o la valoració d'estos aspectes entre els homes.

Quina formació en matèria d'igualtat creus que necessites o et sembla més necessària?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Les persones que van participar en la reunió qualitativa van assenyalar de manera quasi unànime la voluntat de rebre més formació per part de l'ajuntament. Sí que s'indica que en els últims anys s'han ofertat algunes xarrades sobre llenguatge inclusiu o mediació, però de manera puntual i sense aprofundir-ne massa. Però no han fet mai cap formació en matèria d'igualtat. Arran del col·loqui, va sorgir la sensació que, moltes vegades, el desconeixement respecte a una matèria fa que s'assumeixi que no és quelcom que s'haja de modificar. Però des de departaments com el d'informàtica, per exemple, es va indicar la voluntat per formar-se en matèria d'igualtat, perquè no és un tema que en el seu dia a dia, tinguen a l'abast.

Condicions de treball

Pel que fa a les condicions de treball s'aplica la perspectiva de gènere en l'anàlisi dels riscos associats als llocs de treball, la qual cosa permet revelar la relació entre les condicions de treball i les experiències diferenciades entre dones i homes.

Hi ha una diferenciació en la tipologia de riscos laborals als quals s'exposen les dones i els homes, derivada de la tradicional divisió sexual del treball, la qual es manifesta en l'existència de sectors més masculinitzats i altres més feminitzats. La segregació horitzontal té nombroses implicacions entre les quals es destaca

el fenomen de diferenciació en funció del sexe dels riscos laborals existents. Per exemple, sovint l'exposició a riscos laborals associats a treballs de naturalesa física, com, ara bé, la manipulació de substàncies tòxiques o les lesions musculoesquelètiques es relaciona amb riscos patits pels homes, en tant que els departaments associats a estos estan masculinitzats (brigada de serveis, policia, etc.).

Per altra banda, les dones poden enfrontar-se a riscos laborals de diferent naturalesa, com els que es relacionen amb la salut mental (ansietat, depressió, assetjament laboral), mentre treballen en departaments relacionats amb l'educació i els serveis socials.

Extrapolant estos fenòmens al cas concret de l'Ajuntament d'Almussafes, s'identifica una falta de consciència amb relació al que s'ha comentat, per tant, no s'aplica una perspectiva de gènere en l'anàlisi dels riscos laborals i, en conseqüència, no es tenen en compte les diferenciacions existents.

Conciliació i corresponsabilitat

Amb la incorporació de la dona al mercat laboral, no s'ha reduït la càrrega de treball que suposa l'àmbit de la llar, amb la qual cosa es converteix esta en una segona jornada. En este paradigma apareixen dos conceptes fonamentals en la garantia de la igualtat d'oportunitats i la igualtat de condicions: la conciliació i la corresponsabilitat.

La conciliació, d'una banda, permet un repartiment equilibrat de l'àmbit laboral, familiar i personal. No obstant això, la corresponsabilitat té un paper fonamental perquè s'estén este repartiment equilibrat al total de les persones que conformen un nucli familiar, la qual cosa possibilita que la conciliació no es reduïska a la de la vida laboral i familiar, ampliant-se a la personal també.

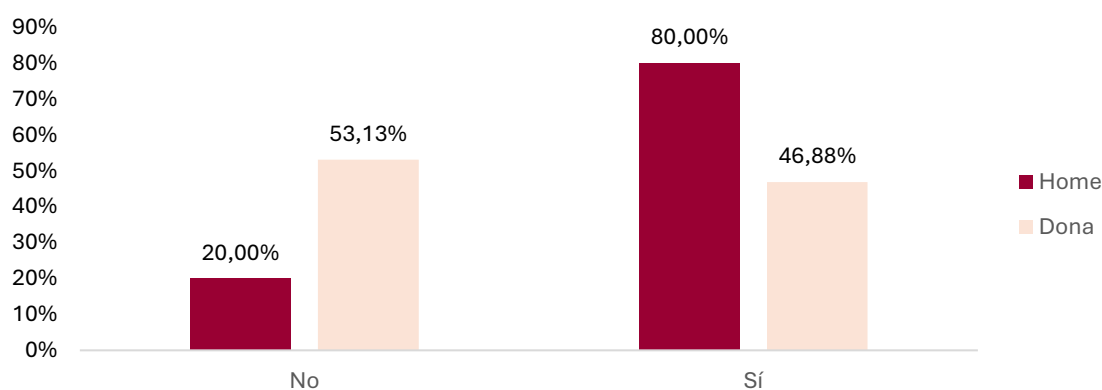
Pel que fa a la conciliació i la corresponsabilitat, s'incideix sobretot entre la plantilla en la importància de la comunicació dels drets en la matèria. En este sentit, s'apunta que des de l'ajuntament no existeix una predisposició a l'hora d'afavorir l'ús d'estes mesures; encara que, en el moment en què alguna persona

ho demana, se li concedeix en la mesura del possible. Per això, s'indica que esta labor de difusió la solen tindre els sindicats.

A més, les persones participants en la reunió apunten que existeixen disparitats en el tractament que es fa en les diferents àrees, respecte a les mesures de conciliació com el teletreball. Si més no, indiquen que la flexibilitat laboral sol acceptar-se sense cap problema, sempre que es comuniqui de manera adequada.

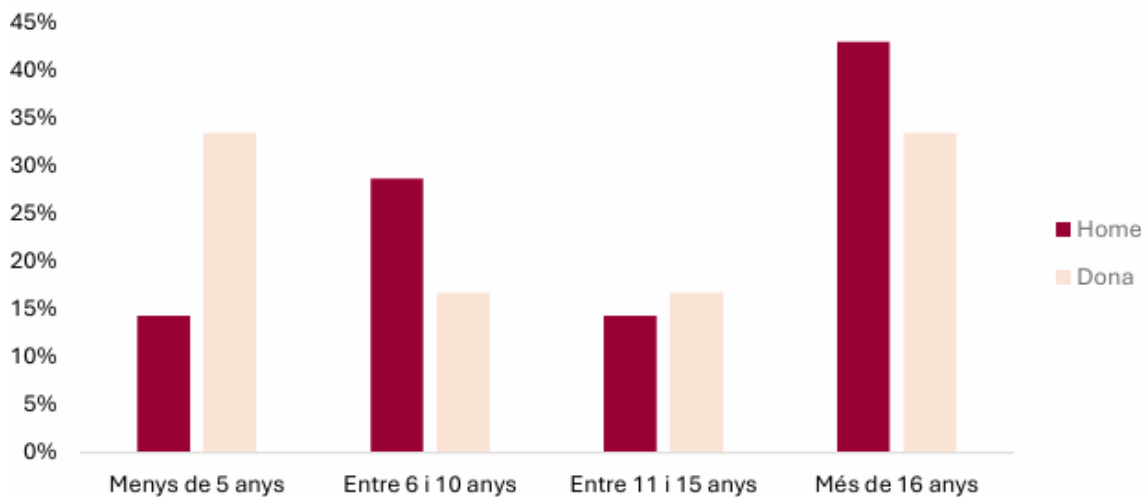
Quant a les responsabilitats familiars, les dades reflecteixen una marcada diferència en l'autonomia de la descendència a càrrec d'homes i dones. Encara que un major percentatge d'homes té fills i filles menors a càrrec seu (80% enfront del 46,88% de les dones), estes xifres no han de ser interpretades de forma aïllada. És crucial considerar que les dones assumeixen una càrrega major quan es tracta de descendència de molt baixa autonomia (menors de 5 anys), amb un 33,33% enfront del 14,29% dels homes. Això evidencia la persistència de rols de gènere tradicionals, en els quals les dones solen responsabilitzar-se de la cura més intensiva en les primeres etapes de vida.

En relació amb les responsabilitats familiars, tens filles i/o fills menors d'edat al teu càrrec?



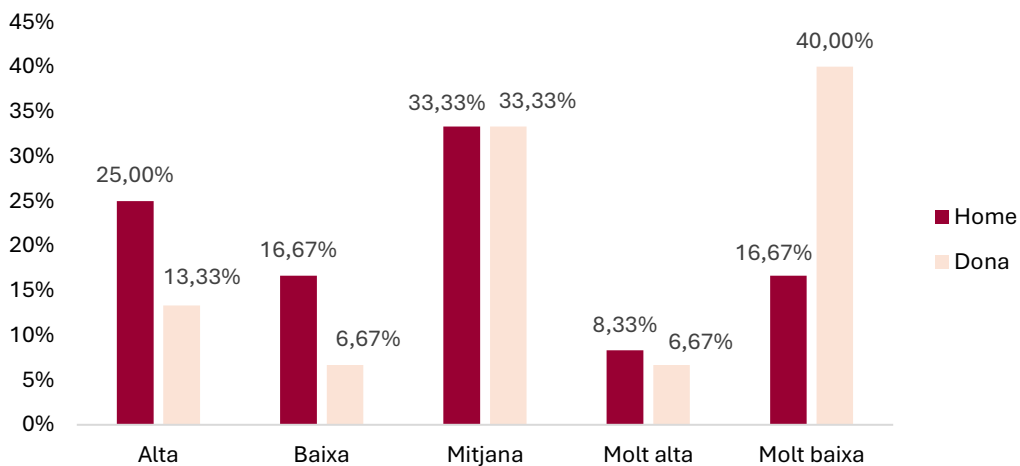
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Quina edat tenen les teues filles i/o fills?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

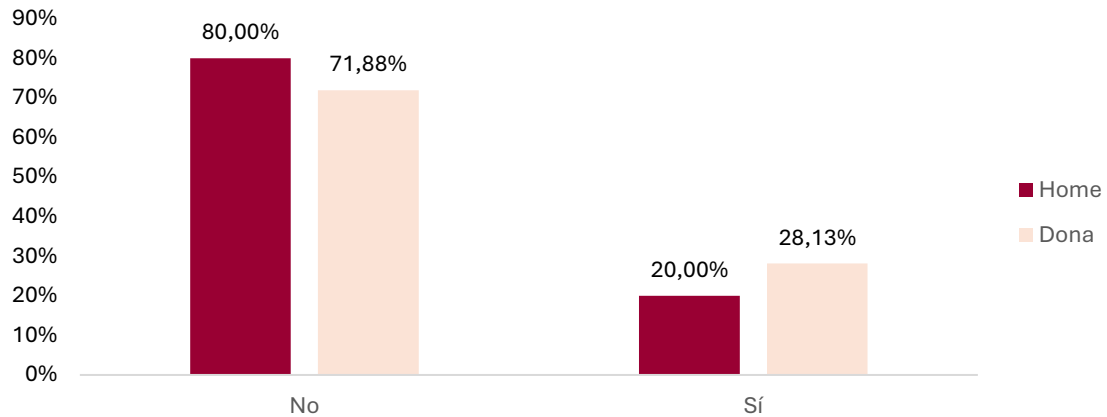
Quina autonomia té la teua descendència?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

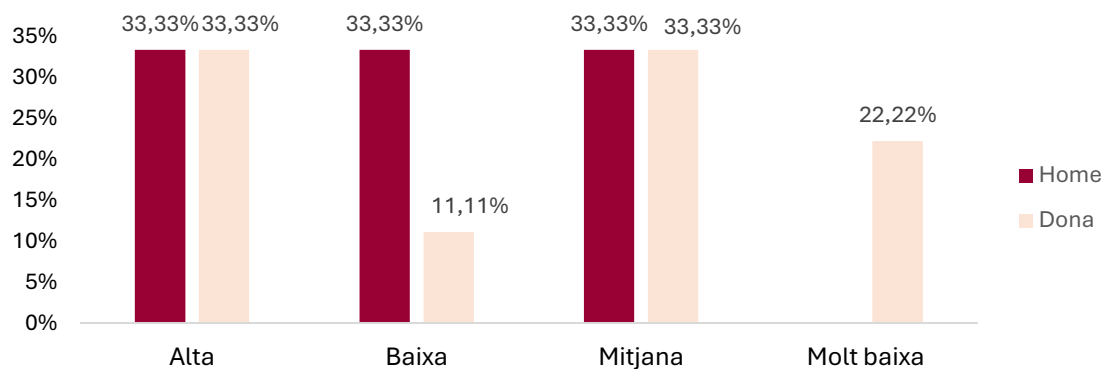
Pel que fa a la cura de persones en situació de dependència o de la tercera edat, les dones continuen enfrontant una càrrega poc equilibrada, amb percentatges pròxims al 30%. Les diferències en el grau d'autonomia de les persones dependents són especialment notòries en els nivells de baixa i molt baixa autonomia, on les dones novament són els qui més assumeixen estes responsabilitats (22,22% per a la molt baixa autonomia).

Tens al teu càrrec alguna persona en situació de dependència o de la tercera edat?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

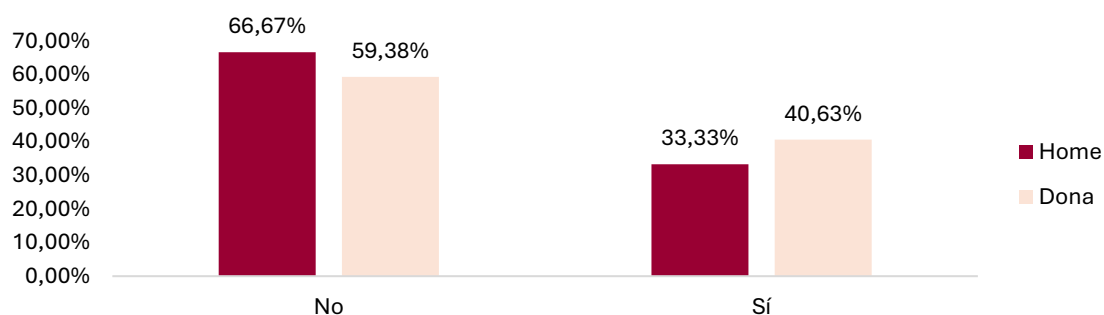
Quin grau d'autonomia tenen estes persones dependents?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

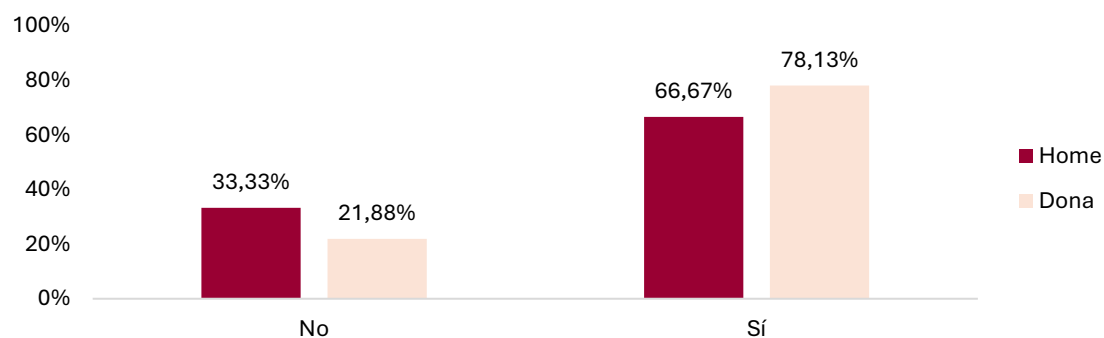
Quant a les mesures de conciliació, les dades revelen una paradoxa: encara que es fomenta el seu ús, una part significativa de la plantilla les desconeix, especialment els homes. No obstant això, resulta interessant observar que els homes han fet un ús lleugerament superior d'estes mesures (53,33% enfront del 50% de les dones), optant principalment per la reducció de jornada. D'altra banda, les dones combinen esta mesura amb la flexibilitat horària, la qual cosa indica una cerca de major adaptabilitat per a afrontar múltiples responsabilitats.

Tens informació sobre la normativa relacionada amb la conciliació i sobre mesures i accions de l'Ajuntament que t'afavorisquen?



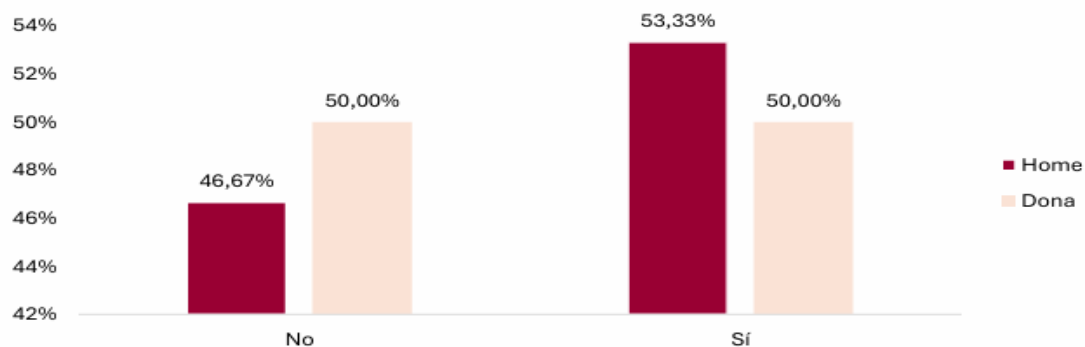
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Es fomenta l'ús de mesures de conciliació (flexibilització horària, excedències...) per a compatibilitzar la vida familiar, laboral i personal?



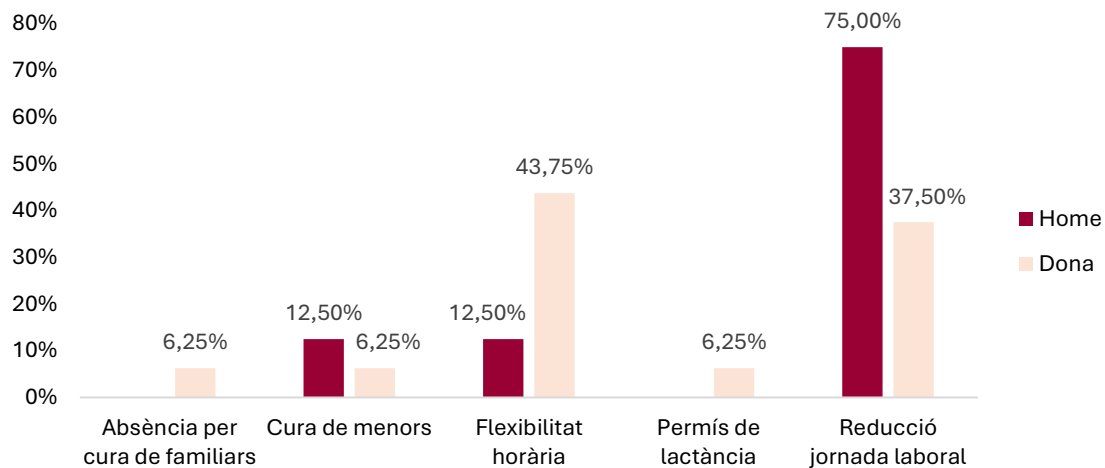
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Has fet ús en algun moment d'algunes mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i personal?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Quina?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari

Infrarepresentació femenina

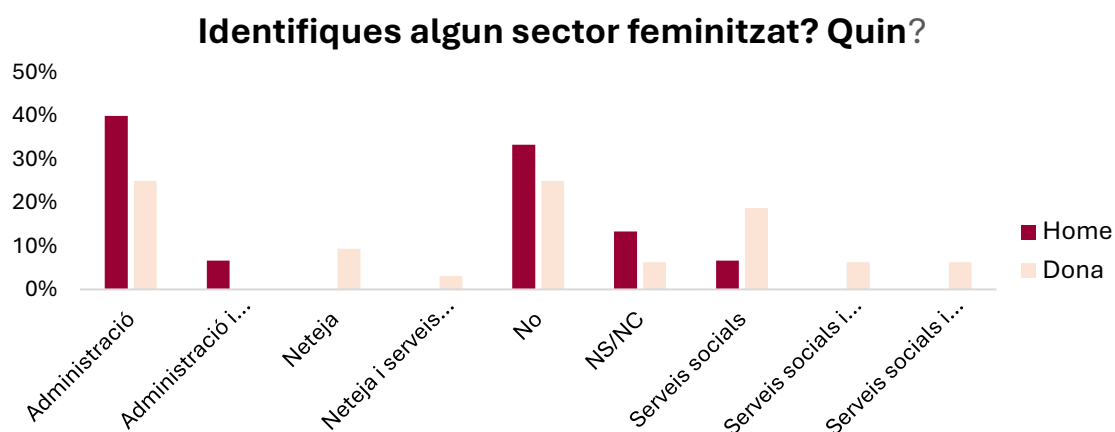
Com ja s'ha indicat a l'apartat de classificació professional, existeixen departaments amb una representació escassa o nul·la de dones, així com altres amb una masculinització de la plantilla. Analitzant els resultats del qüestionari, les percepcions sobre sectors feminitzats i masculinitzats dins de l'organització mostra resultats que reflecteixen la persistència d'estereotips de gènere en l'àmbit laboral. Pel que fa als sectors feminitzats, la majoria de dones identifica l'Administració com l'espai més predominantment ocupat per dones, amb un 46,9%. Esta visió és compartida per una proporció més reduïda d'homes (30%). Tanmateix, altres sectors com els Serveis Socials també són destacats, encara que amb percentatges més baixos, especialment entre els homes.

Per contra, una part significativa dels homes (35,3%) afirma no identificar cap sector feminitzat, la qual cosa podria reflectir una menor consciència sobre les desigualtats de representació en determinades àrees.

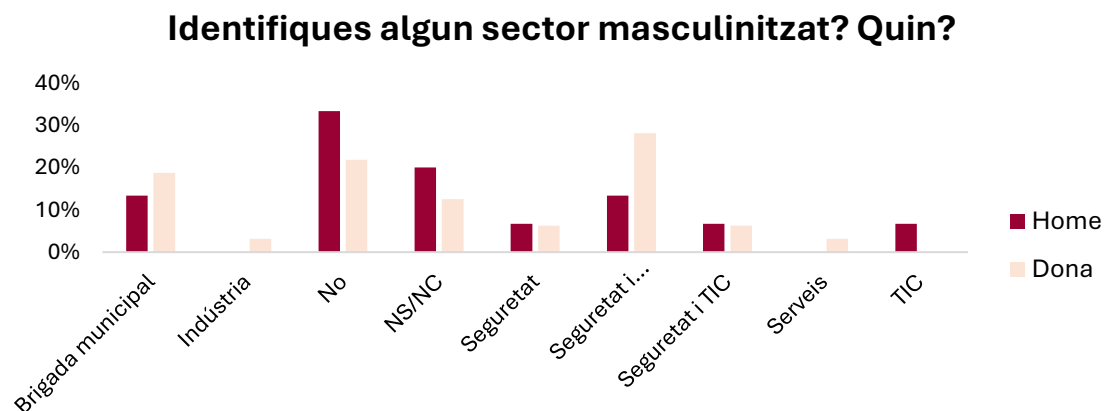
Pel que fa als sectors percebuts com a masculinitzats, el patró és igualment clar, amb una alta identificació de la Seguretat com l'àmbit principalment ocupat per homes, tant per part de dones (28,1%) com d'homes (33,3%). A més, sectors com la Brigada Municipal i el departament d'urbanisme també es consideren masculinitzats, especialment pels homes. No obstant això, cal destacar que un

18,8% de dones afirma no identificar cap sector masculinitzat, en comparació amb un 13,3% d'homes.

Les percepcions de les persones que conformen la mostra del qüestionari coincideixen amb les dades objectives tractades al primer apartat, la qual cosa demostra una percepció fidedigna de la realitat existent a la plantilla de l'Ajuntament.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

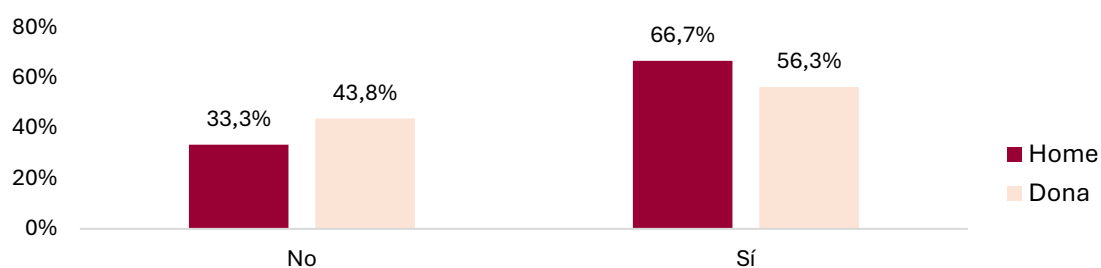


Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Quant a les mesures existents per a la facilitació de l'accés de les dones i homes als llocs als quals es troben poc representats, es percep que tant el 66,7 dels homes com el 56,3 de les dones afirma l'existència d'estes mesures, mentre que el 43,8% de les dones i el 33,3% dels homes ho nega.

Com s'ha comentat anteriorment, les úniques accions positives existents al mecanisme de selecció de personal s'ubiquen al Departament de Seguretat.

Hi ha mesures per a facilitar l'accés de les dones i homes a llocs als quals es troben poc representats respectivament?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Retribucions i auditoria salarial

Amb relació amb la dimensió de les retribucions, s'analitza tot el relatiu als salaris de la plantilla municipal, seguint el que es disposa al **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, el qual estableix l'obligació de garantir la igualtat de remuneració per treballs d'igual valor, i promoure la detecció i correcció de possibles bretxes salarials per raó de gènere.

D'acord amb el marc normatiu, es du a terme una auditoria retributiva com a part de la planificació, amb l'objectiu d'analitzar i detectar possibles desigualtats manifestades en bretxa salarial, fenomen molt poc probable dins de l'Administració Pública, o també manifestades en diferenciacions retributives que, tot i estar justificades, poden derivar dels rols i estereotips de gènere que continuen influint en l'àmbit laboral.

L'auditoria retributiva es realitza mitjançant l'aplicació d'una metodologia quantitativa basada en el càlcul de mitjanes i medianes salarials, d'acord amb el que estableix el **Reial decret 902/2020 en matèria d'igualtat retributiva**. L'anàlisi se'n fa tant amb els resultats salarials totals anuals sense complements (retribucions bàsiques) com amb complements (retribucions bàsiques +

complement de destí + complement específic + gratificacions + plusos + complement de productivitat). També cal indicar que l'anàlisi es realitza indiferenciadament amb personal funcionarial i laboral, en tant que ambdues categories estan equiparades salarialment.

Els indicadors s'han aplicat en tot allò que puga ser comparable, ja que, es considera bretxa salarial a la diferència salarial injustificada entre dones i homes que ocupen llocs de treball d'igual valor. A la normativa vigent, s'identifica el treball d'igual valor com aquell en què les funcions, tasques, condicions educatives, professionals o de formació per al seu exercici, siguen equivalents.

D'esta manera, es considera realitzar les següents comparacions:

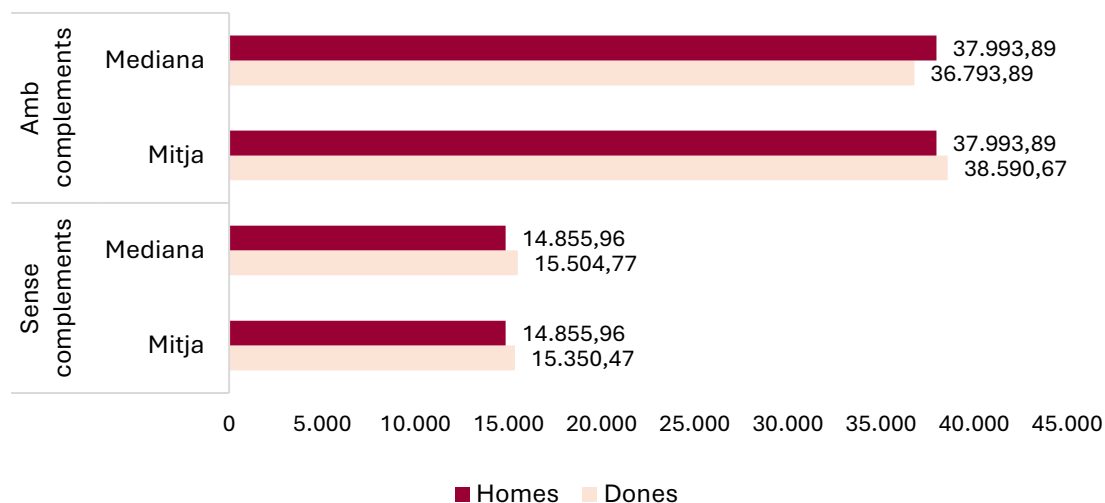
- Llocs de treball.
- Departaments amb el mateix grup laboral.
- Grups laborals.
- Totalitat de la plantilla municipal.

A continuació s'exposen gràficament amb la interpretació corresponent tota l'anàlisi feta. Cal mencionar que no s'ha trobat bretxa salarial (diferència injustificada del 25% o més per a llocs de treball equivalents entre dones i homes) en cap de les comparacions, però sí que es troben diferències entre dones i homes, les quals es tractaran d'interpretar a continuació.

- **Mitjanes i medianes per lloc de treball.**

Pel que fa a la comparació en funció dels llocs de treball, es poden comparar un total de 4 llocs de treball diferents, en tant que són els únics que es conformen per dones i homes i no són unipersonals. Els llocs de treball comparats són: personal administratiu, agents de policia, consergeria i peó d'instal·lacions esportives. Es poden observar els resultats als següents gràfics:

MITJANES I MEDIANES PERSONAL ADMINISTRATIU



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

BRETXA SALARIAL PERSONAL ADMINISTRATIU	
Sense complements	-3%
Amb complements	-2%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

Com es pot observar, en relació als llocs de treball corresponents a **personal administratiu**, no es notifiquen diferències significatives que indiquen una bretxa salarial entre dones i homes. De fet, les dades mostren una tendència lleugerament favorable a les dones quan s'exclouen els complements, i un equilibri molt ajustat quan s'hi inclouen.

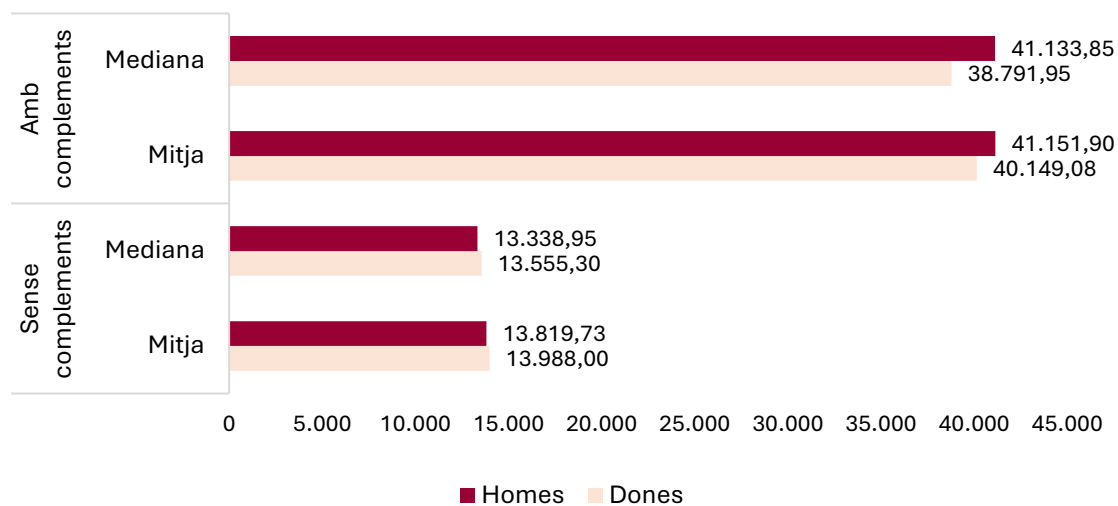
Si s'aplica la fórmula relativa a la bretxa salarial s'obté el resultat de -3 % sense complements i de -2% amb complements, indicant uns salaris mitjans lleugerament majors per a les dones.

Esta diferenciació pot vindre donada pel fet que el treball administratiu ha estat tradicionalment vinculat als rols de gènere associats a les dones, com ara l'organització, l'atenció al públic o el suport a tasques executives. Estos estereotips han propiciat una major presència femenina en este tipus de llocs i,

per tant, no es detecten diferenciacions notables en complements per antiguitat, com els triennis, a diferència d'altres grups professionals.

En segon lloc, s'analitza el lloc de treball agent de policia, els resultats es poden observar:

MITJES I MEDIANES AGENTS DE POLICIA



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

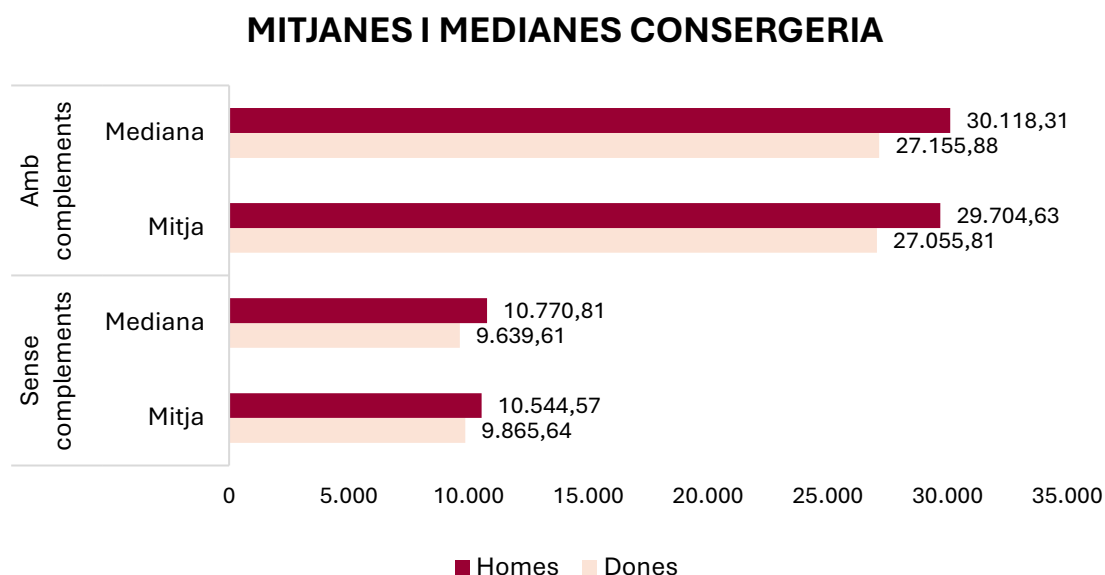
BRETXA SALARIAL AGENTS DE POLICIA	
Sense complements	-1%
Amb complements	2%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

Els resultats tampoc mostren diferències significatives als salaris de dones i homes que treballen com a **agents de policia**. Tot i això, cal tenir en compte que es tracta d'un departament tradicionalment masculinitzat, on els homes continuen sent majoria i acumulen, en molts casos, una major antiguitat.

Els homes presenten una mitjana salarial de 41.151,90€, dada superior a la de les dones (40.149,08€), i la mediana també evidencia una diferència (41.133,85€ davant 38.791,95€). Estes dades s'expliquen pel fet que existeix un desequilibri associat a la composició i l'estructura temporal del cos de la policia local.

En canvi, si s'analitzen els llocs de treball de consergeria i instal·lacions esportives sí que s'observen diferències significatives:



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

BRETXA SALARIAL CONSERGERIA	
Sense complements	6%
Amb complements	9%

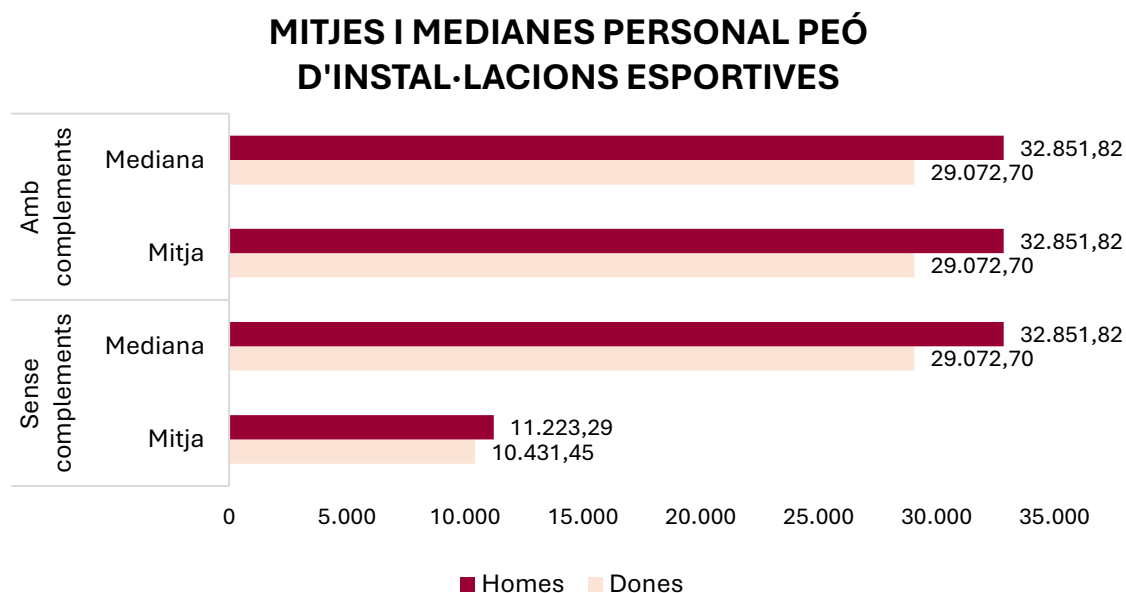
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

Pel que fa al lloc de treball de **consergeria**, les dades evidencien diferències significatives a favor dels homes, especialment en l'anàlisi del salari anual total amb complements. Estes diferències es fan més paleses en els resultats del càlcul de la bretxa salarial, que se situa en un 6% sense complements i en un 9% amb complements. Tot i que estes xifres no arriben al llindar del 25% establert per considerar-se una bretxa salarial rellevant segons el Reial decret 902/2020, sí que indiquen una diferència retributiva que cal analitzar.

En revisar la causa d'esta diferència, es notifica una diferenciació al complement específic associada a la pertinença a diferents departaments. Concretament, els llocs de consergeria adscrits al Departament d'Administració General de l'Educació –ocupats per homes– compten amb un complement específic de nivell 18, amb una quantia superior a la qual perceben altres persones en llocs equivalents, que tenen assignat un complement de nivell 13. Esta diferenciació dels complements específics deriva d'una diferenciació de les funcions que desenvolupen cadascun del llocs de treball dels diferents departaments.

A més, s'ha detectat que els homes tenen un major nombre de triennis, la qual cosa justifica la diferenciació observada en les retribucions bàsiques, és a dir, en el que és al salari sense complements. A més, els homes tenen més gratificacions anuals que les dones, fet que contribueix a accentuar la diferència salarial observada al bloc amb complements.

D'igual manera, s'observen diferències similars per les persones que treballen com a **peons d'instal·lacions esportives**, gràficament es poden representar:



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

BRETXA SALARIAL PEÓ D'INSTAL·LACIONS ESPORTIVES	
Sense complements	6%
Amb complements	9%

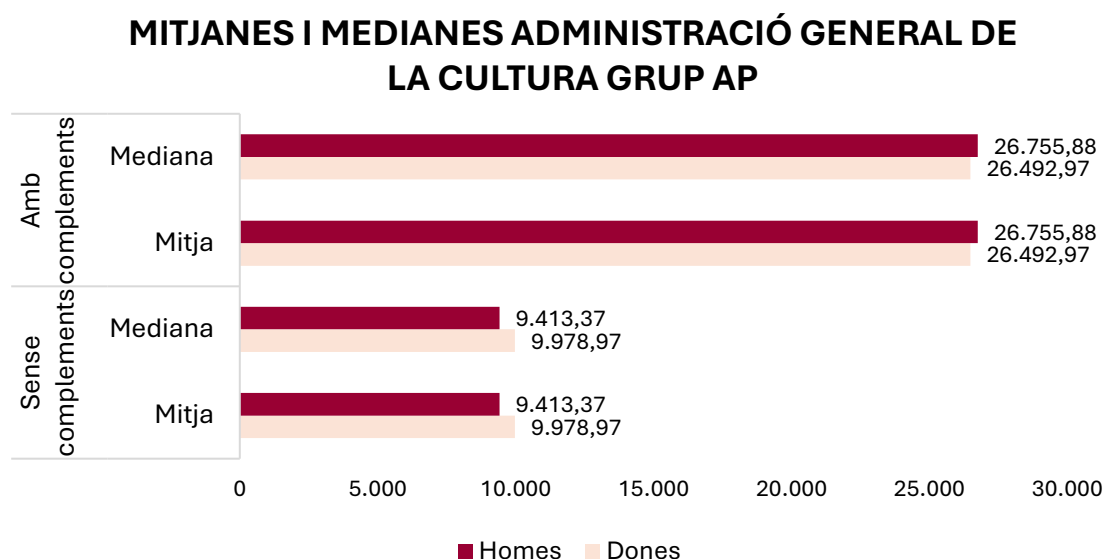
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

Els resultats del càlcul de la bretxa salarial corresponen exactament als obtinguts a l'anterior cas i a més les causes d'estes diferències corresponen també a, per una banda, una diferenciació de complements específics i, per altra al nombre diferencial de triennis entre les dones i els homes.

- **Mitjanes i medianes per sexe dins del mateix departament i grup laboral.**

Seguidament, és comparable també les persones que pertanyen al mateix departament i grup laboral, sent possible fer la comparació de fins a 3 grups, en tant que són els únics casos que són grups mixtos i no unipersonals. El grup AP d'administració general de la cultura, el grup AP d'instal·lacions esportives i el grup A1 d'administració general.

Es pot observar l'anàlisi gràfica a continuació:



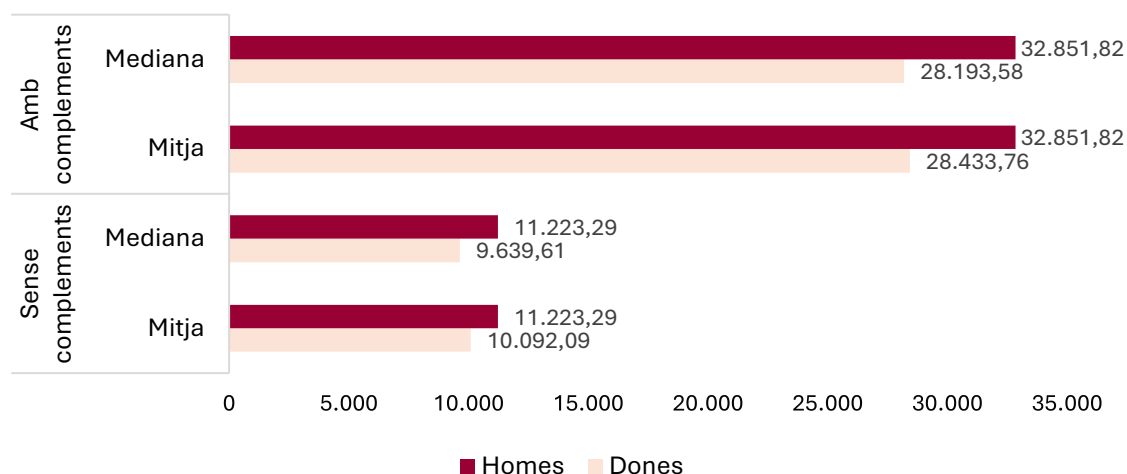
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

En la comparativa feta per al **grup AP de l'administració general de cultura** s'observen diferències salarials entre dones i homes, tot i que no són especialment significatives. Cal destacar que l'anàlisi s'ha realitzat sobre una mostra molt reduïda (dos dones i un home), fet que pot afectar la solidesa dels resultats i condicionar la interpretació estadística.

Revisant les dades, es constata que la diferència detectada en el salari total sense complements es deu, principalment, a l'antiguitat més elevada de les dones en el lloc de treball, la qual comporta unes retribucions bàsiques lleugerament superiors.

D'altra banda, la diferència observada en l'anàlisi salarial total amb complements, és conseqüència del fet que la mostra masculina compta amb complement de productivitat, fet que incrementa lleugerament el seu salari final i explica l'avantatge mínim que s'hi observa a favor dels homes.

MITJANES I MEDIANES INSTAL·LACIONS ESPORTIVES GRUP AP



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

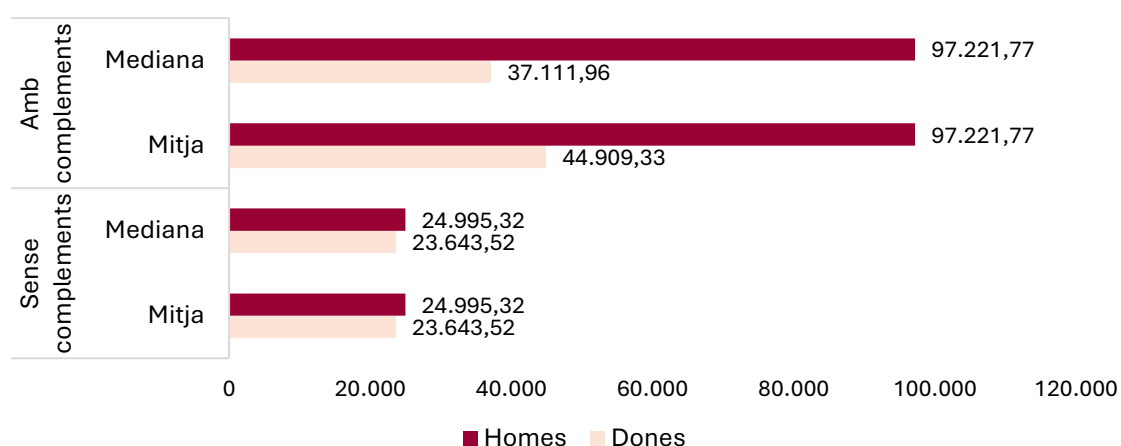
També es compara el **grup AP del departament d'instal·lacions esportives**. En este cas, es poden observar diferències significatives.

Pel que fa al salari sense complements, les dones presenten una mitjana de 10.092,09€, mentre que els homes arriben a una mitjana d'11.223,29€. Esta diferència, de 1.131,20€, reflecteix una bretxa salarial a favor dels homes. La mediana per a les dones és de 9.639,61€, lleugerament inferior a la mitjana, mentre que els homes mantenen la mateixa mediana (11.223,29€), cosa que indica una distribució salarial més homogènia entre els homes del grup.

Quant al salari amb complements, la diferència entre els salaris mitjans augmenta considerablement, amb les dones obtenint una mitjana de 28.433,76€ i els homes una mitjana de 32.851,82€, una bretxa salarial de 4.418,06€ a favor dels homes. En este cas, les medianes són també diferenciades, amb 28.193,58€ per les dones i 32.851,82€ per als homes, la qual cosa indica que la bretxa salarial amb complements es manté i es reflecteix en les dos mesures.

Com en els casos anteriors, cal tindre en compte que es tracta d'una mostra molt reduïda, fet que pot distorsionar parcialment els resultats. Les diferències detectades poden explicar-se, d'una banda, per una major antiguitat mitjana de la mostra masculina, i de l'altra, per la diferència de nivell del complement específic, atés que la mostra masculina percep un nivell 18, mentre que la major part de la mostra femenina es troba en un nivell 13.

MITJANES I MEDIANES ADMINISTRACIÓ GENERAL GRUP A1



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

Finalment, l'últim grup que es pot comparar correspon al **grup A1 al departament d'administració general**. Es detecten diferències salarials molt marcades, especialment quan es tenen en compte els complements retributius.

Pel que fa al salari sense complements, les diferències són moderades: les dones tenen una mitjana i mediana de 23.643,52€, mentre que els homes presenten una mitjana i mediana lleugerament superior, de 24.995,32€. Esta diferència, de poc més de 1.300€, s'atribuïx a diferències en l'antiguitat. Ara bé, quan s'analitza el salari amb complements, la bretxa salarial s'amplia de manera molt significativa: mentre que la mitjana per a les dones és de 44.909,33€, la dels homes arriba fins als 97.221,77€, més del doble. També la mediana mostra este salt: 37.111,96 € per a les dones davant dels 97.221,77€ per als homes.

Esta diferència tan significativa s'explica fonamentalment per la diferència del lloc de treball que ocupen les persones que integren el grup A1 d'este departament. Esta deferència comporta una diferència també al complement específic, el qual és d'un nivell molt elevat al cas de la mostra masculina.

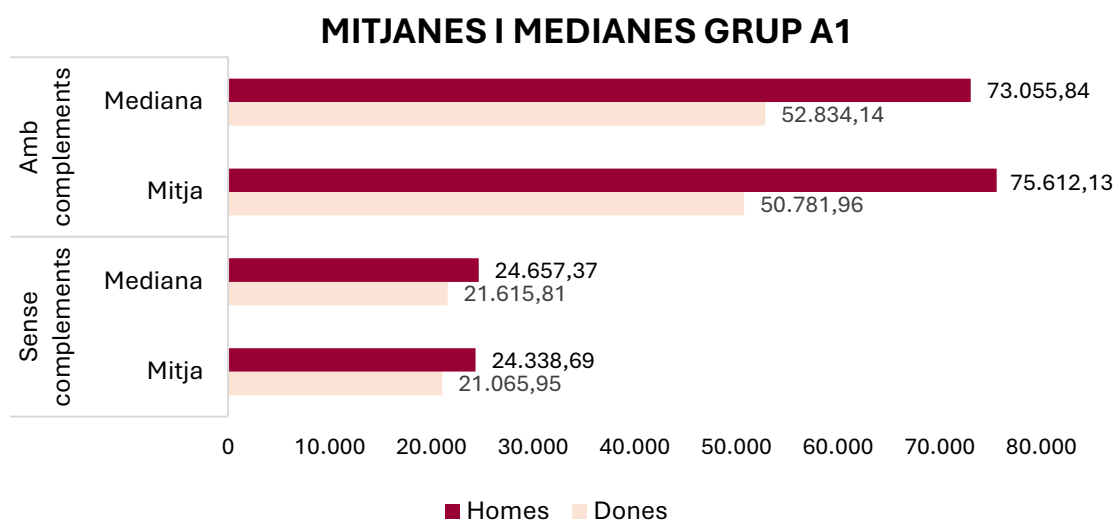
- **Mitjanes i medianes per grup laboral: S'ha analitzat la retribució agregada de cada grup laboral.**

En penúltim lloc, s'analitzen les mitjanes i medianes per grup laboral. Cal mencionar que esta comparació potser no és del tot una comparació de llocs de treball equivalents, però es poden comparar de manera generalitzada. Tractant de detectar possibles diferències no justificades o explicables.

En primer lloc, l'anàlisi del **grup A1** presenta diferències molt significatives tant en l'anàlisi del salari sense complements com amb complements. Com ja s'ha avançat justament a l'anàlisi anterior, les diferències responen a la diversitat de llocs de treball i, per tant, la diferenciació de complements específics.

A pesar que el grup laboral A1 està prou feminitzat, els llocs de treball majorment remunerats com ara secretaria, tresoreria, intervenció o arquitectura estan freqüentats per un home. La diferència és molt significativa, en tant que el complement específic és molt alt així per a estos llocs de treball. A més, els

triennis de la mostra masculina també són molt elevats, fet que provoca que les dades resultants de l'anàlisi, com es poden observar a la següent gràfica:

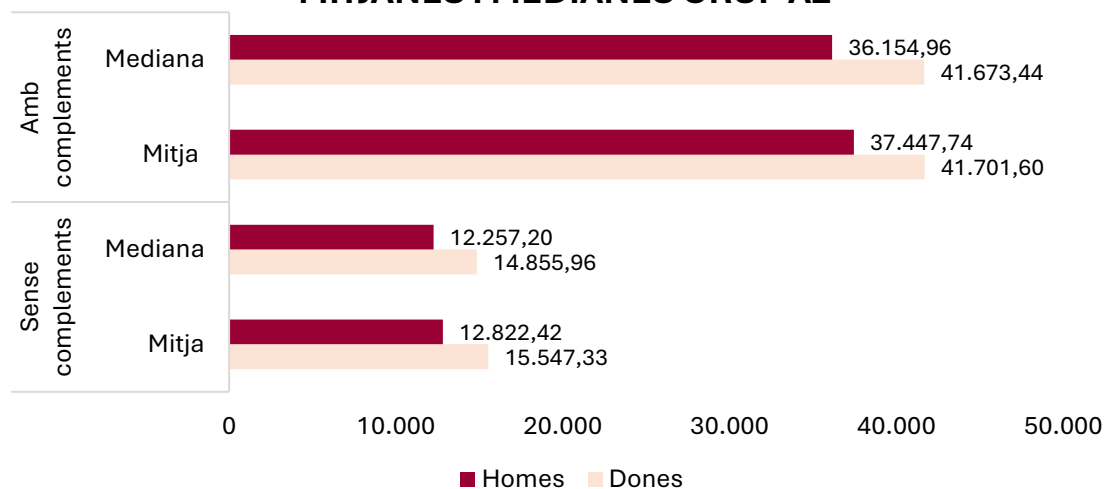


Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

Per altra banda, analitzant les mitjanes i medianes **del grup A2** també mostren diferències significatives, sobretot en l'anàlisi del total anual amb complements. Igualment, la diferenciació fonamental radica en la diferenciació dels llocs de treball que ocupen els homes enfront de les dones. En este grup, els llocs de treball més remunerats com ara intendent de policia o inspector de policia estan ocupats per homes.

Una altra de les diferenciacions que dispara les mitjanes i medianes amb complements entre els homes, donant com a resultat una diferenciació significativa enfront de les dones radica en les gratificacions, les quals són més freqüents per als homes que per a les dones que integren este grup laboral.

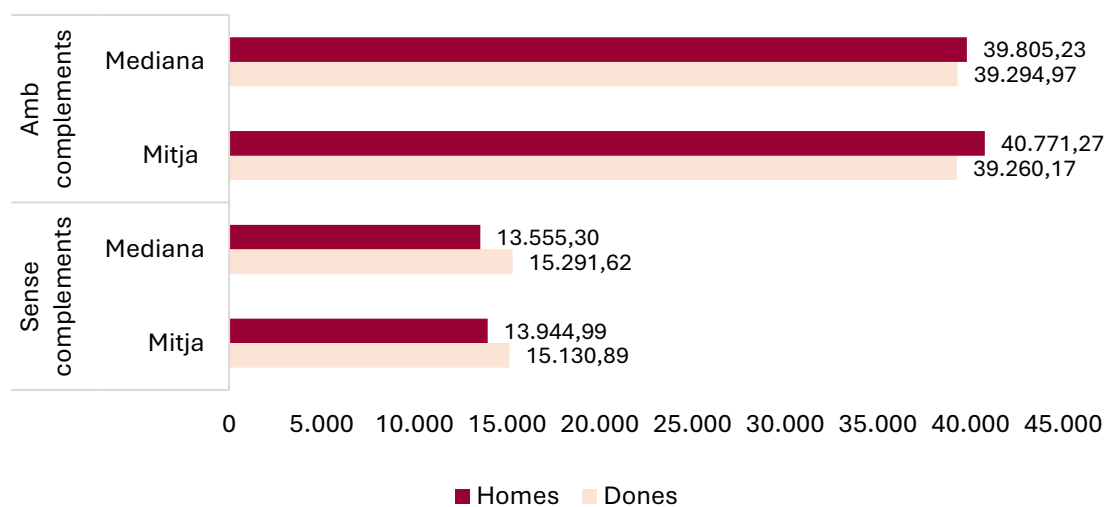
MITJANES I MEDIANES GRUP A2



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

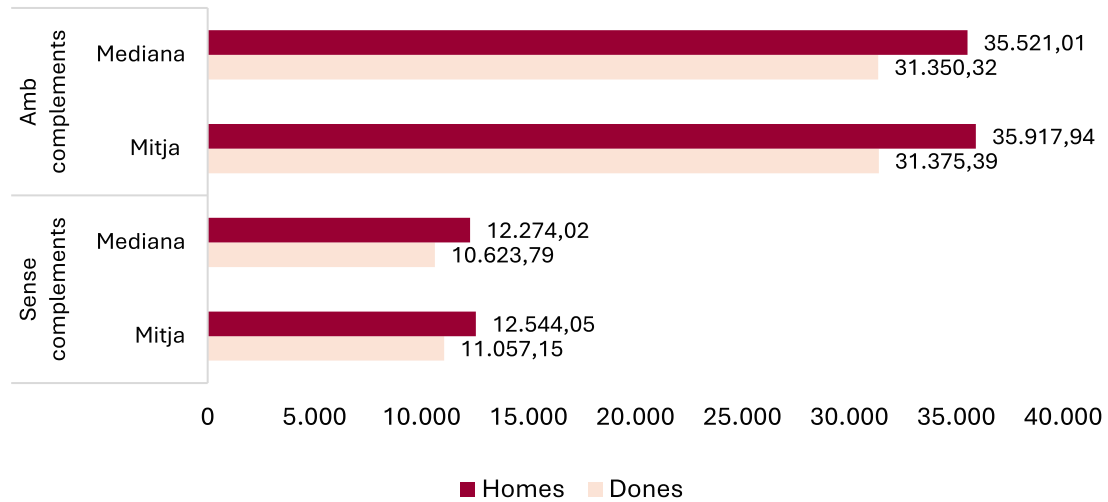
Passant a l'anàlisi dels grups C, tant C1 com C2, s'obtenen els següents resultats, expressats gràficament:

MITJANES I MEDIANES GRUP C1



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

MITJANES I MEDIANES GRUP C2



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

Al grup laboral C1, s'observen diferències salarials que varien si es tenen en compte els complements retributius o no. Quan es consideren els complements, els homes presenten una mitjana anual de 40.771,27€, mentre que les dones cobren 39.260,17€. Esta diferència, sense ser molt significativa, indica una diferència a favor dels homes. Pel que fa a la mediana, les xifres són més pròximes: 39.805,23€ per als homes i 39.294,97€ per a les dones, la qual cosa indica que, malgrat la diferència en la mitjana, el salari central dins la distribució és similar entre ambdós sexes.

Si s'analitzen els salaris sense complements, són les dones les que presenten quanties mitjanes majors (15.130,89€ de les dones enfront de 13.944,99€ dels homes). Quant a la mediana, les dones cobren 15.291,62€, i els homes 13.555,30€. Estes dades apunten a una retribució base lleugerament més elevada per a les dones dins del grup C1, en absència de complements. Les diferenciacions en este cas responen a, per una banda, unes majors retribucions bàsiques de les dones, donades per un major nombre de triennis, i, per altra banda, una diferència lleugera en el nombre de complements de productivitat i gratificacions que reben els homes, un poc més elevats que el que reben les dones.

Per altra banda, en relació al **grup laboral C2** les diferències salarials son més pronunciades i es manté la constant tant amb, com sense complements. Amb complements, els homes presenten una mitjana de 35.917,94€, davant dels 31.375,39€ de les dones. La mediana reforça esta desigualtat, amb 35.521,01€ per als homes i 31.350,32€ per a les dones.

L'anàlisi sense complements continua presentant diferències entre dones i homes. La mitjana salarial dels homes és de 12.544,05€, mentre que la de les dones se situa en 11.057,15€. La mediana mostra una diferència similar: 12.274,02€ per als homes i 10.623,79€ per a les dones.

Les diferències segueixen el patró analitzat fins ara, major antiguitat del homes, major productivitat i gratificacions en comparació a les dones.

El grup B no pot ser analitzat de forma comparada en tant que està integrat completament per homes.

El fet que, en la major part de l'anàlisi feta, no s'hagen detectat diferències salarials injustificades ni casos de bretxa salarial oficial (entenent-la com una diferència superior al 25%) no impedeix identificar certs patrons estructurals que expliquen per què, de manera general, els homes continuen tenint un salari mitjà anual superior al de les dones. Estes diferències responen principalment a dos fenòmens socials profundament arrelats: la divisió sexual del treball i els rols i estereotips de gènere.

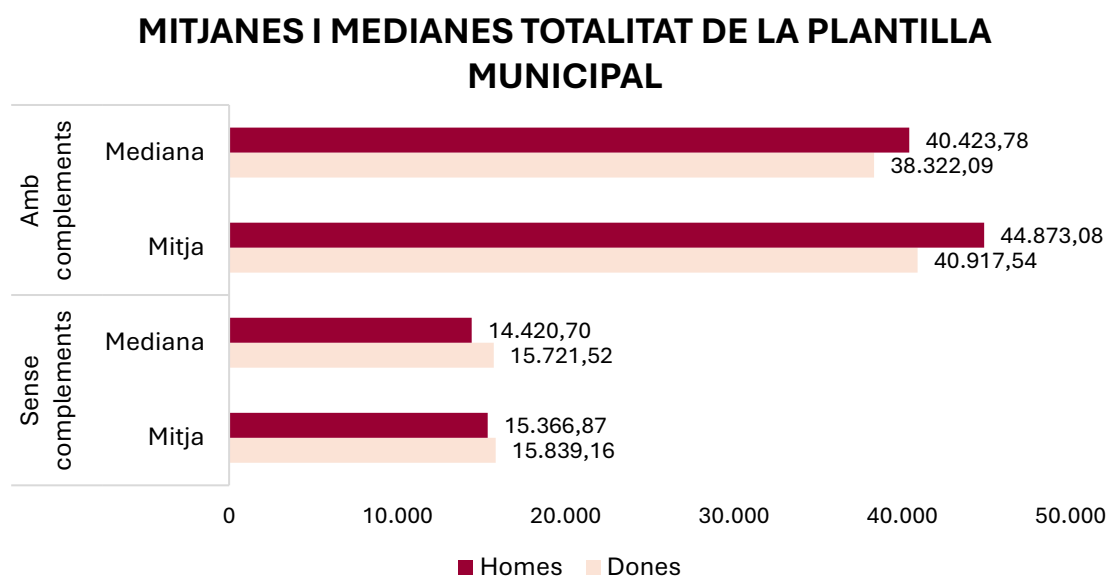
En primer lloc, la divisió sexual del treball suposa una distribució desigual de les responsabilitats productives i reproductives entre dones i homes. Tradicionalment, les dones han assumit una major càrrega en les tasques domèstiques i de cura, la qual cosa limita freqüentment la seua disponibilitat per a accedir a determinades condicions laborals més valorades. Esta situació repercuteix en la seua trajectòria professional, dificultant l'accés a llocs de major responsabilitat o a gratificacions i complements associats a la disponibilitat, l'antiguitat o l'assumpció de tasques addicionals. Per contra, els homes, alliberats en gran mesura d'estes responsabilitats domèstiques per la manca de

corresponsabilitat, poden dedicar més temps i recursos al desenvolupament professional, el que es tradueix en una major retribució total.

En segon lloc, els estereotips de gènere continuen influenciant la percepció i valoració de les competències associades a cada sexe. Les tasques relacionades amb el lideratge, la presa de decisions o la gestió d'equips sovint són percebudes com a pròpies dels homes, mentre que les tasques vinculades a l'atenció, la cura i el suport es relacionen amb els rols femenins. Esta associació implica que els llocs ocupats majoritàriament per dones, encara que requerisquen un alt nivell de responsabilitat o habilitats emocionals complexes, solen estar menys valorats econòmicament que aquells considerats "masculins". Així, es manté una jerarquia retributiva que no respon al valor real del treball, sinó a una construcció social de gènere que afavoreix els homes en termes de reconeixement i compensació econòmica.

- **Mitjana i mediana del total de la plantilla.**

Finalment, es realitza la mitjana i la mediana de la totalitat de dones i homes que integren la plantilla de l'Ajuntament, tenint una visió general de l'estructura salarial en funció del sexe de l'Ajuntament d'Almussafes. Gràficament s'observa:



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del registre salarial.

Prevenió de l'assetjament o per raó de sexe

L'assetjament sexual o per raó de sexe és un comportament que es dona amb relació al sexe. Es manifesta diversament i pot ocórrer en diferents contextos i mitjançant diversos canals. Per exemple, les formes més comunes són:

- Comentaris inapropiats.
- Contacte físic no desitjat.
- Avanços no desitjats.
- Assetjament en línia.

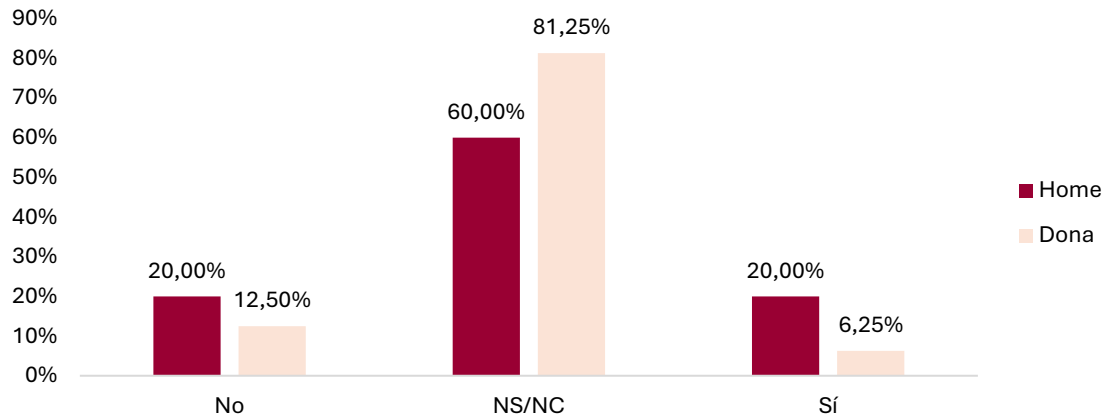
L'assetjament impacta íntegrament les persones que el pateixen, afectant no sols la salut emocional i psicològica, sinó que pot tindre conseqüències en les relacions laborals i personals. Concretament en l'administració pública, el risc de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe no existeix solament entre persones integrants de la plantilla, sinó que s'amplia a la resta de la ciutadania en tant que es comparteixen espais públics amb interacció en la ciutadania en general.

Pel que fa a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, no tenen un protocol d'abordatge al respecte. A més, donada la situació de les persones treballadores de l'ajuntament, d'estar en contacte constant amb persones externes, esdevé necessari tindre'l i que tota la plantilla el conega. Arran la reunió qualitativa es va identificar una naturalització de situacions d'assetjament a conseqüència de les característiques locals en termes de poca població i tracte proper entre la ciutadania.

No obstant això, en preguntar a la mostra del qüestionari sobre l'existència d'alguna regulació contra l'assetjament sexual o per raó de sexe, la major part de la mostra afirma no saber-ho, però fins al 6,25% de les dones i el 20% dels homes sí que afirmen l'existència d'alguna regulació. Potser es refereixen a regulacions que no són internes, en tant que no existeix cap protocol intern en matèria de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

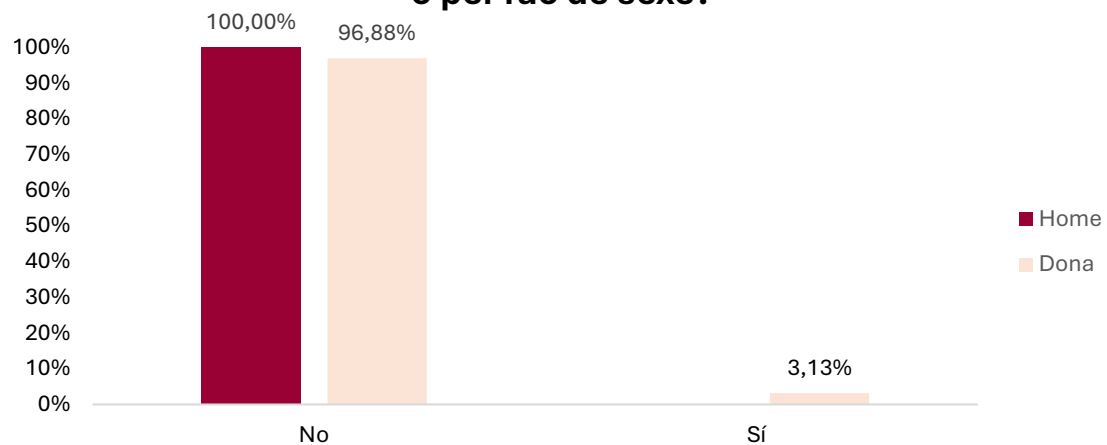
Pel que fa al coneixement d'algun cas concret d'assetjament, solament un 3,13% de les dones afirmen ser coneixedores, però la major part de la mostra afirma no saber el procediment de denúncia i els recursos existents. Per l'assessorament en este àmbit (75% de les dones i 60% dels homes).

Existeix a l'ajuntament alguna regulació contra l'assetjament sexual o per raó de sexe?



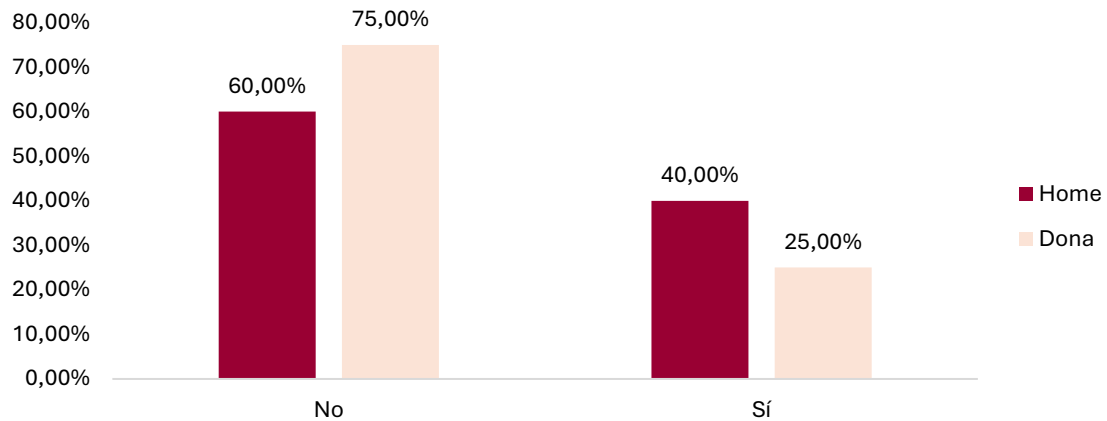
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Es té coneixement d'algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Coneixes el procediment de denúncia i els recursos per assessorar-te en este àmbit?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

L'absència d'un protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'administració pública genera una situació de vulnerabilitat tant per al personal com per a la ciutadania. Els resultats del qüestionari mostren que una gran part de la plantilla desconeix l'existència de mesures específiques o procediments de denúncia, la qual cosa dificulta la identificació i el tractament d'estes situacions. Esta manca de regulació i formació contribueix a la naturalització de conductes inapropiades, especialment en contextos locals on les relacions interpersonals es caracteritzen per la proximitat i l'escassa separació entre àmbits laborals i socials. Per tant, resulta imprescindible desenvolupar un protocol clar i accessible que proporcione eines per a previndre, detectar i gestionar qualsevol cas d'assetjament.

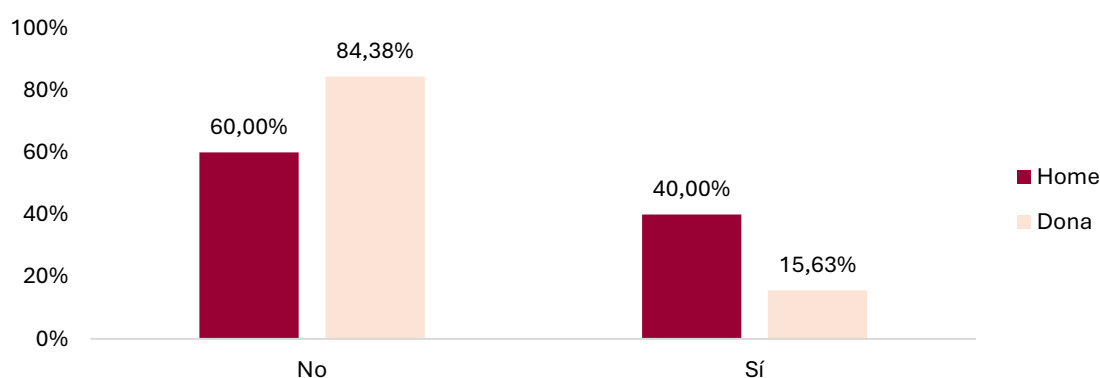
Llenguatge inclusiu i no sexista

Pel que fa al llenguatge inclusiu, es va poder apreciar durant la reunió qualitativa que és un tema necessari a tractar, especialment en els documents formals dins de les diferents àrees i en els processos de selecció. Tot i que s'indica que des del departament de comunicació s'estan destinant recursos per a fer-ne ús, insisteixen que tindre una formació al respecte i ser conscients de la

normalització d'alguns usos, que realment suposen desigualtats, és essencial. Com ja s'ha analitzat a l'apartat de selecció de personal, es fa un ús del masculí genèric a les publicacions formals d'ofertes de treball, ús que es redueix a les xarxes socials de l'Ajuntament. Observant esta tendència als documents de l'ajuntament en general, les respostes obtingudes del qüestionari realitzat afirmen majoritàriament que no es fa ús del masculí genèric (83,38% de les dones i 60% dels homes).

En contraposició s'ha observat un ús sexista del llenguatge com ja s'ha comentat anteriorment. Aleshores potser és una qüestió de percepció i de falta de formació en llenguatge inclusiu de la que deriven els resultats del qüestionari.

Es fa ús del masculí genèric en els documents de l'ajuntament independentment del sexe de la persona a la qual es refereixen o van dirigits?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Violència de gènere

La violència de gènere continua sent una de les principals violències que viuen les dones en les nostres societats. Esta es refereix a qualsevol acte o conducta violenta que es basa en les diferències de gènere i que resulta, o pot resultar en mal físic, sexual o psicològic per a les persones afectades. Esta forma de violència està arrelada en les desigualtats de poder entre sexes i sol ser dirigida cap a les dones a causa de la seua condició de dona.

Les administracions públiques, d'acord amb la Resolució de 16 de novembre de 2018 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, que publica l'Acord de la Conferència Sectorial d'Administració Pública, han aprovat un mecanisme per a afavorir la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques víctimes de violència de gènere. Este acord garanteix el dret d'estes empleades a traslladar-se entre administracions públiques, cosa que permet que puguen desplaçar-se a municipis allunyats de l'agressor i assegurar la seua protecció.

En este sentit, és important fer referència a la Resolució de 9 de novembre de 2017, del director general de Relacions amb les Corts, per la qual es publica el conveni entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies per a impulsar la mobilitat de les empleades públiques, per raó de violència de gènere, entre administracions públiques, la qual cosa facilita un espai major de col·laboració entre diferents administracions públiques per a garantir la mobilitat i que el procediment, per tant, es faça de forma més àgil. L'Ajuntament no està adherit a l'acord marc, encara que sí que gestiona diverses subvencions en matèria de prevenció de la violència de gènere i promou activitats i recursos per a tota la ciutadania que podrien fer-se extensibles a la plantilla de l'Ajuntament.

Transversalitat de gènere

La transversalitat de gènere és essencial per garantir que els principis d'igualtat estiguen integrats en totes les àrees i nivells de l'organització. Este enfocament implica una responsabilitat col·lectiva per l'aplicació de la perspectiva de gènere en totes les fases de la presa de decisions i dinàmiques laborals.

Per aconseguir-ho, resulta imprescindible desenvolupar accions concretes com l'elaboració d'informes d'impacte de gènere que avaluen com les decisions afecten dones i homes de manera diferenciada, així com la realització de reunions internes de coordinació que asseguren l'alineació de totes les àrees amb els objectius d'igualtat. A més, és fonamental valorar la figura d'un agent d'igualtat com a referent que supervise, assessore i impulse les accions necessàries per a fer efectius estos principis. D'esta manera, la transversalitat

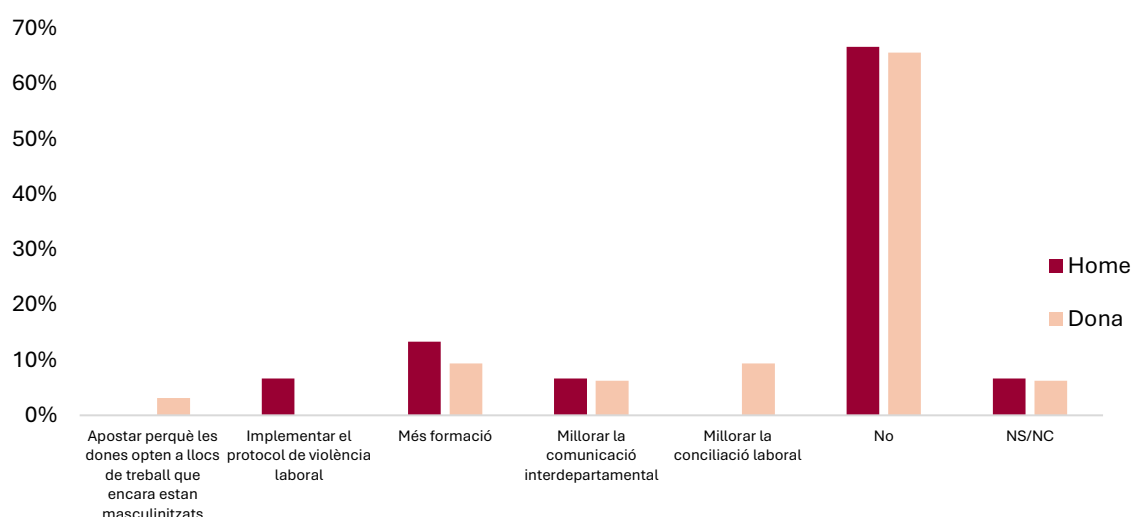
esdevé un mecanisme actiu per a transformar l'organització en un espai més inclusiu i equitatiu.

Analitzant estes qüestions al funcionament de l'Ajuntament d'Almussafes, al qüestionari s'arrepleguen diverses propostes per part de la plantilla que podrien ser incloses en el pla d'acció. Les respostes poden agrupar-se en:

- Apostar perquè les dones opten a llocs de treball que encara estan masculinitzats.
- Implementar el protocol de violència laboral.
- Més formació.
- Millorar la comunicació interdepartamental.
- Millorar la conciliació laboral.

Cal indicar que la majoria de les persones que contesten el qüestionari afirma no tindre cap proposta (65% de les dones i 66% dels homes). Entre les propostes exposades, la formació és la que més respostes agrupa, siguen representada pel 9,3% de les dones i el 13,3% dels homes.

Tens alguna proposta d'acció per a millorar la igualtat d'oportunitats en la plantilla de l'ajuntament, o perceps alguna necessitat en la qual siga necessari treballar?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari.

Avaluació de l'anterior Pla Intern d'Igualtat

Finalment, a l'últim apartat es realitza una revisió comparativa de l'anterior planificació interna d'igualtat de l'Ajuntament d'Almussafes i el que al present document s'està duent a terme.

Gràcies a la realització de l'avaluació de l'anterior pla, és possible observar les diferències metodològiques existents i el procés evolutiu de l'anterior planificació.

Primerament, és adient analitzar comparativament les estructures metodològiques d'ambdues planificacions. Mitjançant l'anàlisi es poden trobar diverses diferències respecte a les tècniques utilitzades per la recerca d'informació tant qualitativa com quantitativa. S'exposen les diferències a continuació:

TÈCNIQUES D'ANÀLISI EMPREDES	I Pla Intern d'Igualtat	II Pla Intern d'Igualtat
Qüestionari a la plantilla municipal	Sí	Sí
Anàlisi organitzacional	Sí	Sí
Auditoria de les retribucions	Sí	Sí
Anàlisi del llenguatge no sexista	Sí	Sí
Anàlisi de documentació	Sí	Sí
Reunions qualitatives	No	Sí
Anàlisi DAFO (debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats)	Sí	No

L'estructura metodològica que s'ha sigut al present projecte és molt similar que la que es va dur a terme a la planificació anterior, en tant que és molt completa i efectiva, combinant tècniques qualitatives i quantitatives.

Com a novetat, en esta planificació s'ha incorporat una reunió qualitativa, que ha permés recollir aportacions directes del personal sobre diferents àrees d'interés per al desenvolupament del pla. Esta eina s'ha considerat útil per ampliar la mirada sobre la realitat interna de l'organització i complementar la resta d'informació recollida, mantenint així una metodologia participativa i adaptada al context actual.

Per altra banda, gràcies a l'elaboració de l'informe final del I Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almussafes, es pot analitzar tant l'estructura de l'anterior pla d'acció com el grau d'implementació de les mesures proposades.

D'esta manera, al pla d'acció es contempen una totalitat de 28 mesures, classificades en les següents àrees d'actuació:

- Àrea d'ocupació.
- Àrea de classificació professional, promoció i formació.
- Àrea de retribucions.
- Àrea de conciliació.
- Àrea de salut laboral i assetjament.
- Àrea de llenguatge inclusiu i comunicació
- Àrea del departament de policia.

La distribució de les actuacions per àrees mostra que s'ha fet més èmfasi en l'àrea de llenguatge inclusiu i comunicació, amb 10 actuacions, seguida de l'accés a l'ocupació (7 actuacions) i el departament de policia (6 actuacions). També s'han registrat 5 actuacions en l'àrea de classificació professional, promoció i formació, i 4 en l'àrea de conciliació.

En canvi, l'àrea de salut laboral i assetjament compta amb 2 actuacions, i l'àrea de retribucions només amb 1 actuació. En total, s'han identificat 35 actuacions repartides entre les diferents àrees analitzades.

En el present pla es mantenen les àrees d'intervenció ja contemplades en l'anterior planificació, amb l'excepció de l'àrea de policia local, que desapareix com a línia pròpia, i s'incorporen dues àrees noves: violència de gènere i

transversalitat de gènere, adaptant els continguts i actuacions a les noves àrees d'anàlisi que s'han contemplat al diagnòstic.

Segons l'informe, de les 28 mesures proposades, s'han dut a terme 22, concretament:

- **Mesures realitzades:** 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26 i 28.
- **Mesures realitzades parcialment:** 2.
- **Mesures que no s'han fet:** 4, 8, 12, 18, 22 i 27.

En resum, la present planificació manté una metodologia similar a l'emprada en la planificació anterior, incorporant les reunions qualitatives. A partir de l'anàlisi de l'informe final del I Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almussafes, s'ha constatat que de les 28 mesures proposades, se n'han implementat completament 21, una de manera parcial i 6 no s'han executat, la qual cosa representa un grau d'implementació del 78,6%. El nou pla manté la majoria d'àrees d'intervenció, tot afegint-ne dos de noves (violència de gènere i transversalitat de gènere).



CONCLUSIONS

CONCLUSIONS

L'anàlisi feta sobre la plantilla de l'Ajuntament d'Almussafes ha permès identificar diverses dinàmiques que perpetuen les desigualtats de gènere. Estes dinàmiques evidencien l'existència de desigualtats associades als rols tradicionals de gènere, però també mostren avanços significatius en determinats àmbits. A continuació, es presenten les principals conclusions obtingudes, que constitueixen una base sòlida per a la formulació d'estratègies encaminades a aconseguir una igualtat real i efectiva. Les conclusions es presenten organitzades en les diferents àrees que integren el diagnòstic:

1. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

L'estructura de la plantilla reflecteix una segregació horitzontal marcada per rols tradicionals de gènere. Àrees com Seguretat i ordre públic i Brigada d'obres estan masculinitzades, mentre que Serveis socials i Educació tenen una major presència femenina. Esta distribució evidencia la influència de rols de gènere en l'organització laboral. Pel que fa a la segregació vertical, tot i que les dones tenen una presència destacada en grups laborals amb major qualificació (A1 i A2), es manté una segregació vertical en les responsabilitats de lideratge. Els homes tenen més freqüència de càrrecs amb personal al seu càrrec. Encara que totes les persones entrevistades reconeixen dones en llocs de responsabilitat i un alt percentatge considera que la direcció està compromesa amb la igualtat, les dones mostren una percepció més crítica. Esta diferència suggereix que hi ha marge per a reforçar les polítiques d'igualtat i fomentar una confiança més equitativa.

2. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

L'anàlisi de la promoció professional a l'Ajuntament d'Almussafes revela diferències de gènere en la percepció i accés a les oportunitats de desenvolupament laboral. Tot i que la majoria de la plantilla considera que la informació sobre els processos de promoció interna es comunica de manera inclusiva, les dones mostren un coneixement més ampli sobre estos processos

en comparació amb els homes. Esta disparitat podria indicar una major proactivitat per part de les dones en la recerca d'oportunitats de promoció, possiblement com a resposta a una històrica infrarepresentació en càrrecs de responsabilitat.

Pel que fa als canals de comunicació utilitzats per difondre les oportunitats de promoció, s'observen diferències en les vies preferides segons el gènere. Les dones tendeixen a utilitzar més els espais físics, com els taulers d'anuncis, i les vies digitals, com el correu electrònic, mentre que els homes mostren una menor utilització d'estos canals. Esta variabilitat en les preferències comunicatives pot influir en l'accés a la informació i, conseqüentment, en les oportunitats de promoció professional. A més, es destaca que els processos de promoció interna sovint estan associats a la cobertura de baixes concretes i que la comunicació de places vacants es realitza de manera informal, a través del boca-orella. Esta pràctica pot limitar la difusió equitativa de la informació i afectar la percepció de transparència en els processos de promoció. Tot i que existeix un apartat al web de l'ajuntament on es registren les ofertes, la dependència de canals informals podria perpetuar desigualtats en l'accés a les oportunitats de desenvolupament professional.

3. FORMACIÓ

Existeixen diferències significatives entre dones i homes pel que fa a les seues prioritats i interessos en matèria de formació en igualtat. Tant dones com homes consideren prioritària la formació sobre normativa i drets de conciliació, la qual cosa posa de manifest una preocupació comuna per equilibrar la vida laboral i personal. No obstant això, les dones mostren un interès lleugerament superior per la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques laborals, mentre que temes com el protocol per a l'assetjament sexual i l'ús del llenguatge inclusiu reben menys atenció, especialment entre els homes.

4. CONDICIONS LABORALS

Es detecta la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en l'anàlisi dels riscos laborals a l'Ajuntament d'Almussafes, donada la diferenciació existent en els tipus de riscos als quals s'exposen dones i homes, derivada de la segregació horitzontal i la divisió sexual del treball. Això inclou riscos físics associats a sectors masculinitzats, com la brigada de serveis i la policia, i riscos relacionats amb la salut mental, més freqüents en departaments feminitzats, com l'educació i els serveis socials.

5. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Es posa de manifest la necessitat d'enfortir les polítiques de conciliació i corresponsabilitat a l'Ajuntament, per tal d'afavorir una distribució més equitativa de les càrregues familiars i laborals entre homes i dones. Tot i que existeixen mesures formals per facilitar la conciliació, com la flexibilitat laboral, encara es detecta una manca de comunicació activa i una aplicació desigual segons les àrees, fet que perpetua rols de gènere tradicionals.

Pel que fa a les responsabilitats familiars, les dades evidencien un desequilibri significatiu, amb les dones assumint una càrrega més gran en la cura de descendents amb baixa autonomia i persones dependents. Esta situació reflecteix la necessitat d'ampliar les accions formatives i de sensibilització per promoure un canvi cultural, que incorpore la corresponsabilitat com un valor essencial en l'àmbit laboral i familiar, tot garantint una igualtat efectiva en l'accés i ús de les mesures de conciliació.

6. INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Les dades mostren clarament la persistència d'una segregació de gènere en la distribució de llocs de treball a l'Ajuntament, amb sectors clarament masculinitzats o feminitzats segons la percepció de la plantilla. Tot i que existeixen algunes mesures per a promoure una representació equilibrada, són limitades i només aplicades en àmbits específics com el departament de seguretat. La situació posa de manifest la necessitat d'implementar accions positives més àmplies i transversals, així com programes de sensibilització i

formació per combatre els estereotips de gènere que encara perviuen en l'organització.

7. ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

L'absència d'un protocol intern de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit de l'administració pública representa una clara vulnerabilitat, tant per al personal de l'Ajuntament com per a la ciutadania. Esta situació es veu agreujada per la manca de consciència i formació en la matèria, que contribueix a la naturalització d'actituds i conductes inapropiades, especialment en entorns locals amb relacions interpersonals més properes i una interacció freqüent entre personal i persones externes. La falta de mesures clares i accessibles també alimenta la desinformació sobre els procediments de denúncia, la qual cosa genera desconfiança i inseguretat entre les persones afectades. Els resultats del qüestionari evidencien un desconeixement generalitzat sobre recursos existents per fer front a situacions d'assetjament, tant per part d'homes com de dones. Això posa de manifest la necessitat urgent d'establir un protocol d'actuació que incloga no sols mecanismes de denúncia clars i accessibles, sinó també mesures preventives com formacions específiques per a tota la plantilla. El protocol hauria de contemplar una comunicació efectiva i permanent, la qual cosa garanteix que el personal estiga degudament informat sobre els seus drets, les vies d'actuació i els recursos disponibles per a l'assessorament.

8. LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA

La necessitat de fomentar l'ús del llenguatge inclusiu dins de l'administració pública és clara, tant en els documents formals com en els processos de selecció. Tot i que s'han fet esforços des del departament de comunicació per implementar-lo, encara persisteixen pràctiques que reflecteixen desigualtats de gènere, com l'ús del masculí genèric en certes publicacions i documents. Les dades obtingudes del qüestionari i les percepcions expressades en la reunió qualitativa mostren que existeix una manca de formació en llenguatge inclusiu, fet que dificulta la normalització d'un llenguatge més equitatiu. Per tant, és

imprescindible seguir treballant en la formació contínua i en la sensibilització per a garantir que el llenguatge utilitzat siga realment inclusiu.

9. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Les administracions públiques tenen el compromís d'aplicar mesures que afavorisquen la protecció i la mobilitat de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, com es reflecteix en la normativa estatal i autonòmica. Tot i que l'Ajuntament no està adherit a l'Acord per a la mobilitat interadministrativa, sí que gestiona recursos i activitats per a la prevenció de la violència de gènere, la qual cosa mostra una voluntat institucional d'abordar esta problemàtica. No obstant això, la falta d'adhesió a l'acord marc sobre mobilitat interadministrativa limita l'eficàcia d'estes mesures en el context local, ja que no permet a les víctimes de violència de gènere disfrutar d'un desplaçament més àgil entre administracions.

10. TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Les propostes recollides en el qüestionari mostren un desig de millorar la igualtat dins l'organització i destaquen la necessitat de més formació i la implementació de protocols específics, tot i que una part significativa de la plantilla no va presentar propostes concretes, la qual cosa pot reflectir una falta de sensibilització o implicació sobre estes qüestions. Els resultats subratllen la importància d'involucrar-hi activament tot el personal i tots els sectors municipals per a garantir que les accions per a la igualtat siguen efectives.



PLA D'ACCIÓ I CRONOGRAMA

PLA D'ACCIÓ I CRONOGRAMA

A partir de les conclusions extretes del diagnòstic es proposa un conjunt d'actuacions que persegueixen donar resposta a les problemàtiques detectades en l'anàlisi de les diferents parts del diagnòstic realitzat.

L'estructura del present pla d'acció s'identifica amb les àrees del diagnòstic, classificant les actuacions en cadascuna d'elles. A continuació s'exposen les diferents àrees amb els objectius plantejats i les accions corresponents.

Àrea 1: Classificació professional

Objectiu general:

- Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes al sistema de classificació professional.

ACCIÓ 1: REGISTRE DEL PERSONAL EN FUNCIO DEL DEPARTAMENT I DESAGREGAT PER SEXE

Descripció	Registrar informació de la plantilla desagregada per sexe i departament per poder detectar la segregació horitzontal, és a dir, l'existència de departaments masculinitzats i/o feminitzats.
-------------------	--

Àrea 2: Procés de selecció i contractació

Objectiu general:

- Garantir la presència equilibrada de dones i homes als òrgans tècnics de selecció dels processos selectius.

ACCIÓ 2: GARANTIR LA PRESÈNCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES ALS TRIBUNALS DELS PROCEDIMENTS SELECTIUS

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

ACCIÓ 3: ESTABLIR ACCIONS POSITIVES ALS PROCESSOS SELECTIUS D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

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

ACCIÓ 4: FORMAR A LES PERSONES QUE S'ENCARREGUEN DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ PER A LA REDUCCIÓ DE POSSIBLES BIAIXOS.

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

ACCIÓ 5: INCORPORAR PREGUNTES O TEMES D'IGUALTAT ALS TEMARIS DE LES PROVES DE SELECCIÓ

Descripció	Incloure preguntes o temes sobre igualtat de gènere i no-discriminació en els temaris de les proves de selecció per a fomentar la perspectiva de gènere i la inclusió.
-------------------	--

Àrea 3: Promoció professional

Respecte a la promoció professional, es proposa el següent objectiu general:

- Assegurar la presència equilibrada de dones i homes als processos de promoció interna

En tant que la plantilla municipal està generalment feminitzada, l'objectiu s'enfoca en una mesura ponderada entre homes i dones, referenciant a un equilibri real i no en termes de valors absoluts.

ACCIÓ 6: GARANTIR LA PARTICIPACIÓ EQUITATIVA EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ INTERNA

Descripció	Garantir transparència en els processos de promoció interna amb l'objectiu d'assegurar l'accés i comunicació igualitària tant de dones com d'homes.
-------------------	---

ACCIÓ 7: ESTABLIR UN MECANISME DE COMUNICACIÓ FORMAL PER A LA PROMOCIÓ INTERNA.

Descripció	Establir un mecanisme de comunicació formal per donar a conèixer els processos de promoció interna, de manera equitativa, entre tota la plantilla, assegurant la seua transparència.
-------------------	--

Àrea 4: Formació

Objectiu general:

- Promoció de l'accés a la formació sobre igualtat.

ACCIÓ 8: INCLOURE EN LA INTRANET MUNICIPAL UN APARTAT QUE CONTINGA TOTS ELS RECURSOS FORMATIUS DISPONIBLES EN MATÈRIA D'IGUALTAT.

Descripció	Afegir a la intranet municipal un apartat on es pugui accedir de manera directa a tot el contingut formatiu disponible en matèria d'igualtat, garantint l'accés de totes les persones a estos recursos en qualsevol moment.
-------------------	---

ACCIÓ 9: VALORAR LA FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ INTERNA

Descripció	Valorar la formació en matèria d'igualtat de manera positiva en els processos de selecció del personal, així com als processos de promoció interna, incentivant la realització de les formacions.
-------------------	---

Àrea 5: Condicions de treball (seguretat laboral i salut)

Objectiu general:

- Incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la garantia de la salut laboral.

ACCIÓ 10: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'AVALUACIÓ DELS RISCOS LABORALS

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

ACCIÓ 11: INCLOURE L'AVALUACIÓ DELS RISCOS PSICOSOCIALS, DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE, EN L'AVALUACIÓ DELS RISCOS LABORALS.

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

Àrea 6: Conciliació i corresponsabilitat

Objectiu general:

- Facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, i promoure la corresponsabilitat entre la plantilla

ACCIÓ 12: ELABORAR, DIFONDRE I MANTINDRE ACTUALITZADA UNA GUIA SOBRE LES MESURES LEGISLATIVES VIGENTS EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ

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

ACCIÓ 13: ESTABLIR UN SISTEMA DE RECOLLIDA DE DADES SOBRE PERMISOS DE CONCILIACIÓ DELS QUE FAN ÚS LA PLANTILLA, DESAGREGADES PER SEXE.

Descripció	Establir un sistema de recollida de dades relacionat amb els permisos de conciliació dels que la plantilla fa ús, desagregats per sexe, per a poder analitzar necessitats de conciliació concreta, i quin perfil de persona treballadora fa ús d'estos. Identificant l'existència de biaixos de gènere.
-------------------	---

ACCIÓ 14: CONTINUAR AMB LA PROMOCIÓ DE MESURES DE FLEXIBILITAT HORÀRIA QUE AFAVORISQUEN LA CONCILIACIÓ

Descripció	Continuar fomentant mesures de flexibilitat horària, en aquells departaments en què siga possible, per a facilitar l'assistència a esdeveniments concrets amb relació a les responsabilitats de cura.
-------------------	---

Àrea 7: Infrarepresentació femenina

Objectiu general:

- Promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits i llocs de treball.

ACCIÓ 15: REALITZACIÓ DE FORMACIÓ SOBRE ESTEREOTIPS I ROLS DE GÈNERE

Descripció	Dissenyar i implementar formacions en matèria d'estereotips i rols de gènere per combatre els prejudicis existents sobre les capacitats de dones i homes,
-------------------	---

Àrea 8: Retribucions i auditoria salarial

Objectiu general:

- Garantia de la igualtat retributiva de dones i homes.

ACCIÓ 16: UTILITZAR EL REGISTRE RETRIBUTIU COM A EINA PER ARREPLEGAR I ORGANITZAR DE MANERA SISTEMÀTICA LA INFORMACÓ SALARIAL

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

Àrea 9: Prevenció de l'assetjament o per raó de sexe

Objectiu general:

- Prevenció i eliminació de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

ACCIÓ 17: ELABORAR I PUBLICAR UN PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

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

ACCIÓ 18: ASSEGURAR QUE LA PLANTILLA CONEIX EL PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE IMPARTINT FORMACIÓ OBLIGATÒRIA SOBRE ELL

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

Àrea 10: Llenguatge inclusiu i no sexista

Objectiu general:

- Promoure l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions tant internes com externes de l'Ajuntament

ACCIÓ 19: FORMAR EN MATÈRIA DE COMUNICACIÓ INCLUSIVA A LES PERSONES TREBALLADORES DE LES DIFERENTS ÀREES DE L'AJUNTAMENT

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

ACCIÓ 20: AFAVORIR QUE LES EMPRESES EXTERNES CONTRACTADES FACEN ÚS DEL LLENGUATGE INCLUSIU

Descripció	Afavorir la contractació d'aquelles empreses externes que facen ús del llenguatge inclusiu, especialment en l'àrea de formació i/o comunicació; sempre que siga possible.
-------------------	---

Àrea 11: Violència de gènere

Objectiu general:

- Establiment d'un entorn laboral segur, lliure de qualsevol forma de violència de gènere, mitjançant la implementació de protocols de prevenció, sensibilització i recolzament integral a totes les dones afectades.

ACCIÓ 21: PROMOCIONAR ELS RECURSOS EXISTENTS DE SUPORT PER A VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Descripció	Difondre entre la plantilla municipal els recursos existents de suport psicològic, social i econòmic per a les víctimes de violència de gènere.
-------------------	---

ACCIÓ 22: SENSIBILITZAR AL PERSONAL SOBRE VIOLÈNCIA DE GÈNERE MITJANÇANT CAMPANYES INTERNES

Descripció	Sensibilitzar al personal sobre violència de gènere mitjançant campanyes internes i formacions.
-------------------	---

ACCIÓ 23: DIFONDRE ELS DRETS LABORALS DE LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

ACCIÓ 24: ADHESIÓ AL CONVENI MARC DE COL·LABORACIÓ PER A FACILITAR LA MOBILITAT INTERADMINISTRATIVA DE LES EMPLEADES PÚBLIQUES QUE HO SOL·LICITEN PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Descripció	Tramitar l'adhesió de l'Ajuntament d'Almussafes a l'existent conveni marc de mobilitat interadministrativa per a víctimes de violència de gènere mitjançant el procediment establert a la resolució de 28 de juliol de 2022 ¹ .
-------------------	--

¹ RESOLUCIÓ de 28 de juliol de 2022, de la directora general de Relacions amb Les Corts, de la Presidència de la Generalitat, per la qual es publica el segon conveni marc de col·laboració entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública, i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies per a facilitar la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques que ho sol·liciten per raó de violència de gènere.

ACCIÓ 25: FACILITAR LA MOBILITAT INTERADMINISTRATIVA PER A VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

Àrea 12: Transversalitat de gènere

Objectiu general:

- Integració de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques, projectes i actuacions de l'Ajuntament, assegurant que es consideren les necessitats, experiències i aportacions diferenciades de dones i homes per a promoure la igualtat efectiva entre la plantilla.

ACCIÓ 26: ELABORAR I DIFONDRE UNA GUIA PER A LA IMPLEMENTACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

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

A partir de les accions proposades, s'estructura un cronograma d'implementació de les mateixes. Cal indicar que el cronograma és orientatiu i per tant, es pot adaptar a possibles canvis en termes de recursos, problemàtiques o noves necessitats.

ACCIÓ	CRONOGRAMA				
	2025	2026	2027	2028	2029
Acció 1: registre del personal en funció del departament i desagregat per sexe					
Acció 2: garantir la presència equilibrada de dones i homes als tribunals dels procediments selectius.					
Acció 3: establir accions positives als processos selectius d'accés a l'ocupació					
Acció 4: formar a les persones que s'encarreguen dels processos de selecció per a la reducció de possibles biaixos.					
Acció 5: incorporar preguntes o temes d'igualtat als temaris de les proves de selecció					
Acció 6 : garantir la participació equitativa en els processos de promoció interna					
Acció 7: establir un mecanisme de comunicació formal per a la promoció interna.					
Acció 8: incloure en la intranet municipal un apartat que continga tots els recursos formatius disponibles en matèria d'igualtat.					
Acció 9: valorar la formació en matèria d'igualtat als processos de selecció i promoció interna					
Acció 10: incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos laborals					
Acció 11: incloure l'avaluació dels riscos psicosocials, des de la perspectiva de gènere, en l'avaluació dels riscos laborals.					

Acció 12: elaborar, difondre i mantindre actualitzada una guia sobre les mesures legislatives vigents en matèria de conciliació					
Acció 13: establir un sistema de recollida de dades sobre permisos de conciliació dels que fan ús la plantilla, desagregades per sexe.					
Acció 14: continuar amb la promoció de mesures de flexibilitat horària que afavorisquen la conciliació					
Acció 15: realització de formació sobre estereotips i rols de gènere					
Acció 16: utilitzar el registre retributiu com a eina per arreplegar i organitzar de manera sistemàtica la informació salarial.					
Acció 17: elaborar i publicar un protocol de prevenció i actuació front a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe					
Acció 18 : assegurar que la plantilla coneix el protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe impartint formació obligatòria sobre ell					
Acció 19: formar en matèria de comunicació inclusiva a les persones treballadores de les diferents àrees de l'ajuntament					
Acció 20: afavorir que les empreses externes contractades facen ús del llenguatge inclusiu					
Acció 21: promocionar els recursos existents de suport per a víctimes de violència de gènere					
Acció 22: sensibilitzar al personal sobre					

violència de gènere mitjançant campanyes internes					
Acció 23: difondre els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere					
Acció 24: adhesió al conveni marc de col·laboració per a facilitar la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques que ho sol·liciten per raó de violència de gènere					
Acció 25: facilitar la mobilitat interadministrativa per a víctimes de violència de gènere					
Acció 26: elaborar i difondre una guia per a la implementació de la transversalitat de gènere					



AVALUACIÓ I SEGUIMENT

AVALUACIÓ I SEGUIMENT

L'avaluació i seguiment d'un Pla d'Igualtat és un procediment fonamental, ja que permet conèixer el grau de compliment dels objectius plantejats per a aconseguir una igualtat de dones i homes de manera efectiva, analitzant l'impacte que les accions implementades han tingut en l'organització municipal.

A més, no sols aporta una visió sobre el grau d'execució dels objectius, sinó que proporciona informació sobre les dificultats i les oportunitats trobades en el desenvolupament del pla, i sobre l'impacte que les diverses mesures han tingut quant al desenvolupament laboral i personal de la plantilla.

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

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

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

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

Agents que participen en l'avaluació

Alcaldia

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

Regidoria d'igualtat i de personal

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

Comissió d'igualtat

La comissió d'igualtat serà l'òrgan responsable de controlar el procediment de seguiment i avaluació del pla, rebent i analitzant la informació relativa a la implementació de les accions, els informes d'avaluació i seguiment i les consultes relatives al desenvolupament del pla al llarg del període de la seua vigència.

Plantilla

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

Informe d'avaluació anual

Al llarg de cadascun dels anys de vigència del pla intern d'igualtat, es realitzaran informes de caràcter anual, que permetran conèixer els resultats de la implementació i reajustar aquells aspectes que no s'estiguen desenvolupant de manera adequada. D'igual forma, una vegada finalitzada la vigència del pla, es realitzarà l'avaluació final, la qual arreplegarà els resultats més rellevants i els avanços aconseguits amb la implementació d'este, prenent com a referència el punt de partida obtingut mitjançant el diagnòstic de la situació elaborat en les fases inicials del procés. Esta anàlisi establirà un nou diagnòstic de la situació, que servirà d'inici per a l'elaboració i implementació del posterior pla intern d'igualtat.

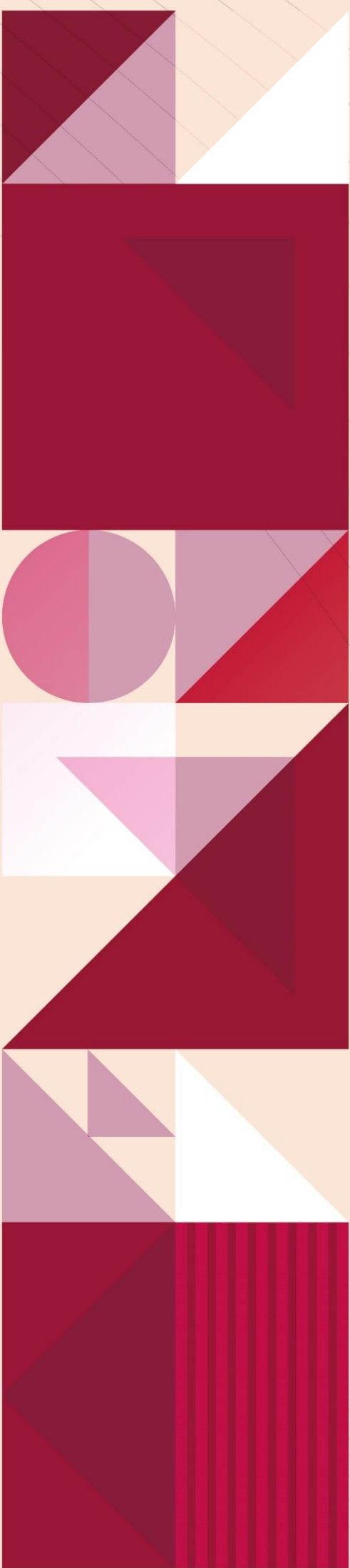
L'òrgan encarregat de l'elaboració dels informes de seguiment i avaluació serà la Comissió d'Igualtat, i estos documents s'articularen en funció de tres eixos d'anàlisi que garantiran l'adequat desenvolupament de tot el procés:

Els tres eixos seran:

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

Per a concloure, s'ha dissenyat una fitxa de seguiment perquè pugui ser utilitzada al llarg de tot el procediment.

Àrea		
N.º acció		
Contingut		
Objecte		
Accions realitzades		
Recursos assignats		
Periodicitat		
Cost	Estimat	Final
Responsable		
Observacions	Dificultats trobades	Solucions



Ajuntament
d'Almussafes

=igualtat
Almussafes