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

2019-2022

AJUNTAMENT DE BENIMODO

Xarxa Valenciana d'Agents d'Igualtat

MANCOMUNITAT DE LA RIBERA ALTA

I PLA D'IGUALTAT D'OPORUNITATS ENTRE DONES I HOMES AJUNTAMENT DE BENIMODO

Coordinat per: Amparo Martínez Miró

Elaborat per: Departament d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Alta

Tècniques d'Igualtat: Begoña Alfaro Valles, Laura Martínez i Toboso

Any de publicació: 2019

1. ACCORD INSTITUCIONAL

AJUNTAMENT DE BENIMODO
PLAÇA MAJOR,1 46291 BENIMODO (VALENCIA) TEL. 96 1818800 FAX. 96 299 34 96 e-mail: benimodo_ofi@gva.es CIF: P-46-06300-D

FRANCISCO TERUEL MACHI (1 de 2)
ALCALDE
Data Signatura : 30/05/2018
HASH: 0f4103f7e0d2e5c5d2ad3b0c0399e4fa9e9a

ELPIDIO DE JULIAN CAÑADA (2 de 2)
SECRETARIO AYUNTAMIENTO
Data Signatura : 30/05/2018
HASH: ad1fc2c2ba8b7b6e6ad2ee0d3f0d1e7c7

ELPIDIO DE JULIÁN CAÑADA, Secretario General del Ayuntamiento de Benimodo (Valencia),

CERTIFICO: Que el Pleno Municipal, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de mayo de 2018 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

3.-Aprobación de la propuesta de la Alcaldía, de fecha 23/5/2018, relativa a la adhesión a la red de agentes de igualdad de la MRA y otros extremos.

El Sr. Alcalde da cuenta de su propia propuesta, de fecha 23 de mayo de 2108, relativa a la adhesión a la red de agentes de igualdad de la Mancomunidad de la Ribera Alta, y que tiene el siguiente contenido:

"FRANCISCO TERUEL MACHI, alcalde-presidente del Ayuntamiento de Benimodo, en relación con la necesidad de conseguir la igualdad real, plena y efectiva entre mujeres y hombres, y con la elaboración de un futuro Plan de Igualdad interno municipal, requisito indispensable para solicitar determinadas subvenciones que mejorarán el bienestar de las ciudadanas/os de este municipio, procede a señalar lo siguiente:

PRIMERO.- El pasado 22/02/2018, la Agencia de Igualdad de la Mancomunitat de la Ribera Alta dirigió carta a los alcaldes informando acerca de su creación y del soporte técnico ofrecido por esta a los municipios para la implantación de políticas activas de igualdad en el ámbito municipal. En caso de interés se debía emitir respuesta afirmativa.

SEGUNDO.- Siguiendo las indicaciones de la Agencia de Igualdad de la Mancomunitat de la Ribera Alta, este Ayuntamiento manifestó mediante documento escrito enviado el 01/03/2018 su voluntad de participar de forma conjunta y coordinada en las actuaciones a desarrollar por dicha Agencia.

TERCERO.- El pasado 04/05/2018 se celebró la primera jornada formativa referente a la implantación de planes internos municipales de Igualdad en la sede de la Mancomunitat de la Ribera Alta, asistiendo como persona responsable la trabajadora social Paola Garrido Moya. El primer punto que se trató fue el documento adjunto, el cual ha de ser aprobado por este Pleno para poder continuar con el estudio de la realidad de esta entidad, y posteriormente ser remitido a la Agencia de Igualdad. En caso de no ser aprobado no podrá realizarse dicho estudio. Este documento tiene la función de que el Ayuntamiento se comprometa a facilitar toda aquella información interna que afecta a todas y todos las/os trabajadoras/es. A efectos de elaboración se cumplimentarán unos cuestionarios que serán facilitados por la Agente de Igualdad de la Mancomunidad y de los que posteriormente se obtendrán los datos mediante los que se elaborará el estudio del Plan de Igualdad.

Una vez remitido a la Agencia de Igualdad comenzará la fase de trabajo, la cual implicará que todas/os las/os trabajadoras/es deberán dar soporte y participar para una buena implementación y elaboración del Plan de Igualdad interno municipal ya que si no existe una colaboración e implicación no se podrá llevar a cabo dicho Plan.

Cod. Validació: GAMC7QHRHKHPDJQQ72200G4 | Verificació: http://benimodo.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament (data de la plataforma: 04/06/2018 Gestiona) | Pàgina 1 de 3

CUARTO.- Siguiendo nuevas indicaciones de la Agencia de Igualdad de la Mancomunitat de la Ribera Alta, este Ayuntamiento remitió el 07/05/2018 escrito a dicha Agencia manifestando su voluntad de proponer en el próximo Pleno, el que hoy nos ocupa, la adhesión a la Red de Agentes de Igualdad de la Mancomunidad de la Ribera Alta, así como el compromiso institucional de la elaboración del Plan de Igualdad interno del ayuntamiento.

A la vista de los antecedentes señalados, esta Alcaldía formula al Pleno Municipal la siguiente PROPUESTA:

PRIMERO.- Declarar el compromiso de este Ayuntamiento en el establecimiento i desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directamente o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real dentro de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos y de nuestra política organizacional/institucional, de acuerdo con la definición de este principio como se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

SEGUNDO.- En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección de personal hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y ocupación, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como en todo aquello que concierne a cuestiones públicas enfocadas a los servicios prestados por la Mancomunidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, facilitando los recursos necesarios

TERCERO.- Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la aprobación del I PIO(Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades) 2018-2018, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Así también se facilitarán los recursos necesarios para la elaboración del Plan de Igualdad.

CUARTO.- Para llevar a término este propósito se contará con la Comisión de Igualdad, integrada por representación legal de trabajadoras y trabajadores de la Mancomunidad, y la representación de personal de la entidad.

QUINTO.- Dese cuenta a la Agencia de Igualdad de la Mancomunitat de la Ribera".

Sometido a votación, el Pleno Municipal, -[con los votos a favor de los Concejales del Grupo Popular -Sres/as. Teruel Machí; Vanaclocha Bonet; Tortosa Usina; Herrán Sánchez; Cortés Clariana; y Vanaclocha Valero-; y los votos, también a favor, de los Concejales del Grupo Socialista –Machí Buades; Lorente Vanaclocha; y Ots Machí-]-, por unanimidad, acuerda:

Primero.-Aprobar la propuesta de la Alcaldía.

Segundo.-Dése cuenta de este acuerdo a la Agencia de Igualdad de la Mancomunidad de la Ribera Alta.

Cod Validació: 6JMK7XD49RHKWPDJQ7Y2D9D4 | Verificació: http://benimodo.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 3

2. COMISSIÓ D'IGUALTAT

2.1 CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Creació de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Benimodo

10/07/2018 POR USER

El passat 20 de juny es van reunir diferents professionals de l'Ajuntament de Benimodo per a constituir la Comissió d'Igualtat municipal amb l'objectiu de dur a terme totes les tasques en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes al municipi.

Font: pàgina web Ajuntament de Benimodo.

2.2 FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Les principals competències de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Benimodo seran aquelles relatives a promoure la igualtat efectiva mitjançant la col·laboració i la igualtat professional per tal de:

- Vetlar perquè a l'Ajuntament de Benimodo s'acomplesca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, impulsant totes aquelles accions necessàries per a fer d'aquesta igualtat una realitat institucional.
- Atendre els dubtes i/o consultes plantejades per la plantilla de personal de la institució en totes les qüestions referents a la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Facilitar totes les dades rellevants en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dels diversos departaments que

integren l'Ajuntament de Benimodo per tal de realitzar els diagnòstics necessaris per a l'elaboració i avaluació dels diversos plans d'igualtat interns.

- Aprovar les diverses fases de l'elaboració i revisió dels plans d'igualtat per a dur-los endavant.
- Difondre el pla d'igualtat i les mesures i accions perquè la plantilla en siga conscient i s'acomplesquen tots els seus aspectes.
- Promoure l'execució i el seguiment de les accions del Pla d'Igualtat i la seua avaluació.
- Proposar aquelles mesures i accions necessàries que prèviament no s'hagen contemplat al pla amb la finalitat de millorar-lo a les revisions i avaluacions.
- Suggerir els canvis necessaris perquè s'acomplesca l'equitat dins de la Comissió d'Igualtat.
- Acomplir aquells objectius, accions i mesures proposades per la Comissió d'Igualtat.
- Recollir aquells suggeriments i propostes de la plantilla.
- Observar i denunciar tota manifestació d'assetjament sexual, així com donar-ne suport a les víctimes.
- Acordar i acomplir els períodes de reunió de la comissió.
- Redactar i difondre les actes de les reunions.
-

3. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS

La nostra societat necessita de polítiques públiques que vetlen per aconseguir una igualtat real entre dones i homes, per això, l'Ajuntament de Benimodo, amb data 23 de maig de 2018 s'adhereix a la Xarxa d'Agents d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Alta.

Així mateix, amb data 25 d'octubre de 2018 es constitueix la Comissió d'Igualtat i es sol·licita a la Mancomunitat de la Ribera alta que s'elabore el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (d'ara endavant PIO) de l'Ajuntament de Benimodo segons allò que la *Llei 9/3003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per la igualtat efectiva entre dones i homes* i la *Llei*

Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableixen necessari a nivell institucional.

Benimodo és una localitat de la comarca de la Ribera Alta amb un total de 2.230 persones donades d'alta al registre del padró municipal, 1.093 dones i 1.137 homes (INE 2017). L'Ajuntament de Benimodo es compromet amb les persones que l'habiten a treballar a favor de la no discriminació per raó de gènere i per a emprendre mesures amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes, tant en les polítiques de gestió interna com en els processos administratius i en la cultura institucional.

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

- Avançar en el coneixement de la situació i la posició de dones i homes en la realitat social, econòmica i política.

- Obtenir la informació necessària per a dissenyar les polítiques internes i les mesures d'intervenció que contribuïsquen a la implementació de la transversalitat de gènere en cadascuna de les actuacions que es realitzen dirigides a les treballadores i treballadors de l'ajuntament.

- Facilitar la implicació i participació directa de les persones o col·lectius que per la seua posició professional, institucional o social constitueixen elements clau per a l'avanç en igualtat en l'ajuntament.

- Promoure la participació i el desenvolupament d'actituds favorables per a la integració de l'enfocament de gènere en les polítiques públiques municipals.

4. MARC LEGISLATIU

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

4.1 NORMATIVA AUTONÒMICA

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

> **Article 44. Igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball**
>
> Les administracions públiques valencianes establiran plans plurianuals de formació a fi de promoure, dins el respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública.
>
> **Article 45. Igualtat en la promoció interna**
>
> Les administracions públiques establiran plans plurianuals dels diferents departaments amb la finalitat de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública. Cada departament haurà de fixar en els respectius plans els indicadors i els objectius.
>
> **Article 46. Foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació**
>
> 1. En cas d'empat en la puntuació obtinguda per dos o més empreses a les quals haguera correspost la màxima puntuació, tindran preferència en l'adjudicació dels

contractes administratius de la Generalitat les proposicions dels licitadors que amb la solvència tècnica de l'empresa presenten un pla d'igualtat prèviament aprovat per qualsevol administració pública o òrgan competent, sempre que estes igualen en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que servixen de base per a l'adjudicació.

2. Sense perjuí del que establix l'apartat anterior, l'òrgan de contractació podrà acordar l'establiment d'altres criteris addicionals de desempat de les empreses, tot incloent-hi la seua prelació.

L'adopció de qualsevol criteri addicional haurà de constar, en tot cas, en l'anunci de licitació.

Article 47. Assetjament sexual

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

Article 48. El llenguatge no sexista en els escrits administratius

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

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

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

Així mateix, com que l'ajuntament és un organisme públic, és fa necessari considerar la *Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana* amb especial atenció al Títol V Naixement i extinció de la relació del servici, que regula al seu Capítol I la selecció del personal i estableix el següent:

> **Article 51. Principis de la selecció de personal.**
>
> Totes les ciutadanes i els ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública de conformitat amb els principis següents:
>
> a) Mèrit, capacitat i igualtat.
>
> b) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.
>
> c) Transparència.
>
> d) Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.
>
> e) Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
>
> f) Adequació del contingut de les proves que formen part dels procediments selectius a les funcions a assumir i les tasques a realitzar.
>
> g) Agilitat sense perjuí de l'objectivitat, en els procediments de selecció.

h) Eficàcia i eficiència.

i) Igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes.

Disposició addicional onze. Plans d'igualtat.

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

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

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

Article 9. Acreditació de la violència sobre la dona

1. Són mitjans de prova per a l'acreditació i la prestació de les cobertures garantides en esta llei qualsevol resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència sobre la dona previst en esta llei.

2. Excepcionalment, en absència de la resolució judicial indicada en l'apartat 1 d'este article, i mentre que siga dictada la resolució en el sentit indicat, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la demandant és víctima d'esta violència.

3. Amb el mateix caràcter d'excepcionalitat, podran exercitar-se els drets que així es determine expressament amb l'única acreditació de la presentació de l'atestat policial o inclús del certificat acreditatiu d'atenció especialitzada per un organisme públic competent en matèria de violència sobre la dona.

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

1. Totes les empleades públiques de l'administració de la Generalitat podran beneficiar-se amb prioritat de mesures de trasllat, baixa o adaptació de la seua jornada laboral en els termes que preveu la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en l'ordenament jurídic i la legislació vigent, i en els plans d'igualtat de totes les administracions públiques.

2. A estos efectes, el títol habilitant exigit per a l'aplicació d'eixa mesura és l'arreplegat en els apartats 1 i 2 de l'article 9 d'esta llei.

Article 31. Actuacions d'informació i sensibilització social

1. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències respectives, duran a terme periòdicament actuacions d'informació i estratègies de sensibilització dirigides a la societat, a fi de previndre i eliminar la violència sobre la dona.

2. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana duran a terme totes aquelles mesures de sensibilització i informació que consideren pertinents, tant a nivell publicitari com en els mitjans de comunicació, dirigides a fomentar la igualtat entre els sexes, eliminar actituds i estereotips sexistes, aconseguir el rebuig social de la violència sobre la dona i donar a conèixer els recursos i servicis d'assistència disponibles per a l'atenció integral de les víctimes.

3. La Generalitat realitzarà periòdicament campanyes publicitàries de sensibilització i conscienciació del problema que suposa la violència de gènere, així com la necessitat de la seua eradicació, amb especial atenció a la sensibilització i formació a la joventut i a aquelles dones que, per les seues circumstàncies socioculturals, puguen resultar més vulnerables.

4. La Generalitat podrà utilitzar tots els mitjans de comunicació al seu abast, tenint en compte l'especial dificultat per a determinats col·lectius de dones d'accedir a la informació. Per a això realitzarà les campanyes en format comprensible i utilitzarà els mitjans publicitaris o de comunicació accessibles, per a aquelles persones que presenten alguna discapacitat que impedisca o dificulte el seu accés a la informació, utilitzant la llengua de signes, el Braille, o qualsevol altre sistema anàleg de comunicació.

5. Així mateix, fomentarà l'ús de les noves tecnologies que permeten un accés ràpid i senzill a la informació que en esta matèria la Generalitat pose a disposició de la ciutadania.

4.2 NORMATIVA ESTATAL

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

> **Article 1**
>
> 1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.
>
> **Article 9**
>
> 2. Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.
>
> **Article 14**
>
> Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

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

Article 21. Drets laborals i de Seguretat Social

1. La treballadora víctima de violència de gènere té dret, en els termes que preveu l'Estatut dels treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

2. En els termes que preveu la Llei general de la Seguretat Social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball que preveu l'apartat anterior donen lloc a la situació legal d'atur. El temps de suspensió es considera com a període de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social i d'atur.

3. Les empreses que formalitzin contractes d'interinitat per substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el seu contracte de treball o exercit el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tenen dret a una bonificació del 100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els casos de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produeixi la reincorporació, aquesta s'ha de realitzar en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió .del contracte de treball.

4. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideren justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons sigui procedent, sense perjudici que les absències siguin

comunicades per la treballadora a l'empresa amb la màxima brevetat.

5. A les treballadores pel seu compte víctimes de violència de gènere que cessin en la seva activitat per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, se'ls suspèn l'obligació de cotització durant un període de sis mesos, que se'ls ha de considerar de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seva situació es considera assimilada a l'alta. Als efectes del que preveu el paràgraf anterior, s'ha de prendre una base de cotització equivalent a la mitjana de les bases cotitzades durant els sis mesos previs a la suspensió de l'obligació de cotitzar.

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

Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest capítol s'acrediten amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, és títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que no es dicti l'ordre de protecció.

Article 24. Àmbit dels drets

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

Article 25. Justificació de les faltes d'assistència

Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere

soferta per una dona funcionària es consideren justificades en els termes que determini la seva legislació específica.

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

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

Article 32. Plans de col·laboració

2. En desenvolupament dels plans, s'han d'articular protocols d'actuació que determinin els procediments que assegurin una actuació global i integral de les diferents administracions i serveis implicats, i que garanteixin l'activitat probatòria en els processos que se segueixin.

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

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

Article 14. Drets individuals.

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

i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions,

opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

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

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

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

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

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

Article 53. Principis ètics.

4. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i han d'evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o

convicccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

4.3 NORMATIVA COMUNITÀRIA I INTERNACIONAL

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

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

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

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

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

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

2. Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les nenes als àmbits públic i privat, inclosos la tracta i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.

3. Eliminar totes les pràctiques nocives, com el matrimoni infantil, primerenc i forçat i la mutilació genital femenina.

4. Reconèixer i valorar els cuidats i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promovent la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons procedeixi a cada país.

5. Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat de oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública.

6. Assegurar l'accés universal a la salud sexual i reproductiva i els drets reproductius segons allò acordat de conformitat amb el Programa d'Acció de la Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament, la Plataforma d'Acció de Beijing i els documents finals de les seves conferencies d'examen.

a) Emprendre reformes que atorguin a les dones igualtat de drets als recursos econòmics, així com accés a la propietat i al control de la terra i altres tipus de bens, els serveis financers, l'herència i els recursos naturals, de conformitat amb les lleis nacionals

b) Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular la tecnologia de la informació i les comunicacions, per a promoure l'apoderament de les dones.

c) Aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i les nenes a tots els nivells.

5. METODOLOGIA

Una vegada constituïda la Comissió d'Igualtat, es procedeix a recollir les dades quantitatives i qualitatives que van a ser analitzades usant enfocament basant en els Drets Humans amb perspectiva de gènere per poder enfonsar-nos en les mateixes acomplint el principi d'igualtat i no discriminació.

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

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

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

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

Les ferramentes de recollida d'informació van a ser elaborades i seleccionades segons la necessitat real. Es tindran en compte les dades que falten a les bases informàtiques i aquells aspectes subjectius que es pretenen detectar creant, usant i elaborant recursos per a les dades

qualitatives i quantitatives i recollint tant allò implícit i/o formal com aquells aspectes explícits i/o informals.

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

La primera és la **Fase de Diagnòstic**. A aquesta fase es realitzaran diverses accions:

- Determinar els àmbits a investigar.
- Seleccionar les ferramentes i crear aquelles necessàries per tal de recollir les dades rellevants.
- Realitzar la recollida de dades.
- Analitzar mitjançant les dades recollides la situació real de l'administració per esbrinar el biaix de gènere a cada àrea.

La segona fase, la denominem **Fase d'Elaboració**, a la que es proposen aquelles accions concretes per tal d'aminorar les conseqüències del patriarcat i l'heteronormativitat a la institució.

6. FASE DIAGNÒSTIC

Un pla d'igualtat d'oportunitats ha de dissenyar-se a mesura segons les característiques i la situació de partida de cada organització. Per tant, és imprescindible basar el disseny dels objectius i de les accions en un diagnòstic que possibilite tant detectar quins són les febleses de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes com definir les prioritats d'actuació. Els àmbits que es decideix establir per al diagnòstic de la realitat institucional són els següents:

- **CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA:** distribució de la plantilla en funció del sexe, condicions laborals, antiguitat, formació, dedicació, edat, responsabilitats i la percepció de les persones que treballen.

- **ACCÉS A L'OCUPACIÓ:** s'inclou o no la igualtat d'oportunitats i com. Com és el procés de selecció. Evolució de les contractacions. Percepció de les persones que treballen.

- **CORESPONSABILITAT I TEMPS DE TREBALL:** la gestió del temps de treball, les mesures que es prenen i la percepció de les persones que treballen.

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

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

- **SALUT LABORAL:** estudis de riscos laborals amb perspectiva de gènere amb les respectives mesures preventives o correctores, comunicació dels riscos laborals en funció del sexe, prevenció per dones embarassades i en període de lactància.

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

D'altra banda, s'han d'establir els objectius generals i específics que colem assolir per poder proposar les accions que modifiquen aquells

aspectes derivats del disgnòstic que pel caràcter no igualitari es pretenen modificar.

6.1 OBJECTIUS GENERALS

O1: Establir els àmbits de diagnòstic.

O2: Seleccionar les ferramentes i elaborar aquelles necessàries.

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

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

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

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

6.2 OBJECTIUS ESPECÍFICS

OE 1: Recollir les dades quantitatives.

OE 2: Desagregar totes les dades per sexe.

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

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

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

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

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

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

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

6.3 FERRAMENTES DE RECOLLIDA DE DADES

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

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

Per facilitar l'accés de tota la plantilla al mateix, el qüestionari qualitatiu s'ha elaborat al recurs formularis de google. D'aquesta manera, les persones treballadores solament han d'accedir a l'enllaç que s'adjunta al correu electrònic que conté el comunicat explicatiu i invertir una estona a emplenar les qüestions.

Les dades quantitatives les ha aportat el propi ajuntament de Benimodo, que posteriorment aquestes dades s'han recollit a un Excel, elaborant gràfics per tal de traslladar la informació de la manera més clara possible, facilitant l'anàlisi i la comprensió de les mateixes.

7. DIAGNÒSTIC

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

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

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

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

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

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

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

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

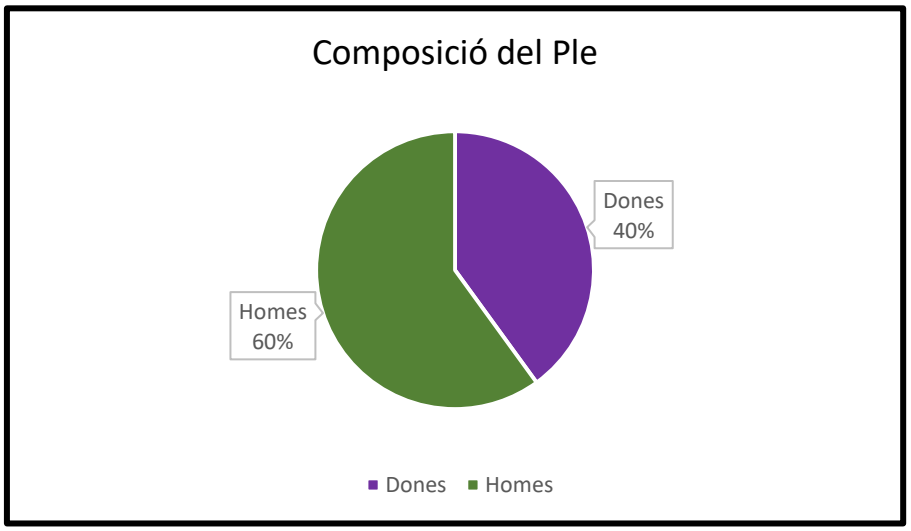
7.1 CARACTERISTIQUES DE LA PLANTILLA.

7.1.1 POLÍTICA INSTITUCIONAL

Aquest punt analitzem primer aquells aspectes referents a l'estructura de la plantilla i de l'òrgan de govern polític. Aquesta tasca és rellevant donat que la cultura organitzativa és la identitat d'una organització. També es important tenir en compte la imatge de l'ens, la comunicació interna i l'externa i aquelles actituds contràries a la igualtat per tal de proposar mesures efectives.

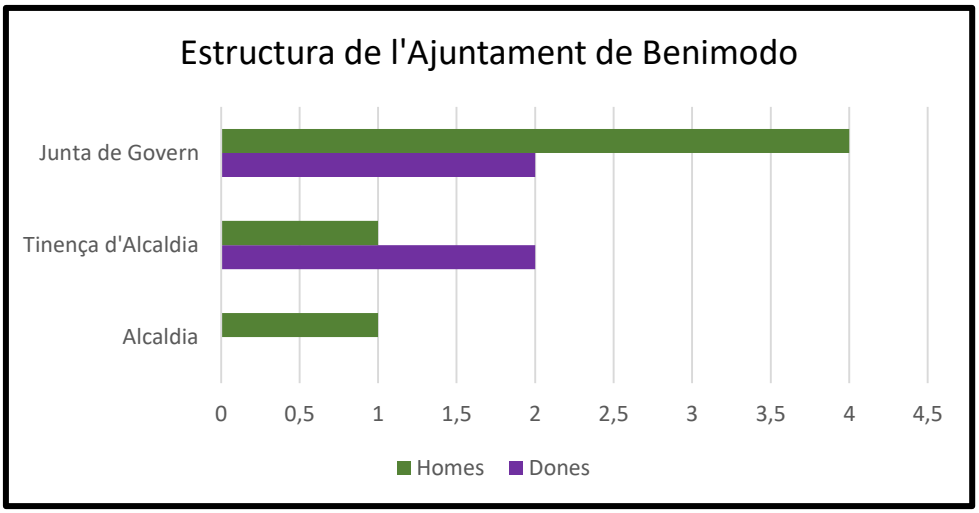
L'Ajuntament de Benimodo no comptava amb Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes previ, per tant és un anàlisi sense referències prèvies.

Primerament s'analitza la composició del ple municipal de l'ajuntament, al qual es contemplen les regidories i l'oposició. Com podem observar a la *gràfica 1*, el 60% de les persones integrants del ple són homes mentre que les dones representen el 40%. Els homes superen en nombre a les dones en un 20%.

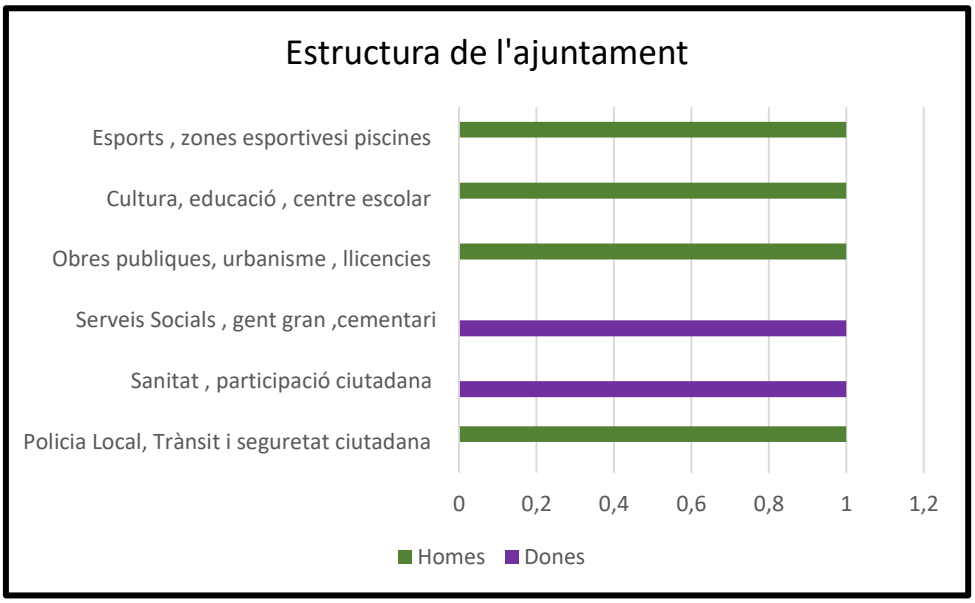


Gràfica 1

Analitzant aquests percentatges amb xifres trobem que la Junta de Govern està composta per 4 homes i 2 dones, la Tinença d'Alcaldia per 2 dones i 1 home i l'Alcaldia està ocupada per 1 home *(gràfica 2)*.



Gràfica 2

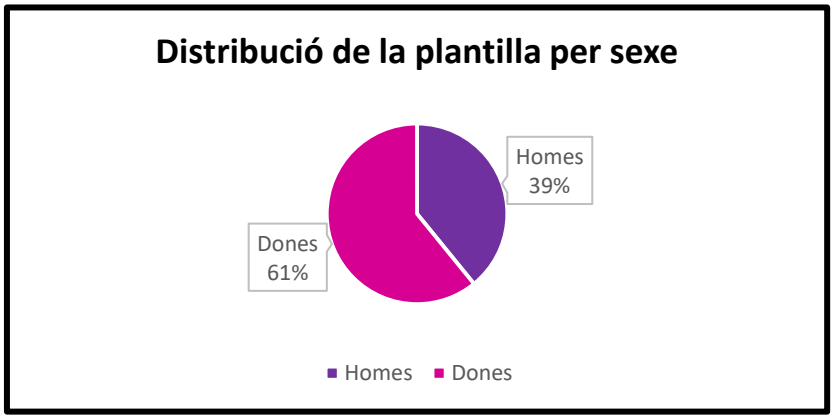


Gràfica 3

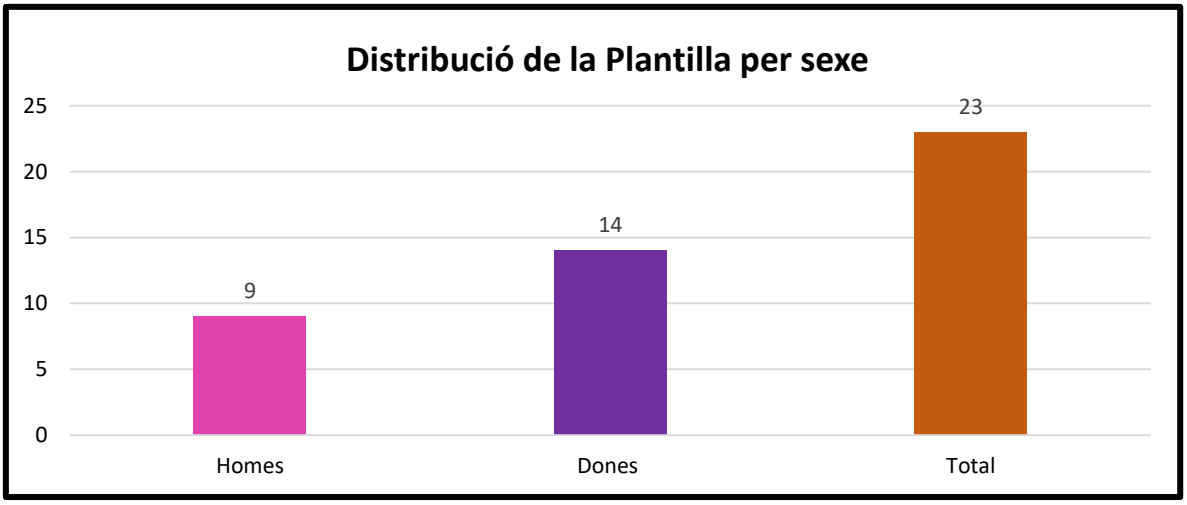
L'Ajuntament de Benimodo està dividit en sis àrees de treball cada una composta per una persona. Les àrees compostes per un home són: esports, zones esportives i piscines; cultura, educació i centre escolar; obres públiques, urbanisme i llicencies; i per últim, Policia Local i Trànsit

i seguretat ciutadana. Les àrees compostes per dones són dos: serveis socials, gent gran i cementeri i sanitat i participació ciutadana *(gràfica 3).*

La **plantilla** de l'Ajuntament de Benimodo està composta per un 61% de dones (14) i un 39% homes (9), tal com podem comprovar a les *gràfiques 4 i 5,* és una plantilla composta en la seva majoria per dones.

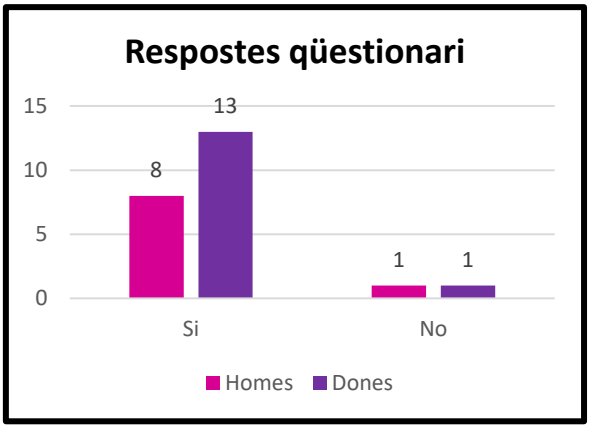


Gràfica 4

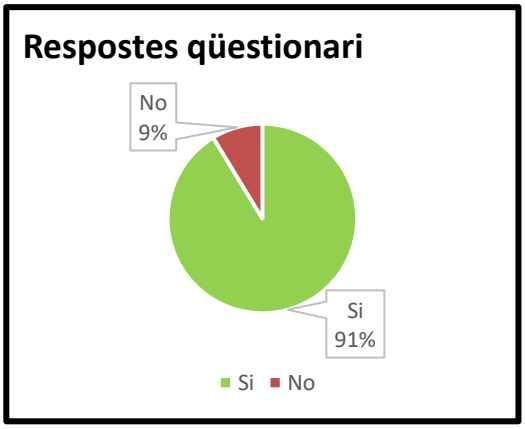


Gràfica 5

A les *gràfiques 6 i 7* podem analitzar la participació de la plantilla en la resolució dels qüestionaris qualitatius (on-line). Trobem que la participació és alta, un 91% ha respost el qüestionari i, tan sols un 9% no hi ha participat. És a dir, 13 dones i 8 homes han participat front 1 dona i 1 home que no.



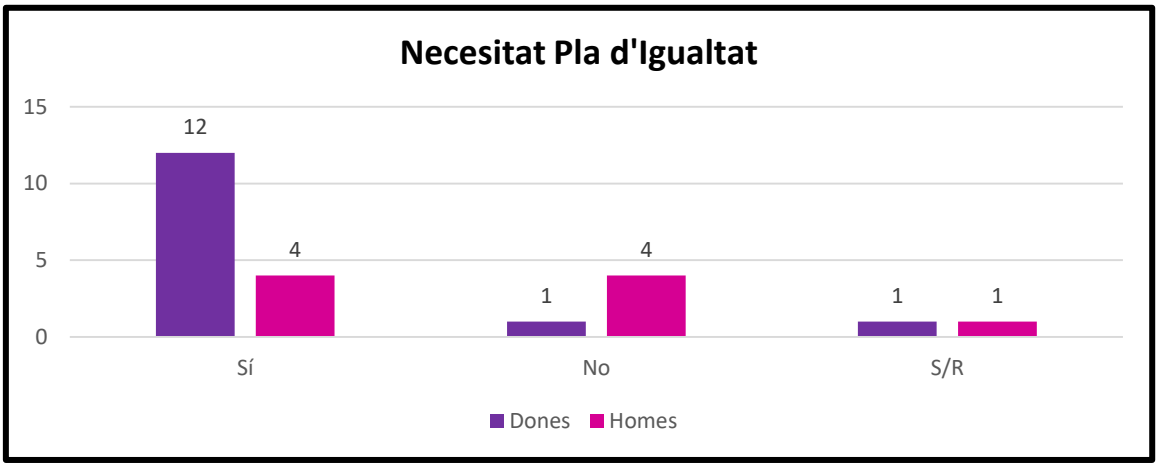
Gràfica 6



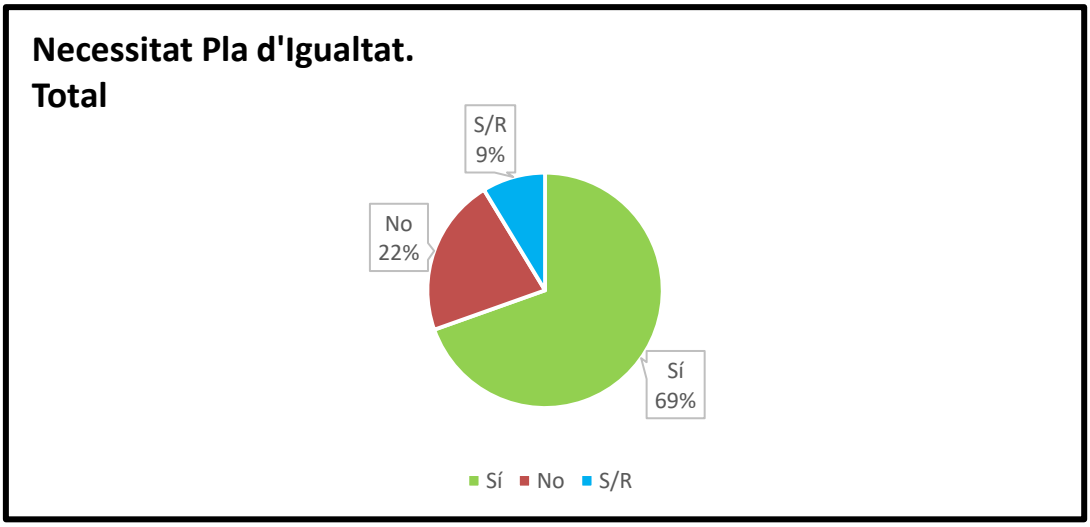
Gràfica 7

Quan a la percepció de les persones que formen la plantilla envers la necessitat d'implantació del pla d'igualtat, la *gràfica 9* mostra com la majoria de la plantilla creu necessària la implementació del pla d'igualtat, és a dir, un 69% ha respost afirmativament, un 22% ho ha fet de manera negativa i el 9% restant no ha respost.

Aquestes dades en xifres són: han respost que sí 12 dones i 4 homes, que no 1 dona i 4 homes i no han participat 1 dona i 1 home *(gràfica 8)*.

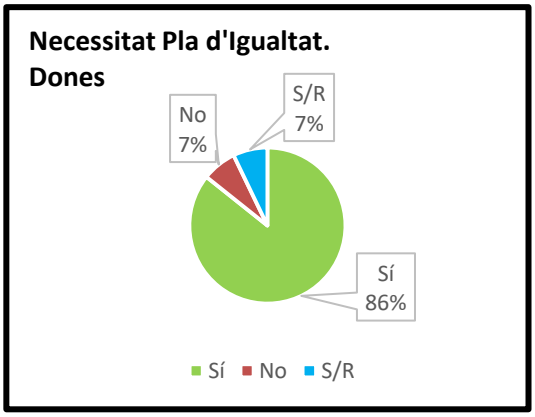


Gràfica 8

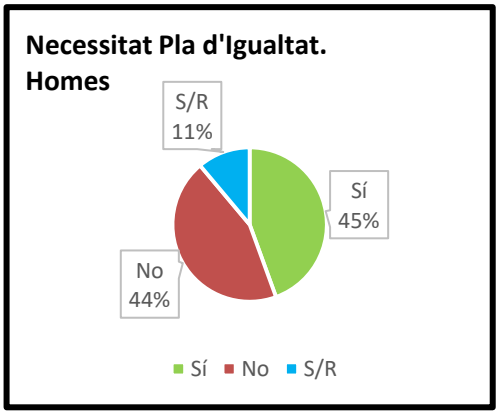


Gràfica 9

Si atenem al biaix de gènere trobem diferències significatives entre les respostes de les dones i els homes. Si comparem les respostes afirmatives, un 86% de les dones han respost que sí davant el 45% dels homes; sols un 7% de les dones creu que no es necessari el pla d'igualtat davant el 44% dels homes. Sense resposta han estat el 7% de les dones i el 11% dels homes *(gràfiques 10 i 11).*



Gràfica 10



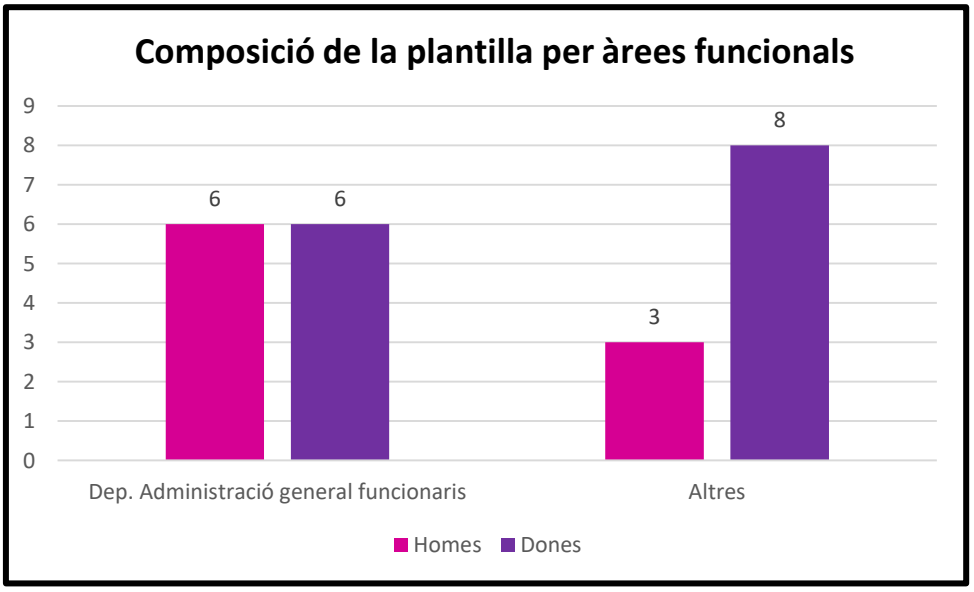
Gràfica 11

7.1.2 CIRCUMSTÀNCIES LABORALS

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

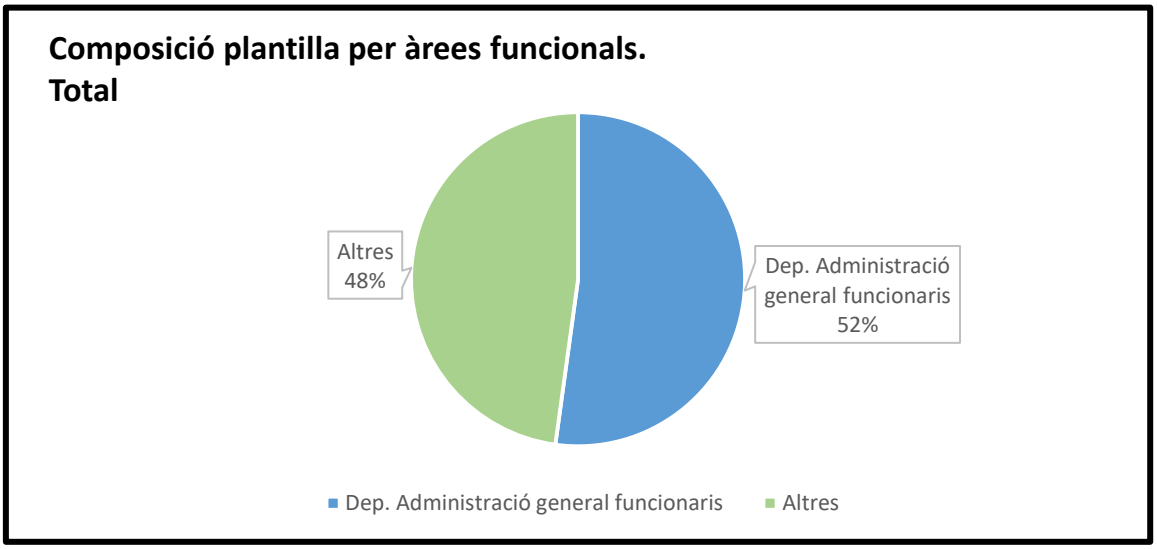
Així doncs, aquest apartat del diagnòstic farà referència en tot moment a aquests aspectes. Per tal de conèixer totes les dades a analitzar, s'ha utilitzat com informació de referència aquella proporcionada per L'Ajuntament de Benimodo a l'Agència d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Alta.

A la *gràfica* següent, la *12*, es mostren les xifres de totes les treballadores i treballadors de cada departament de la institució. En les dades rebudes de l'ajuntament se'ns especifica d'un, Departament Administració general de funcionaris, i l'altre departament és anomenat com altres, on no tenim constància quina àrea/àrees o tipus de treball la conformen. Les xifres queden de la següent manera: 6 dones i 6 homes treballen al Departament Administració general de funcionaris i en altres treballen 8 dones i 3 homes.



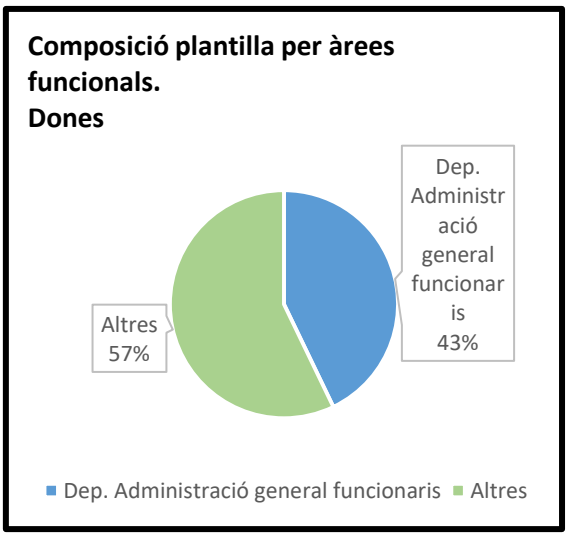
Gràfica 12

A la *gràfica 13* analitzem aquestes xifres en percentatges i tenim que el 52% de la plantilla pertany al Departament Administració general de funcionaris i el 48% restant al de altres.

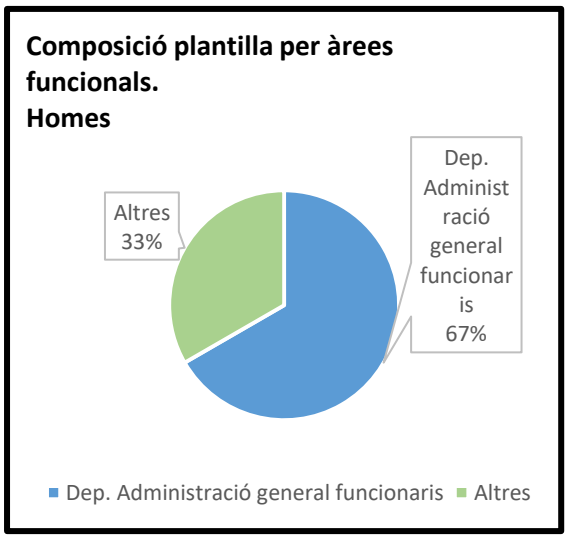


Gràfica 13

Si analitzem ara cada departament atenint-nos al biaix de gènere, en el Departament Administració general de funcionaris tenim a un 43% de les dones i a un 67% dels homes. En el de altres tenim al 57% de les dones i al 33% dels homes *(gràfiques 14 i 15)*.



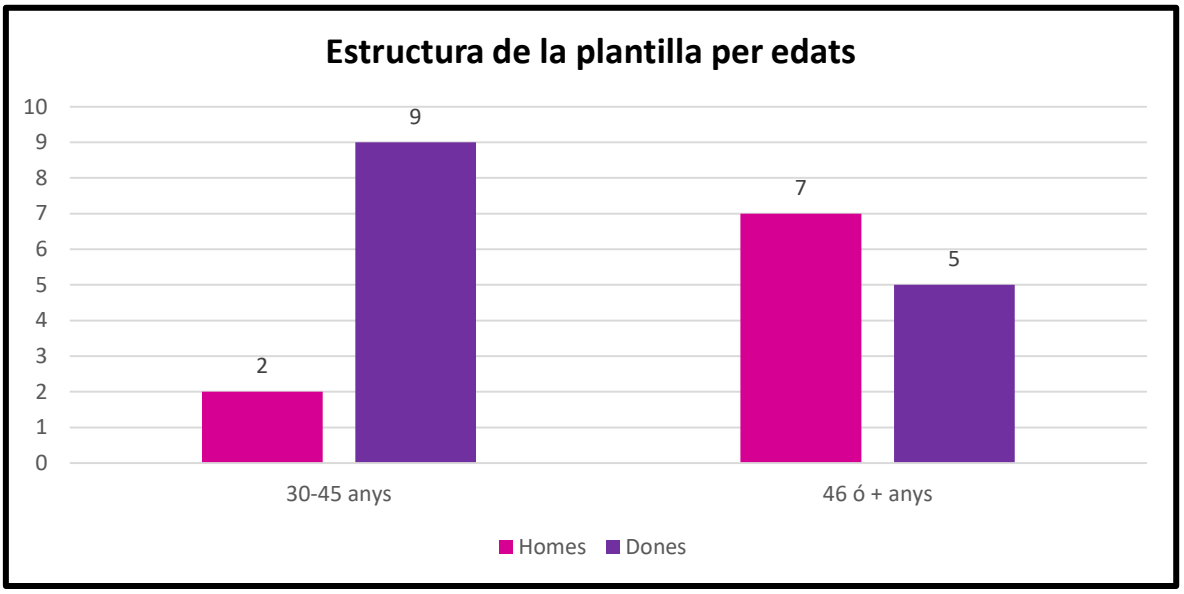
Gràfica 14



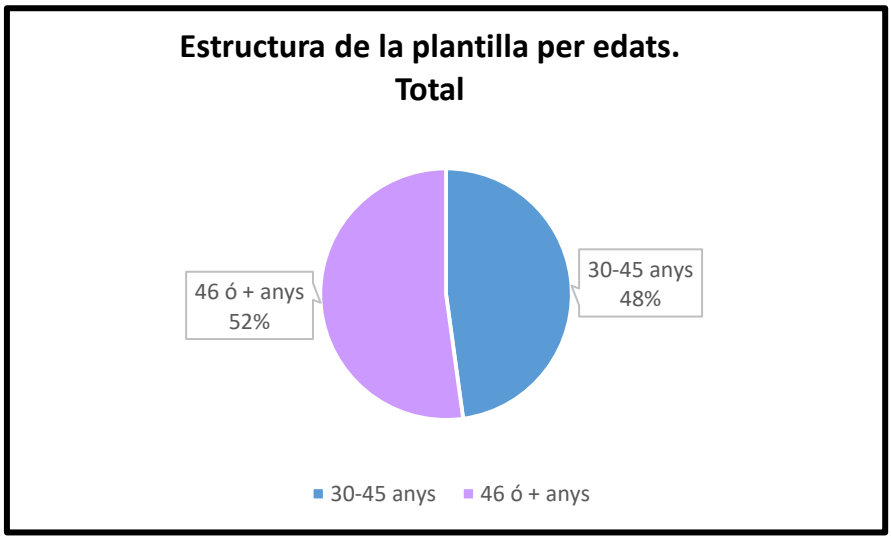
Gràfica 15

En relació a la distribució de la mostra de personal per **trams d'edat** queda repartida en dos trams d'edat: entre 30 i 45 anys trobem a 2 homes

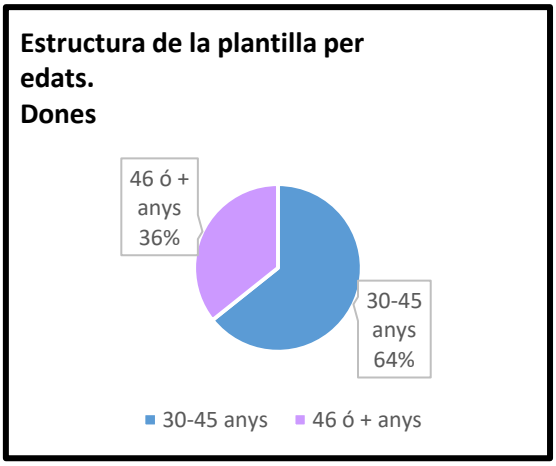
i 9 dones i amb 46 o més anys trobem 7 homes i 5 dones *(gràfica 16)*. En percentatges, el 52% de la plantilla té 46 o més anys i el 48% restant té entre 30 i 45 anys *(gràfica 17)*. Atenint-nos al biaix de gènere, el 64% les dones tenen edats compreses entre 30 i 45 anys i el 36% entre 46 i més anys. En el cas dels homes, el 78% té 46 o més anys i el 22% restant entre 30 i 45 anys *(gràfica 18 i 19)*.



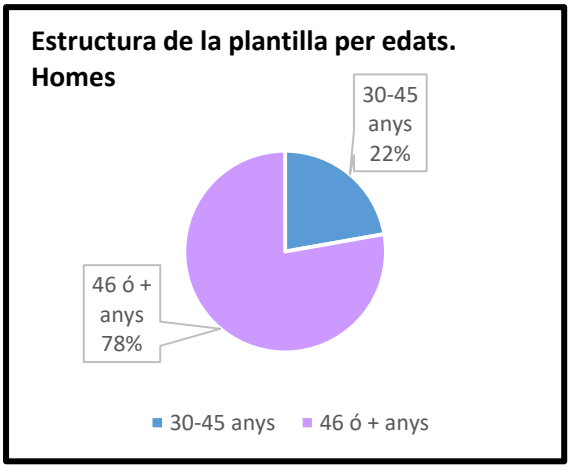
Gràfica 16



Gràfica 17

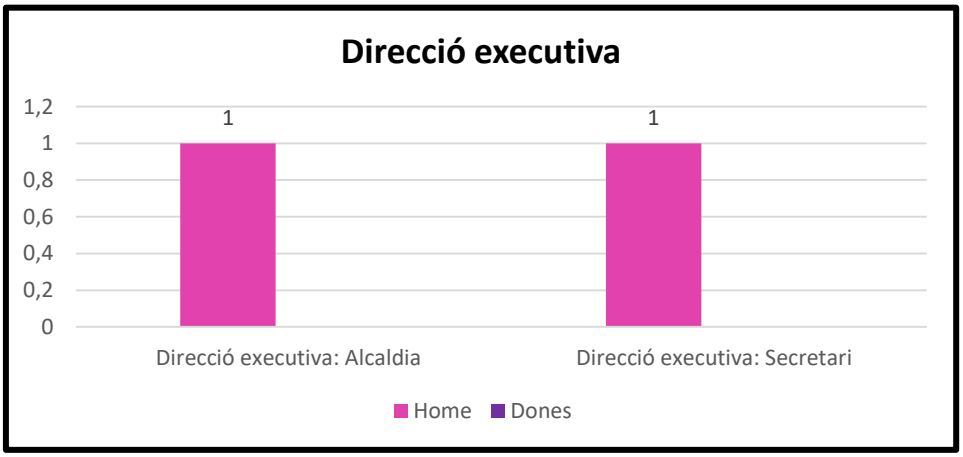


Gràfica 18



Gràfica 19

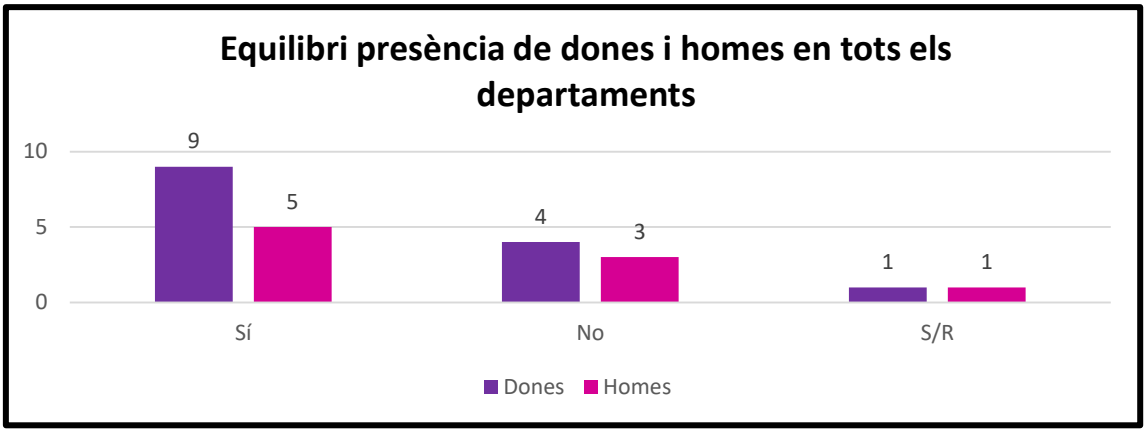
La *gràfica 20* ens mostra la relació de personal directiu de l'ajuntament. El 100% d'aquest personal són homes, no havent cap dona al càrrec de l'entitat:



Gràfica 20

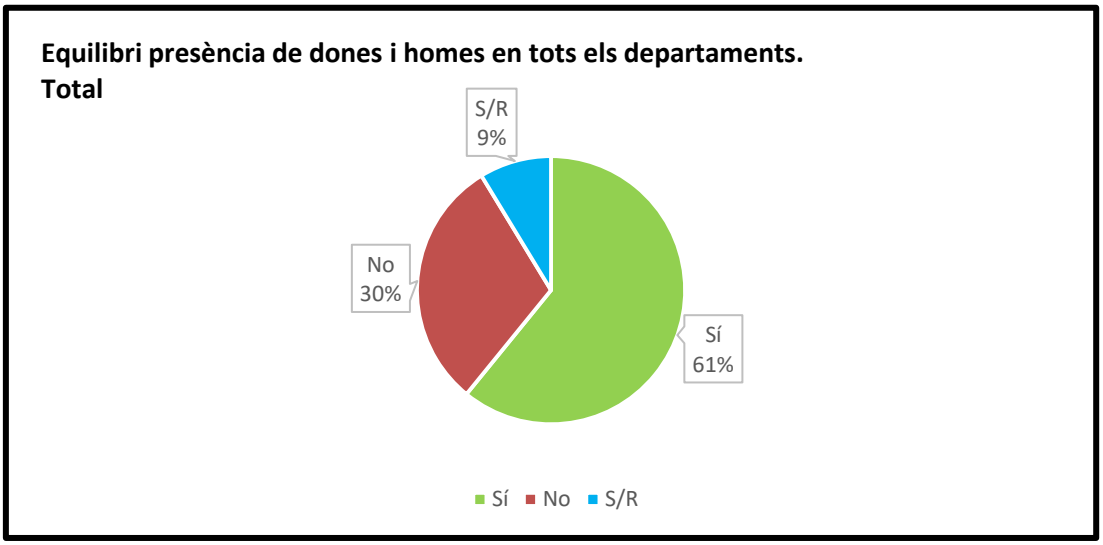
En referencia a l'anàlisi subjectiu d'aquest àmbit, el de circumstàncies laborals, els resultats han estat els següents:

La *gràfica 21* mostra les respostes que han de donar a la pregunta si consideren que hi ha una presència equilibrada entre homes i dones a l'entitat. Les respostes afirmatives són 14 (9 dones i 5 homes) , negatives 7 (4 dones i 3 homes) i sense resposta 2 (1 dona i 1 home).



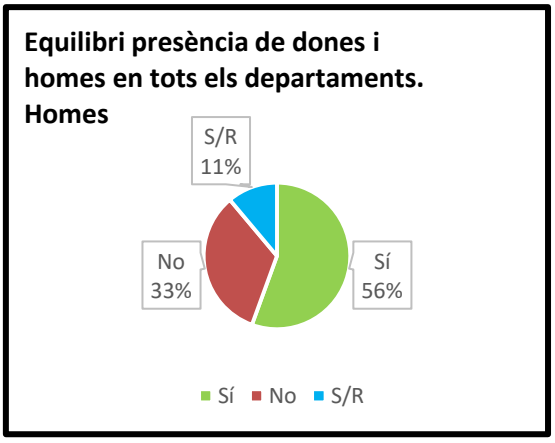
Gràfica 21

Les respostes afirmatives suposen el 61% del total de la plantilla *(gràfica 22)* mentre les negatives provenen d'un 30% d'aquesta. Un 9% no ha respost al qüestionari.

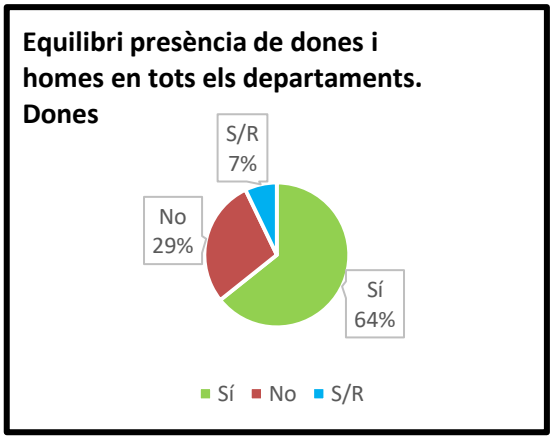


Gràfica 22

Si comparem els percentatges de les respostes entre dones i homes trobem que el 64% de les dones ha respost afirmativament front un 56% dels homes. Amb un no han respost el 29% de les dones i el 33% dels homes. Sense resposta són el 7% de les dones i el 11% dels homes *(gràfiques 23 i 24).*



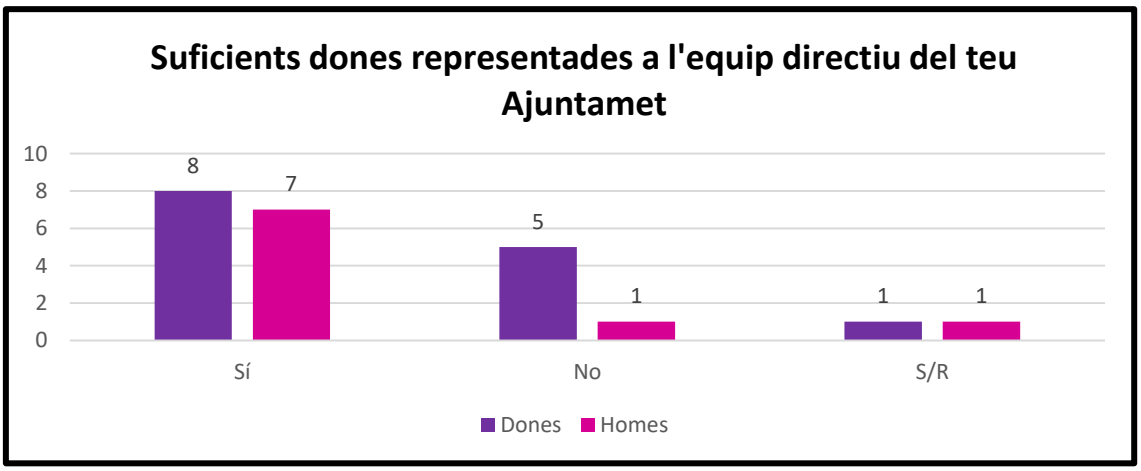
Gràfica 23



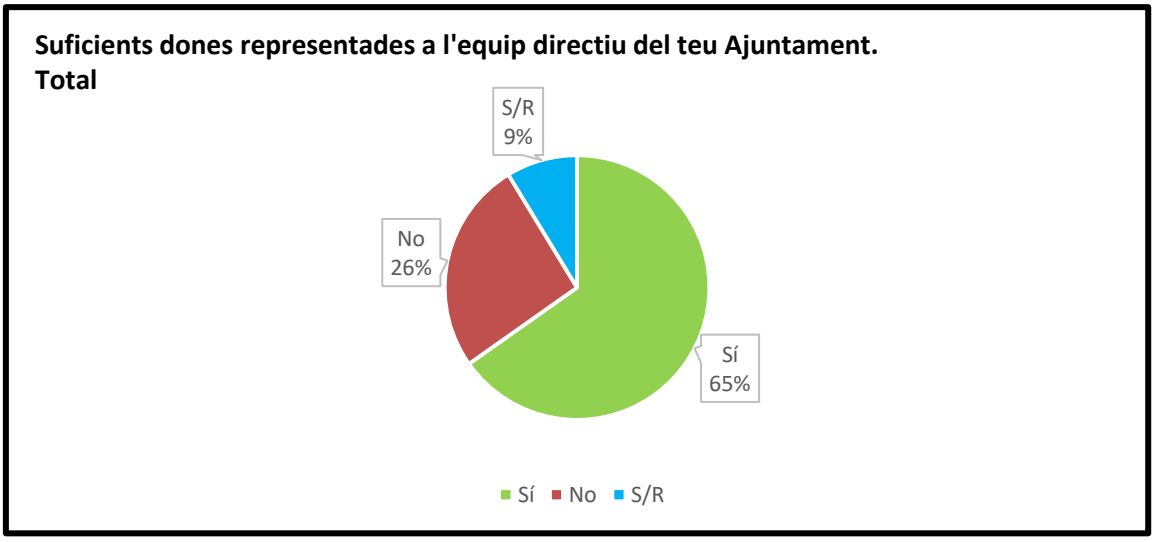
Gràfica 24

D'altra banda, s'ha preguntat també a la plantilla de l'entitat quan a la suficiència de la representació femenina a l'equip directiu de l'Ajuntament de Benimodo.

El 65% (8 dones i 7 homes) de la plantilla ha respost de manera afirmativa, el 26% (5 dones i 1 home) de manera negativa i el 9% no ha respost al qüestionari (1 dona i 1 home) *(gràfiques 25 i 26).*

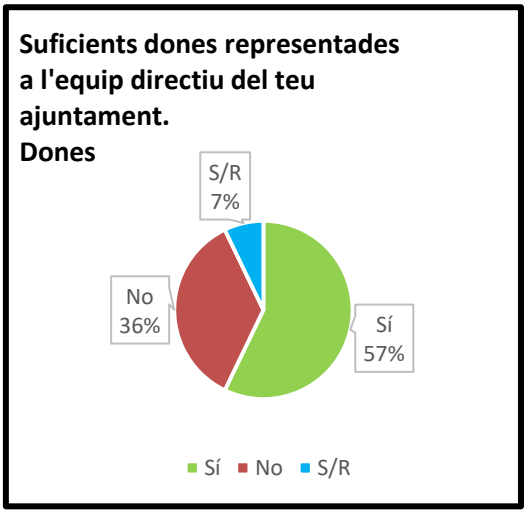


Gràfica 25

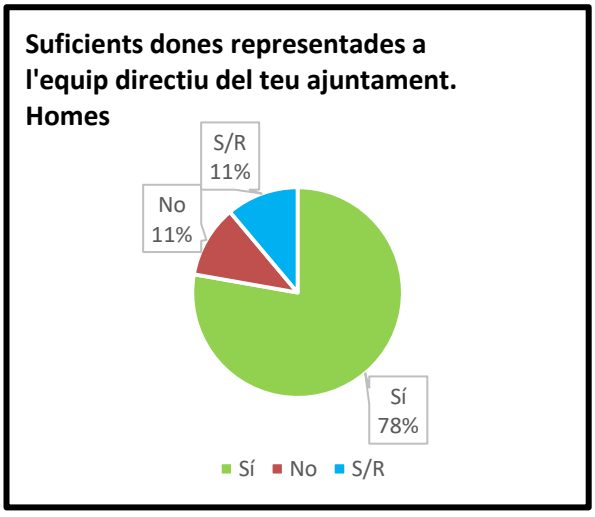


Gràfica 26

Si comparem les respostes de dones i homes observem que la majoria dels homes, un 78%, creu que sí que hi ha suficients dones representades al equip directiu de l'ajuntament mentre que les dones que han respost de manera afirmativa són un 57%. Un 36% de les dones creu que no hi són suficientment representades i sols un 11% dels homes comparteixen aquesta opinió. Sense resposta han estat el 7% de les dones i el 11% dels homes *(gràfica 27 i 28)*.



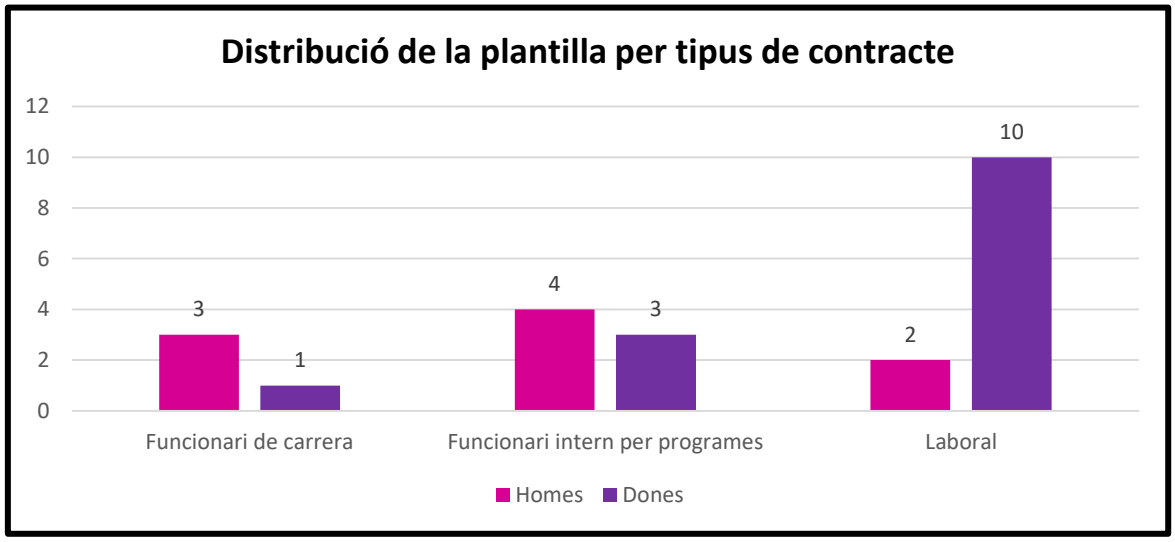
Gràfica 27



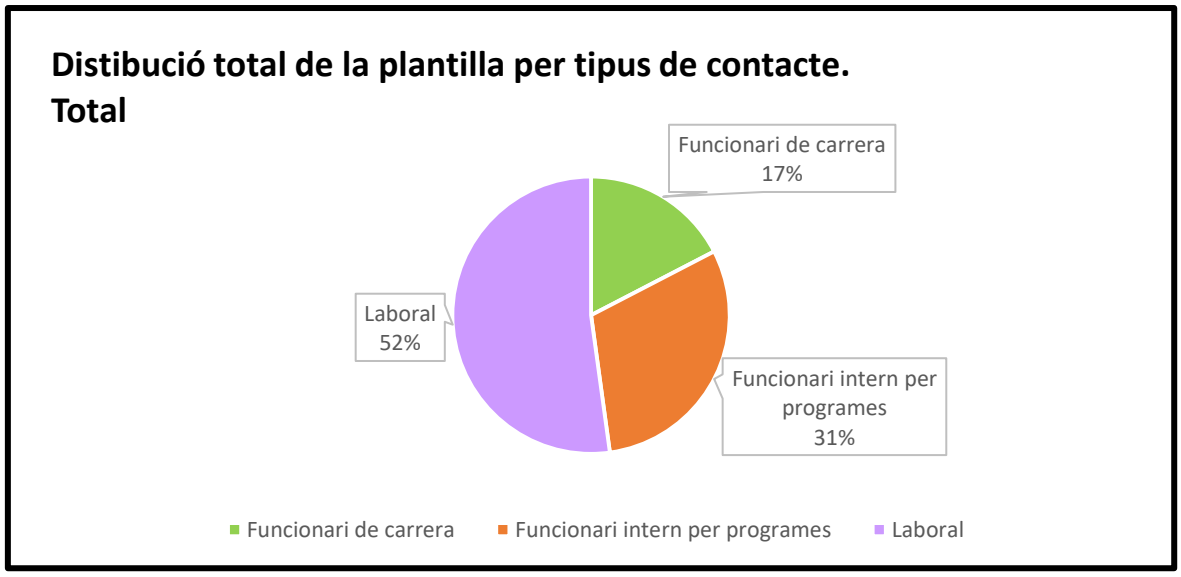
Gràfica 28

7.2 ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Tenint en compte la **relació laboral** de la plantilla amb l'ajuntament aquesta es distribueix com a Funcionari/a de Carrera, Funcionari/a Intern/a per Programes i Personal Laboral. Del total de la plantilla, el 52% és Personal Laboral sent 10 dones i 1 home, el 31% són Funcionaris/es Interns/nes per Programes sent 3 dones i 4 homes i, per últim, el 17% són Funcionaris/es de Carrera sent 3 homes i 1 dona *(gràfiques 29 i 30)*.

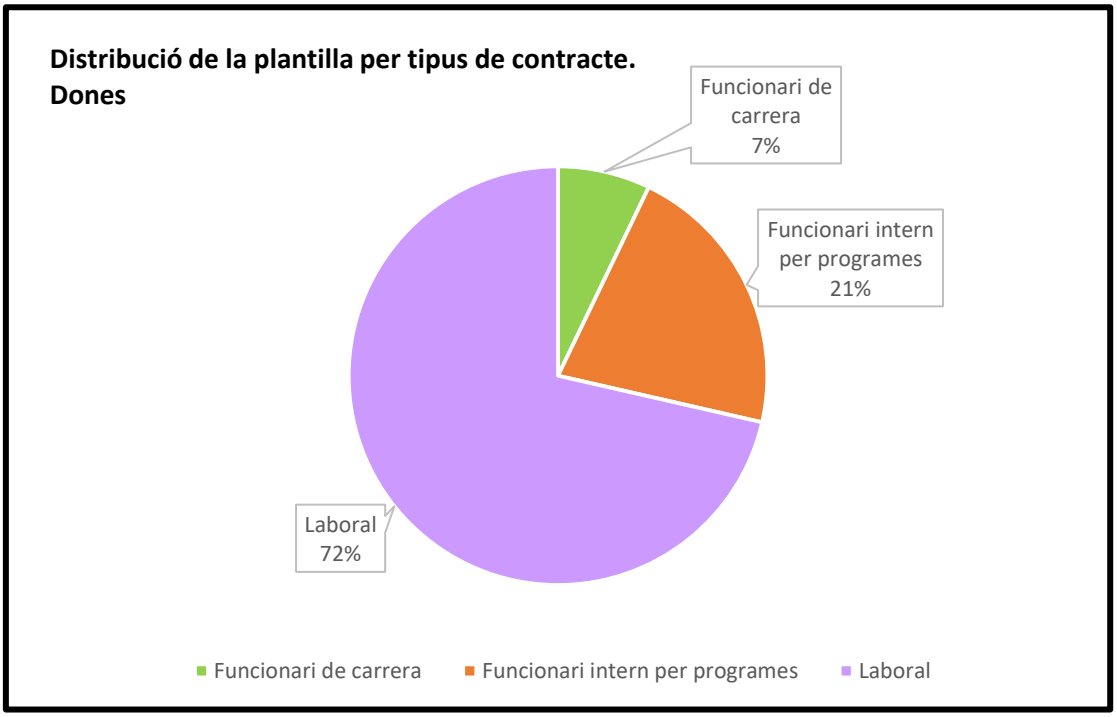


Gràfica 29

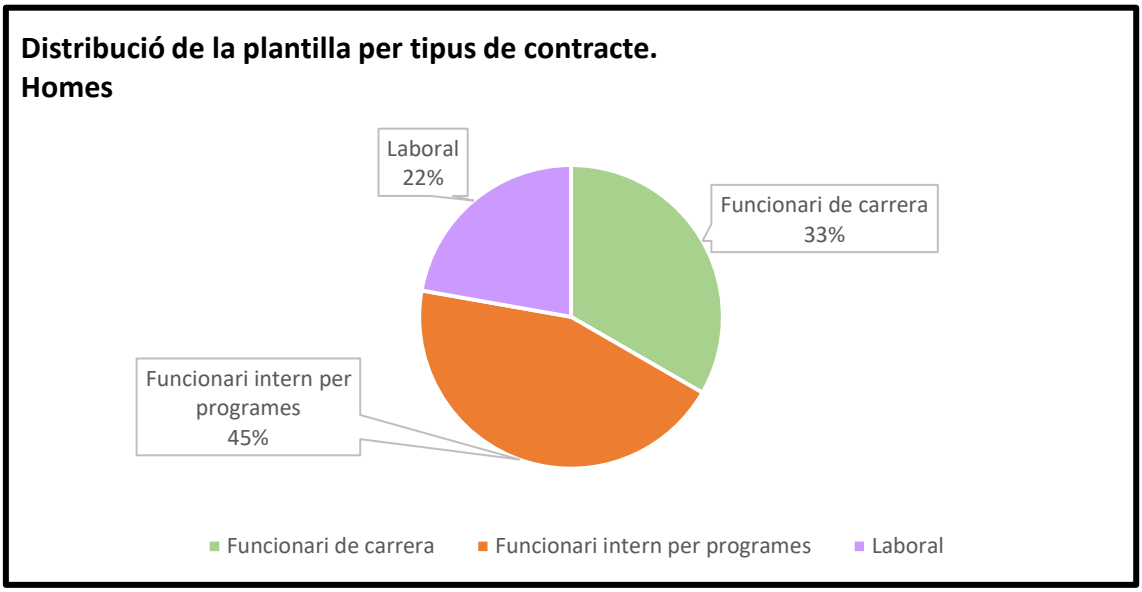


Gràfica 30

Atenint-nos al biaix de gènere, les dones queden distribuïdes en un 7% funcionaries de carrera, un 21% funcionaries interines i, el grup més nombrós és el de personal laboral amb un 72% de les dones *(gràfica 31)*. Els homes queden distribuïts amb un 22% són personal laboral, un 33% funcionari de carrera i, per últim, amb un 45% els funcionaris interns per programes *(gràfica 32)*.

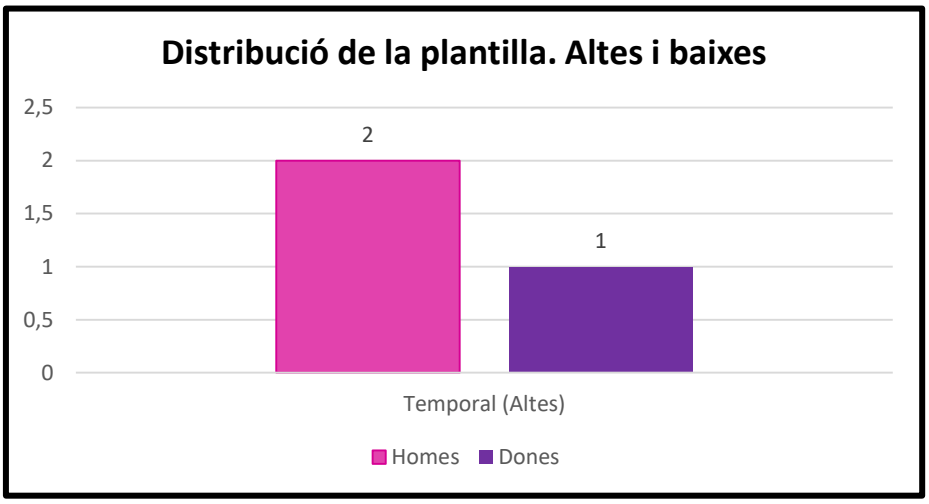


Gràfica 31



Gràfica 32

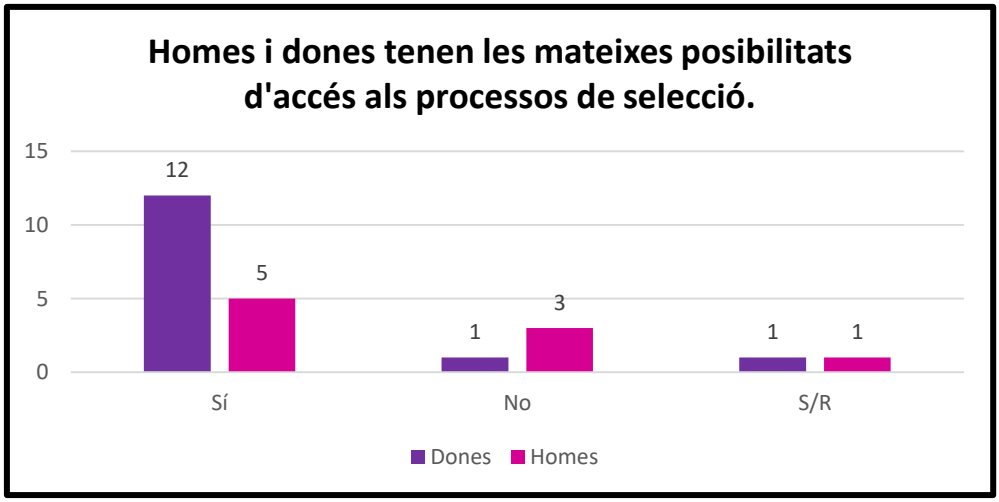
Durant el període de temps analitzat han hagut 3 incorporacions a la plantilla amb una contractació temporal i cap baixa. Tal com observem a la *gràfica 33*, s'han incorporat 2 homes i 1 dona.



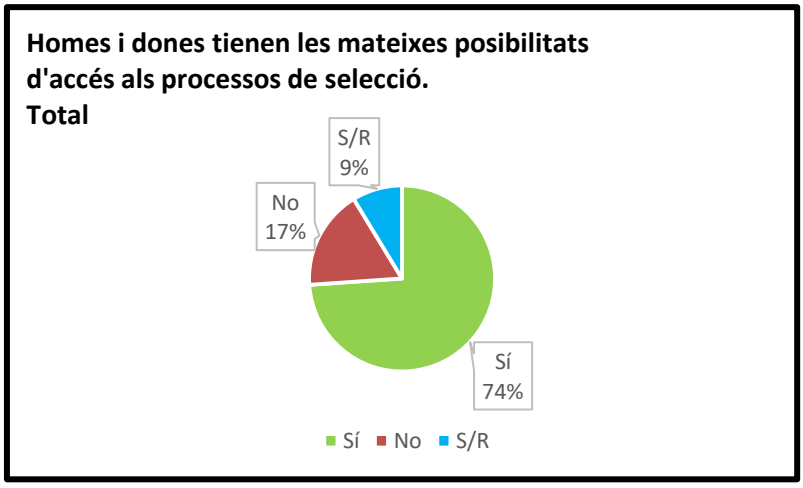
Gràfica 33

Quan a les dades qualitatives que fan referència a aquesta àmbit del present diagnòstic, els resultats han estat els següents:

A la pregunta si dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció un 74% (12 dones i 5 homes) de la plantilla ha respost de manera afirmativa, el 17% (1 dona i 3 homes) de manera negativa i el 9% (1 dona i 1 home) restant no ha respost *(gràfiques 34 i 35).*

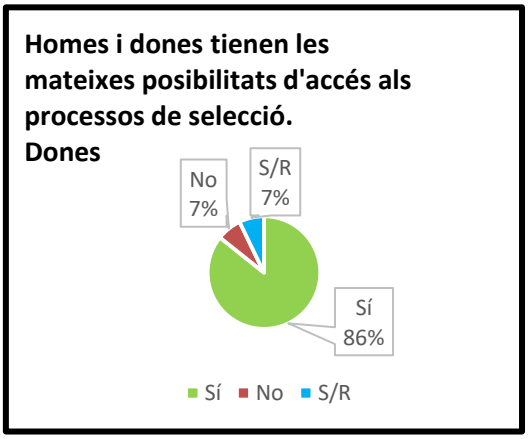


Gràfica 34

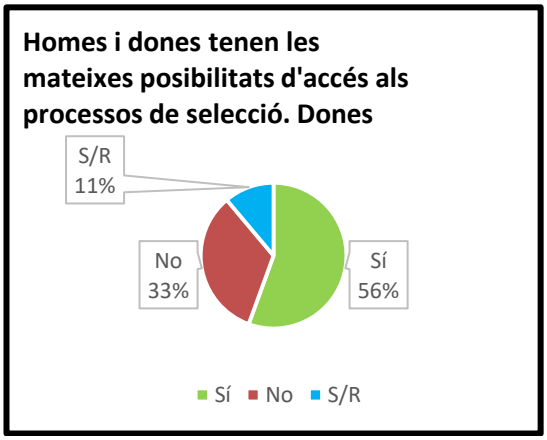


Gràfica 35

Quan a la diferencia de percepció, atenint-nos al biaix de gènere, observem que el 86% de les dones i el 56% del homes pensen que tothom té les mateixes possibilitats. De manera negativa han respost el 7% de les dones i el 33% dels homes. No han participat del qüestionari el 7% de les dones i el 11% dels homes *(gràfiques 36 i 37).*

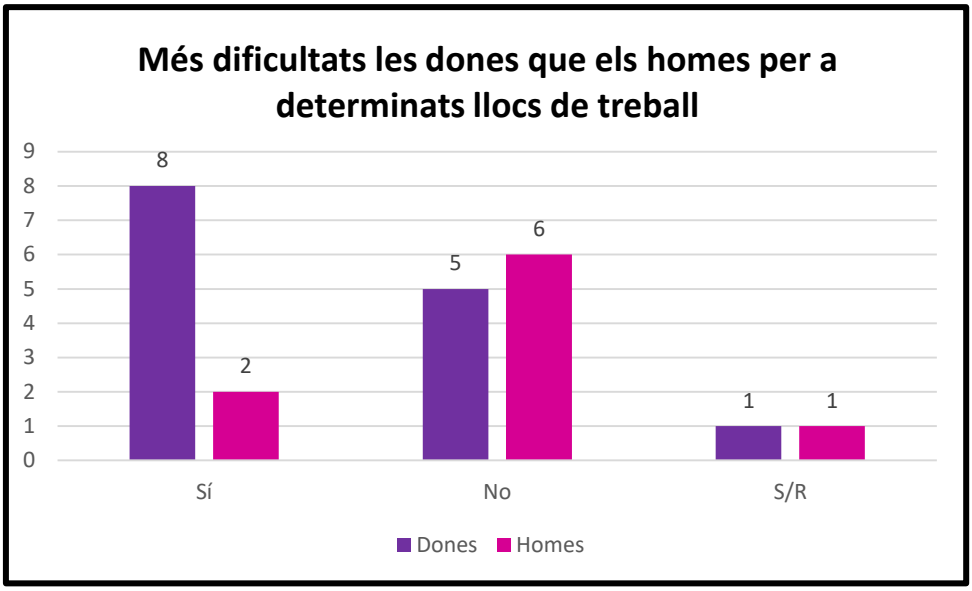


Gràfica 36

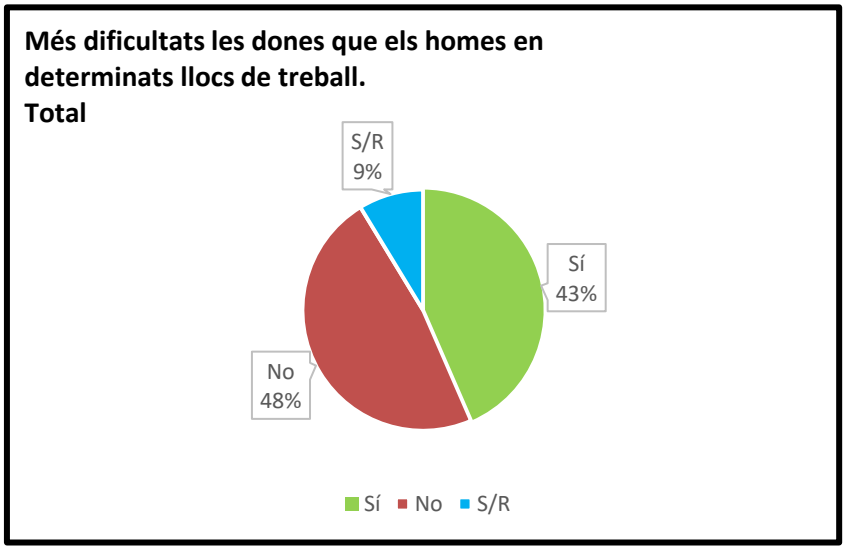


Gràfica 37

A continuació s'exposen els resultats quan a la percepció sobre la dificultat d'accés a determinats llocs de treball. De les persones que han participat trobem que 8 dones i 2 homes afirmen que les dones tenen més dificultats que els homes per a determinats llocs de treball davant 5 dones i 6 homes que no. Com hem dit amb anterioritat, 1 dona i 1 home no han contestat el qüestionari. *(Gràfiques 38 i 39).*

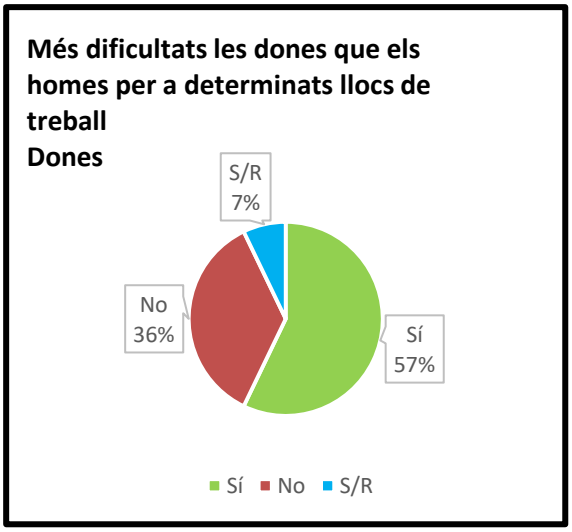


Gràfica 38

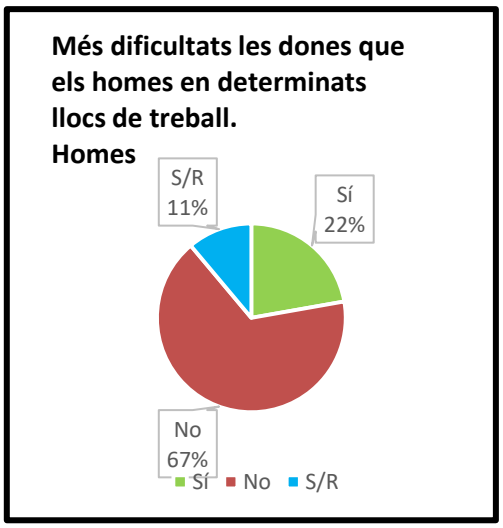


Gràfica 39

Si comparem les respostes que han donat tant dones com homes observen unes diferencies significatives. Mentre que la gran majoria de les dones amb un 57% de les respostes creu que les dones tenen més dificultats per a accedir a determinats llocs de treball, la gran majoria dels homes amb un 67% pensa que no. Les dones que han respost de manera negativa representen el 36% d'aquestes i els homes que han respost de manera afirmativa són el 22%. *(gràfiques 40 i 41).*



Gràfica 40



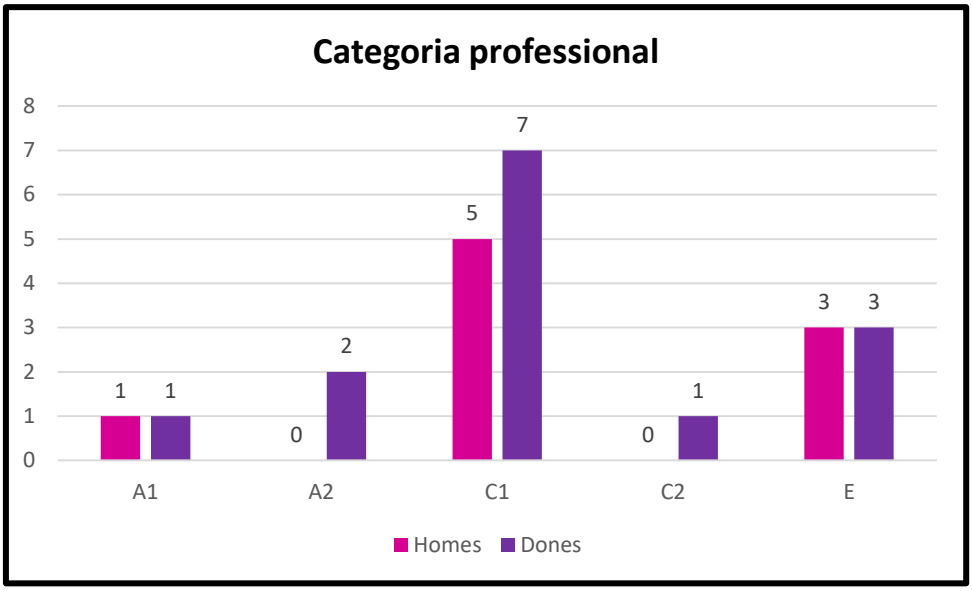
Gràfica 41

7.3 RETRIBUCIONS

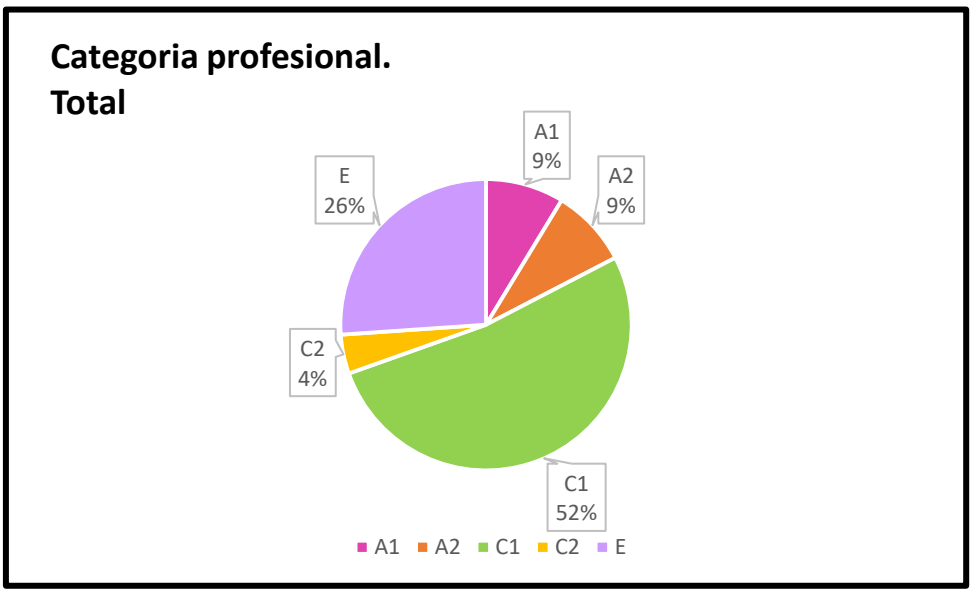
A aquest apartat s'analitzen les polítiques retributives, un anàlisi necessari atès que la desigualtat cultural que del sistema patriarcal deriva pot ocasionar diferències salarials que desfavoreixen a les dones.

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

Quant a les **categories professionals**, les treballadores i els treballadors de l'Ajuntament de Benimodo queden agrupats en 5 categories: A1, A2, C1, C2 i E. La categoria A1 suposa el 9% de la plantilla (1 dona i 1 home), l'A2 també amb un 9% (2 dones), la categoria C1 és la que més personal acumula amb un 51% (7 dones i 5 homes), el grup C2 és el 4% (1 dona) i, per últim, el grup E suposa el 26% de la plantilla (3 dones i 3 homes) *(gràfiques 42 i 43).*

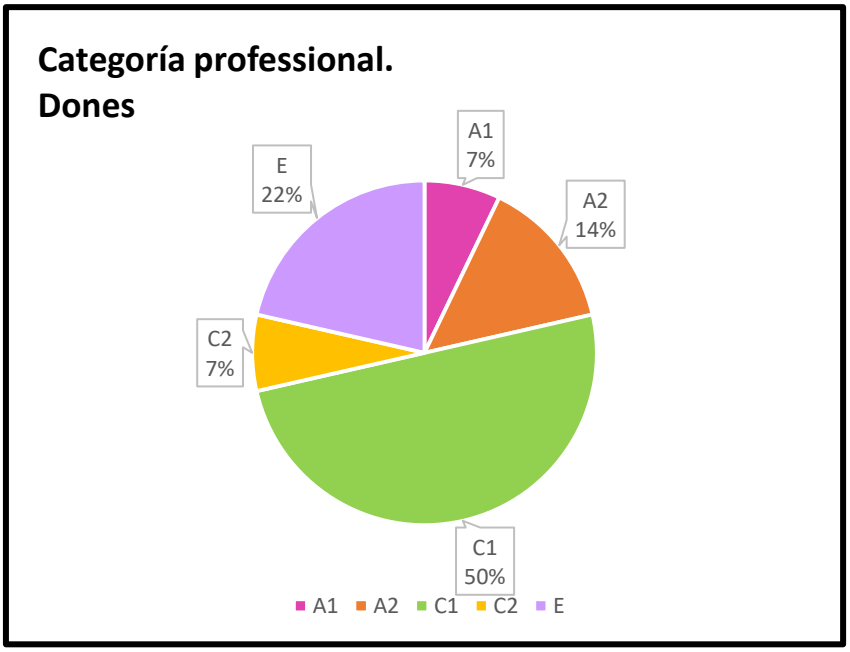


Gràfica 42

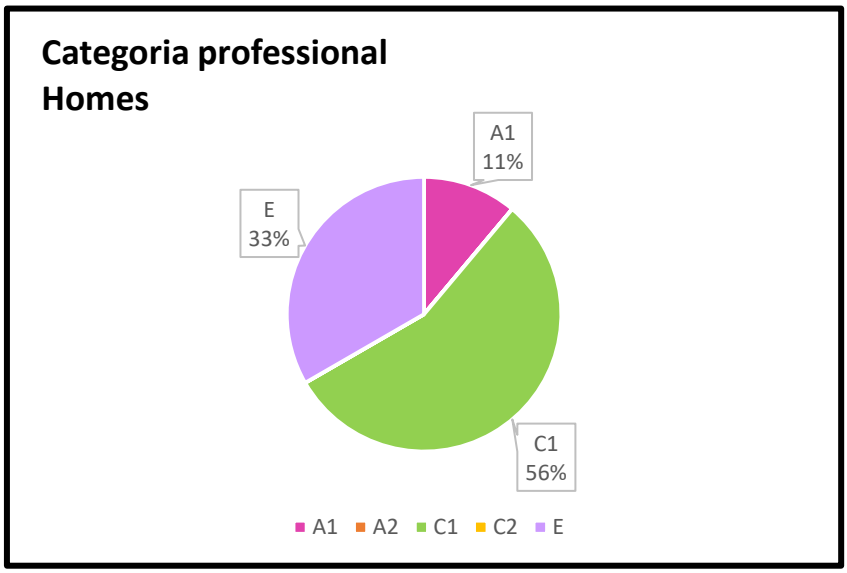


Gràfica 43

Tenint en compte ara el biaix de gènere, les dones queden distribuïdes de la següent manera: amb un 7% tenim les categories A1 i C2 respectivament, amb un 14% el grup A2, amb un 22% el grup E i, per últim i més nombrós, la categoria C1 amb el 50% de les dones en plantilla *(gràfica 44).* El homes es distribueixen el 11% en l'A1, en el grup E el 33% i el 56% en el C1 *(gràfica 45).*

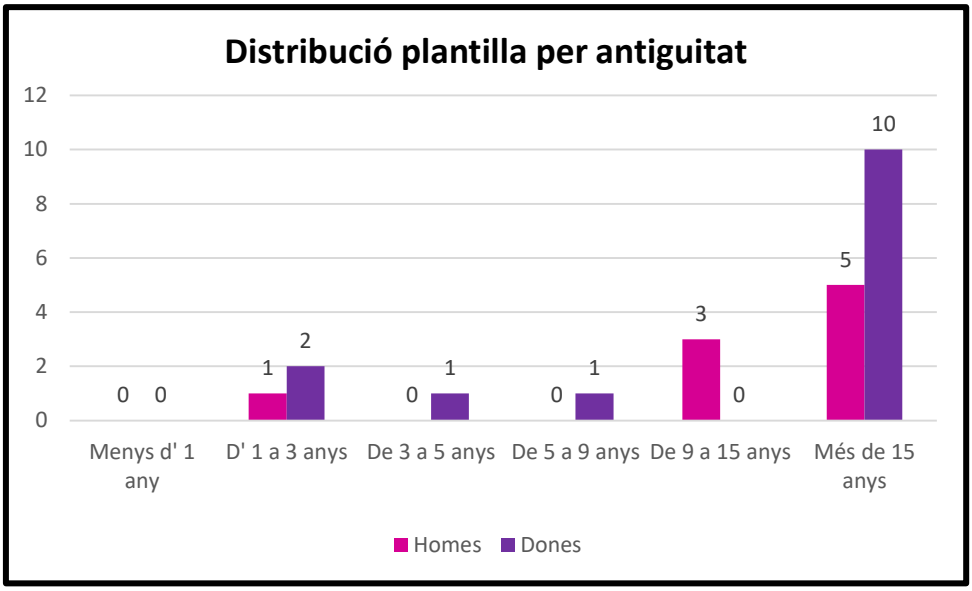


Gràfica 44

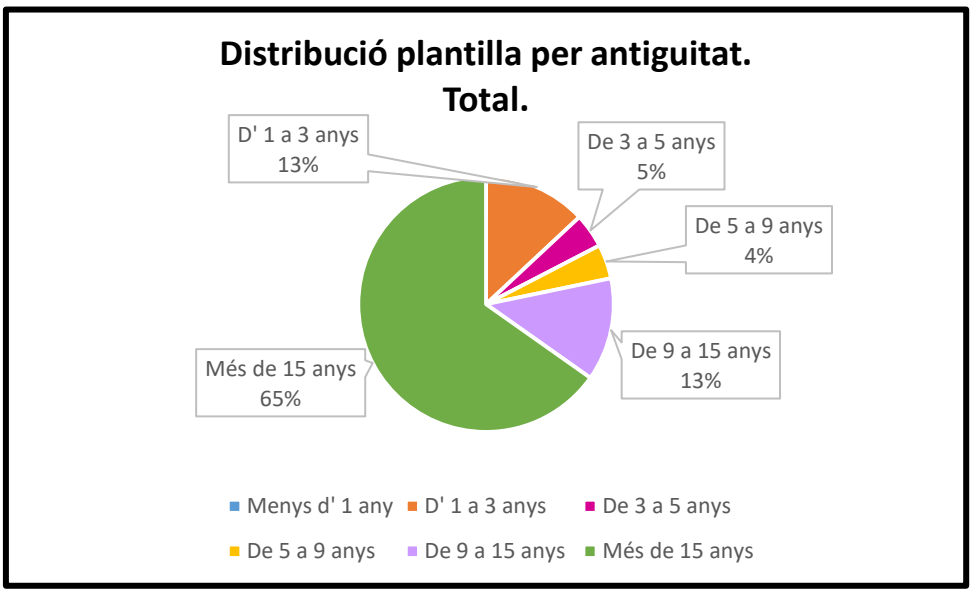


Gràfica 45

Respecte a **l'antiguitat** de la plantilla, el 65% de les treballadores i treballadors tenen més de 15 anys d'antiguitat (10 dones i 5 homes), d'1 a 3 anys tenim al 13% de la plantilla (2 dones i 1 homes), de 3 a 5 anys un 5% (1 dona), de 5 a 9 anys un 4% (1 dona) i amb 9 a 15 anys d'antiguitat tenim un 13% de les treballadores i treballadors (3 dones) *(gràfiques 46 i 47).*



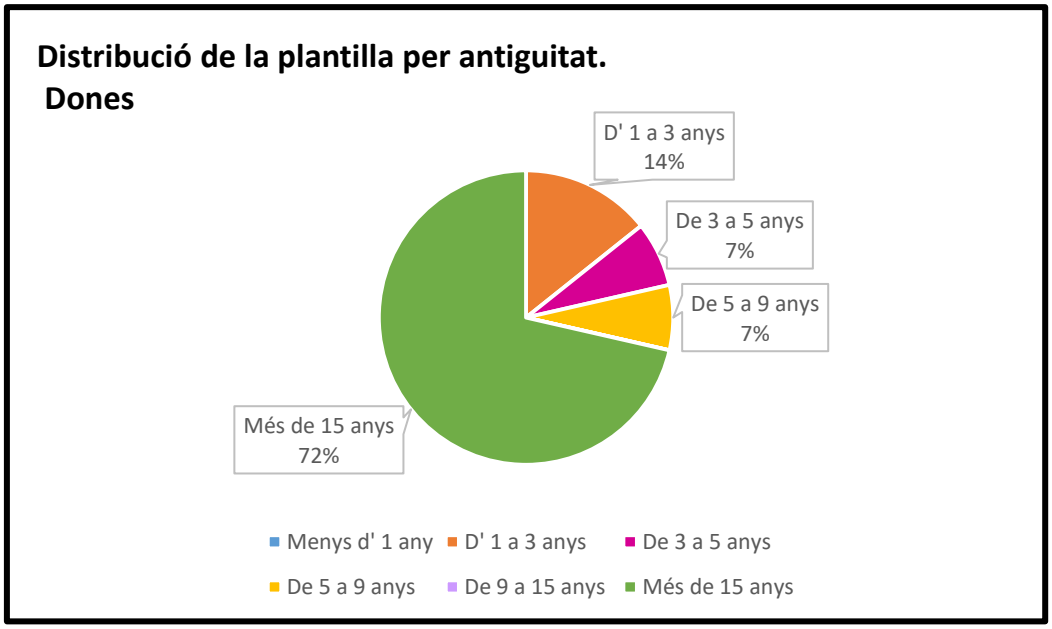
Gràfica 46



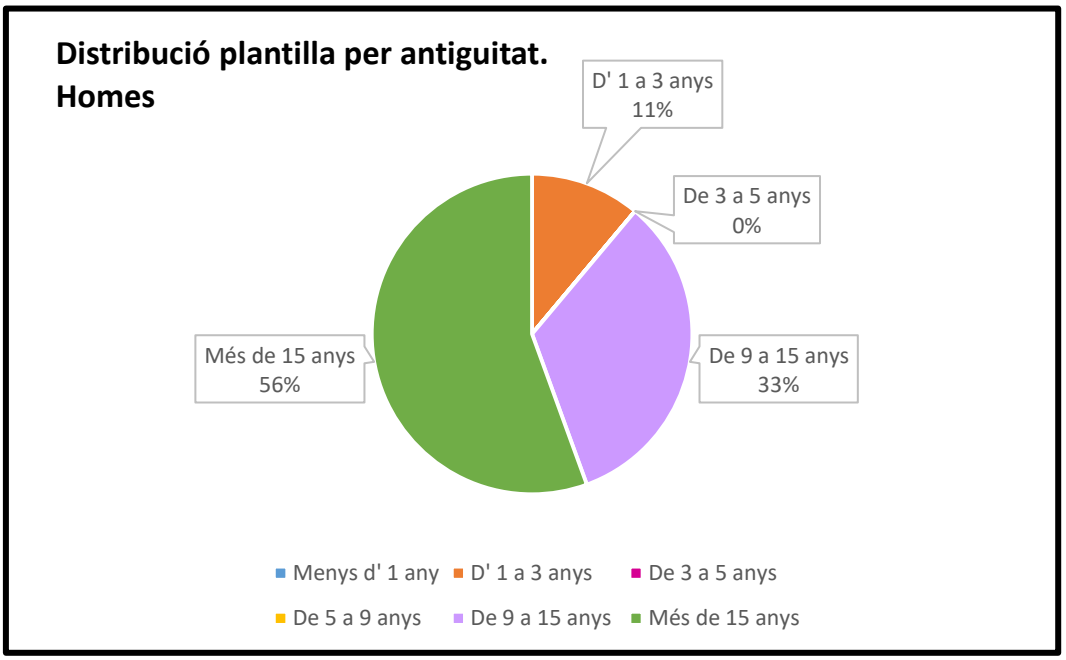
Gràfica 47

A la *gràfica 48* observen l'antiguitat de les dones de la plantilla a on la gran majoria, amb un 72%, porten més de 15 anys treballant a l'ajuntament. Amb un 14% trobem les dones que estan entre 1 i 3 anys i amb un 7% els grups de 3 a 5 anys i el de 5 a 9 anys d'antiguitat respectivament.

Per altra banda, a la *gràfica 49* analitzem l'antiguitat dels homes de la plantilla on la majoria, com les dones, tenen més de 15 anys de antiguitat sent el 56% del total dels homes, seguit per el grup de 9 a 15 anys amb un 33% i per últim, d'1 a 3 anys amb un 11%.



Gràfica 48

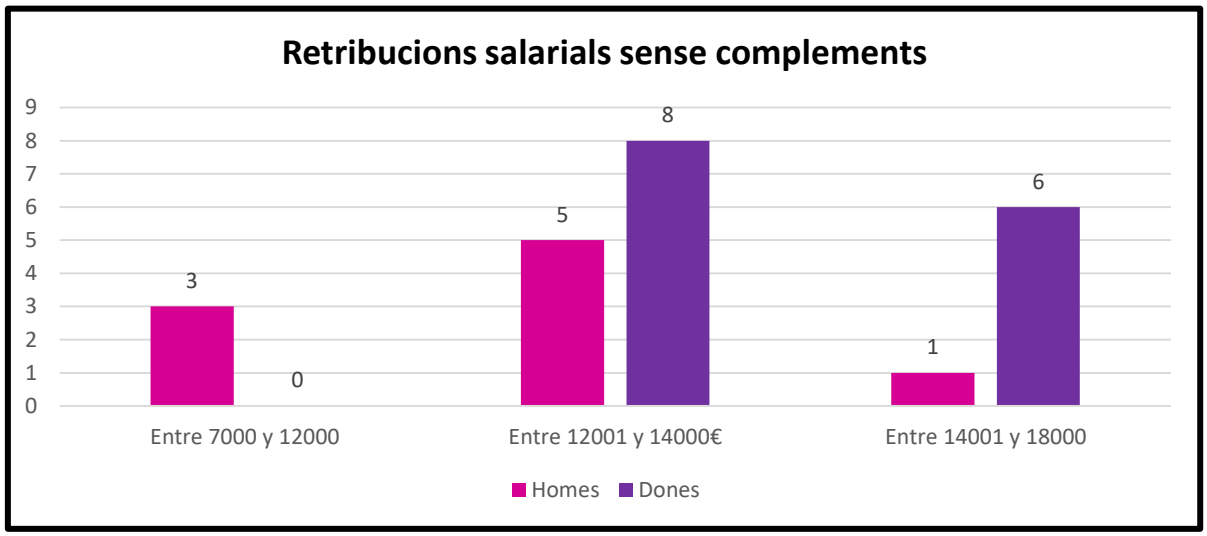


Gràfica 49

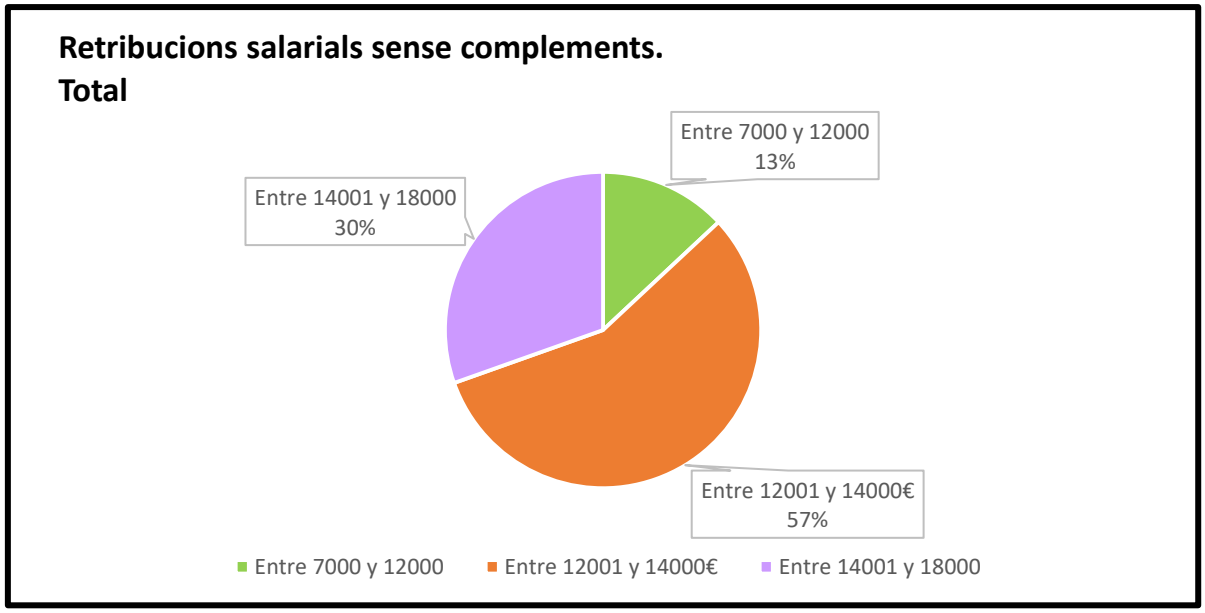
A continuació, passem a analitzar les **retribucions** de les persones treballadores de l'entitat, doncs conèixer l'escletxa salarial ens permetrà visibilitzar la situació laboral de la dona i prendre mesures per tal d'igualar els jornals i les oportunitats.

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

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



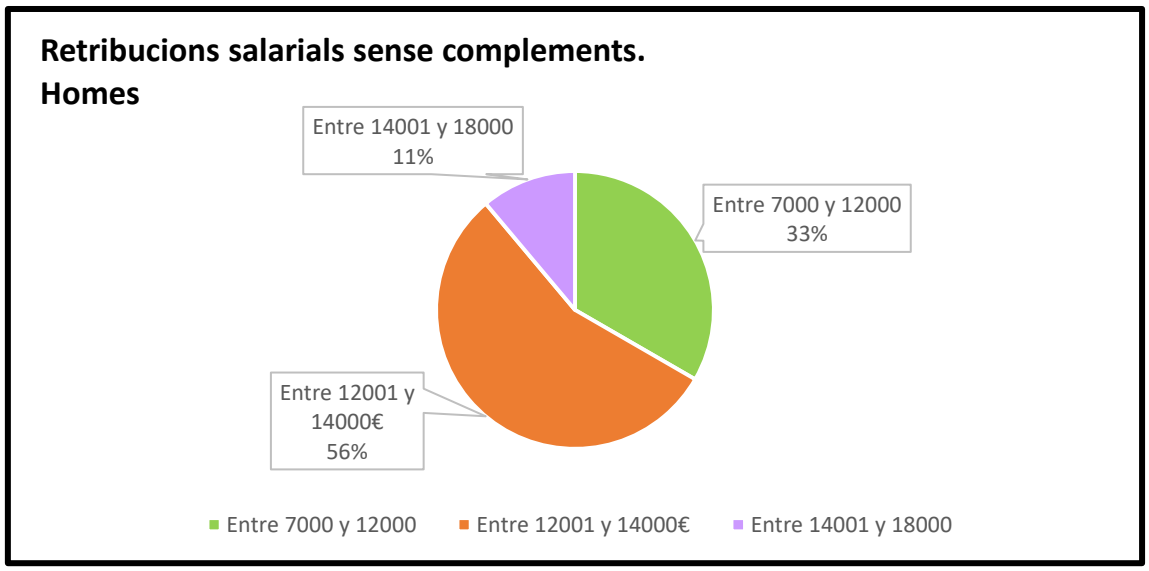
Gràfica 50



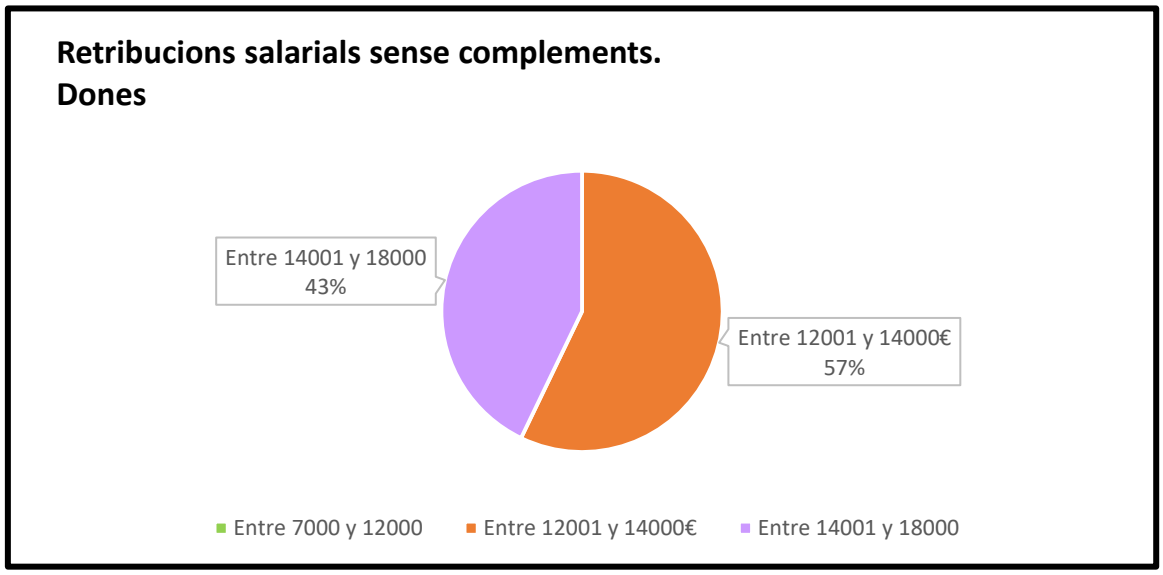
Gràfica 51.

A la *gràfica 50* es mostra que en el grup salarial entre 7000 i 12000 trobem 3 homes, entre 12001 i 14000€ hi ha 5 homes i 8 dones i, per últim, entre 14001 i 18000€ trobem 6 dones i 1 home.

Aquestes xifres analitzades en percentatges, observem a la *gràfica 51* que al grup salarial entre 7000 i 12000€ pertany el 13% de la plantilla, entre 14001 i 18000€ el 30% i, per últim i més nombrós, el grup entre 12001 i 14000€ amb un 57%.



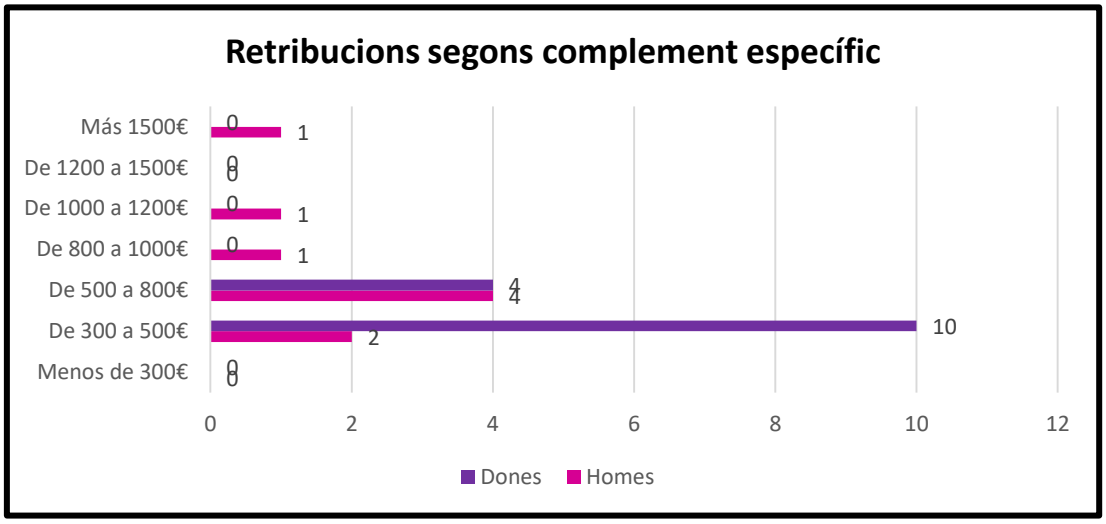
Gràfica 52



Gràfica 53

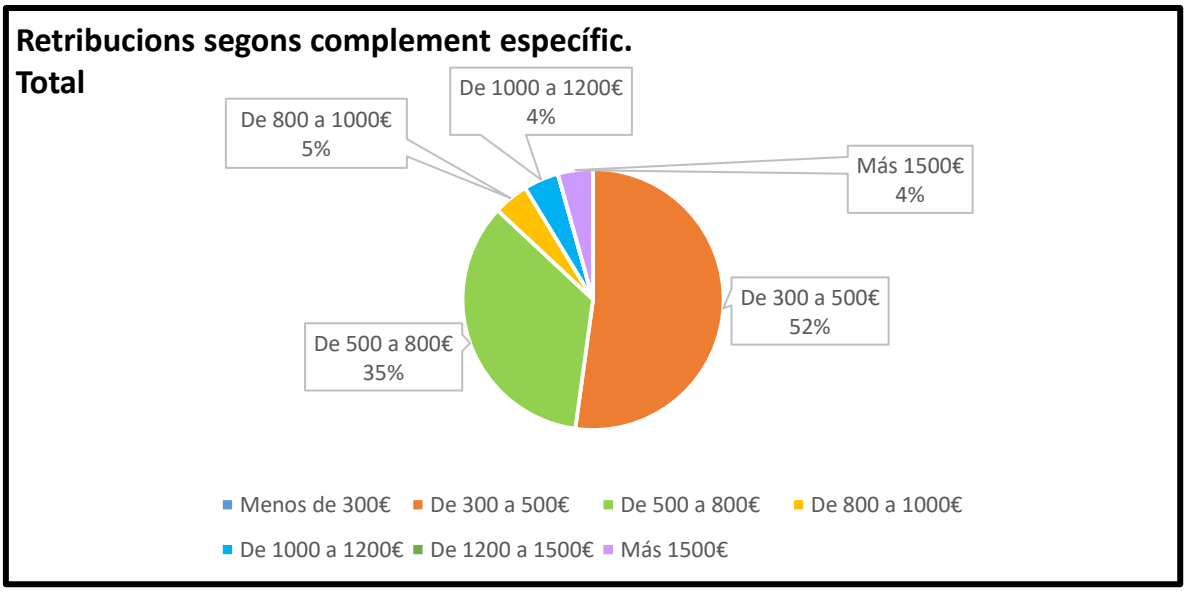
Si comparem les retribucions salarials sense complements entre dones i homes trobem que el 57% de les dones rep una remuneració entre 12001 i 14000€ i el 43% restant rep entre 14001 i 18000€ *(gràfica 52)*. El 56% dels homes està en el grup salarial de 12001 i 14000€, el 11% està en el grup de 14001 i 18000€ i, per últim, el 33% restant està en el grup entre 7000 i 12000€ *(gràfica 53)*.

Pel que fa les **retribucions segons el complement específic**, la *gràfica 54* ens mostra que hi ha 10 dones i 2 homes amb retribució de 300 a 500€, 4 dones i 4 homes amb una retribució de 500 a 800€. Les retribucions de 800 a 1000€, de 1000 a 1200€ i de més de 1500€ trobem a 1 home en cada grup respectivament.



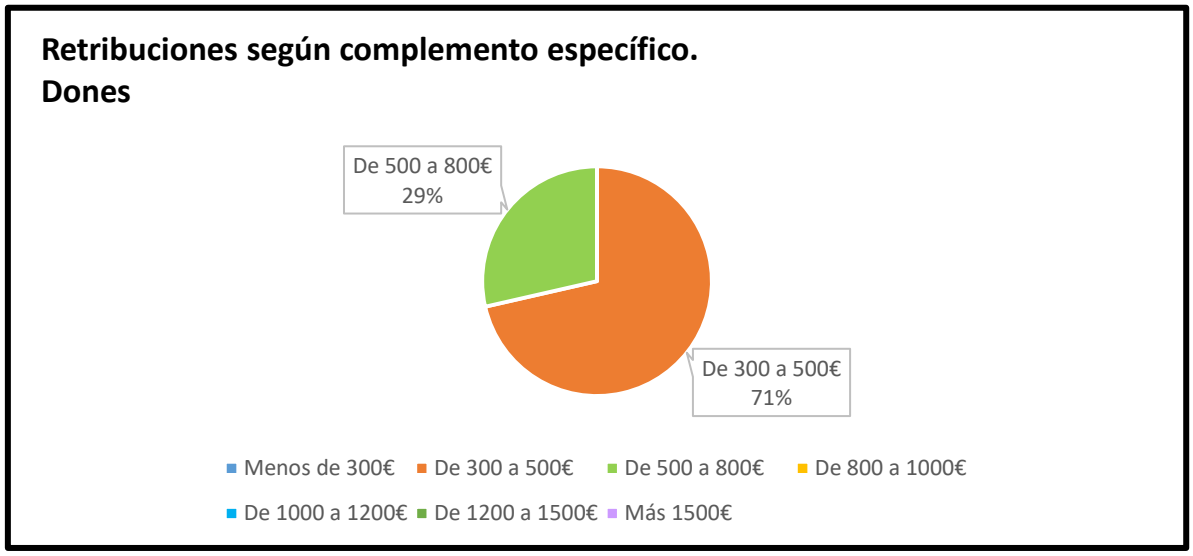
Gràfica 54

Aquestes xifres en percentatges quedarien de la següent manera: un 52% de la plantilla té una retribució segons complement específic de 300 a 500€, un 35% de 500 a 800€, amb 800 a 1000€ a 5% i de 1000 a 1200€ i més de 1500€ un 4% de la plantilla respectivament; tal com podem comprovar a la *gràfica 55*.

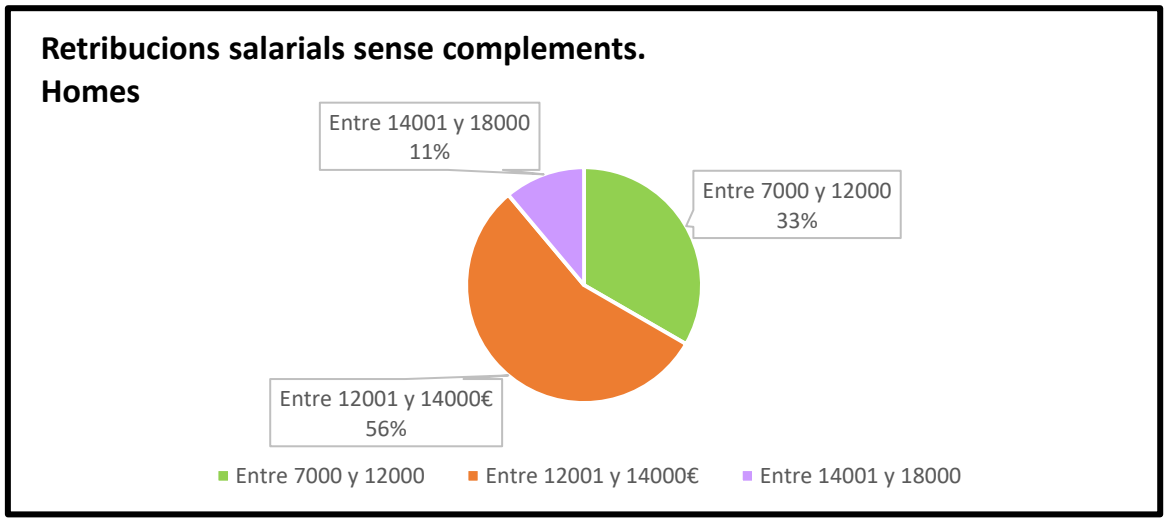


Gràfica 55

Si analitzem les retribucions segons complement específic atenint-nos al gènere ens trobem que les dones estan agrupades en dos grups retributius, el 71% rep de 300 a 500€ i el 29% restant rep de 500 a 800€ *(gràfica 56).* El homes estan distribuïts en 3 grups de retribució: el 56% reben entre 12001 i 14000€, el 33% entre 7000 i 12000€ i el 11% entre 14001 i 18000€ *(gràfica 57).*



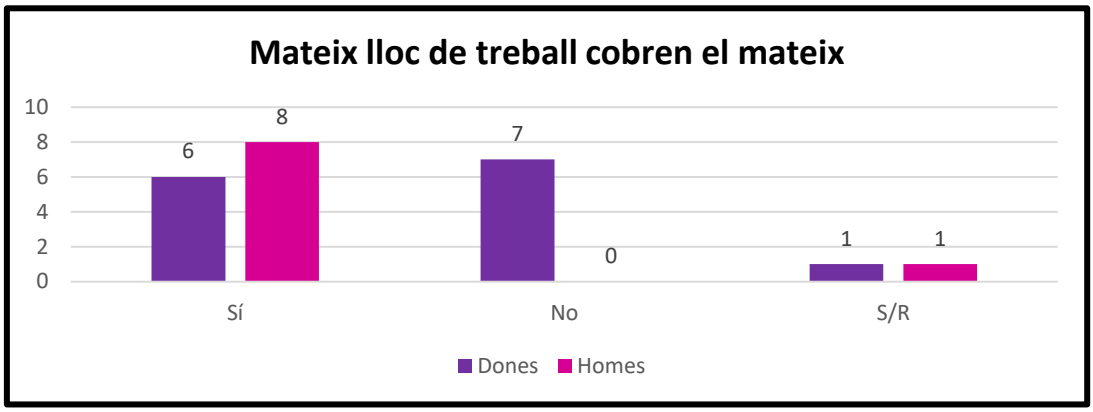
Gràfica 56



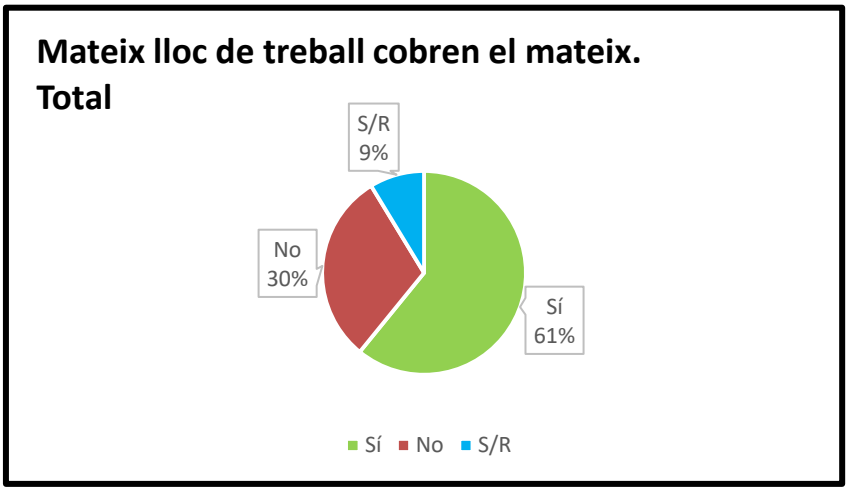
Gràfica 57

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

Més de la meitat de la plantilla, el 61% (6 dones i 8 homes), ha respost de manera afirmativa, el 30% (7 dones) ha respost de manera negativa i el 9% (1 dona i 1 home) no han respost.

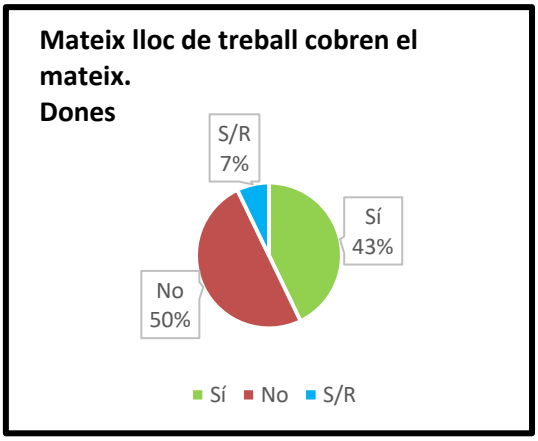


Gràfica 58

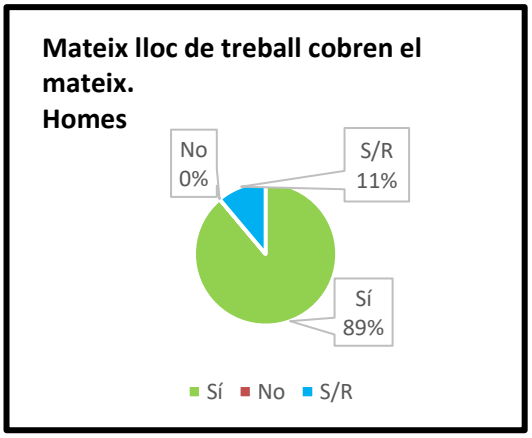


Gràfica 59

Analitzant ara els percentatges per sexe trobem que sols el 43% de les dones en plantilla pensa que dones i homes cobren el mateix en el mateix lloc de treball, davant el 89% dels homes (tots els homes que han participat al qüestionari). De manera negativa han respost el 50% de les dones i cap home *(gràfiques 60 i 61).*



Gràfica 60



Gràfica 61

7.4 CORESPONSABILITAT I TEMPS DE TREBALL.

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

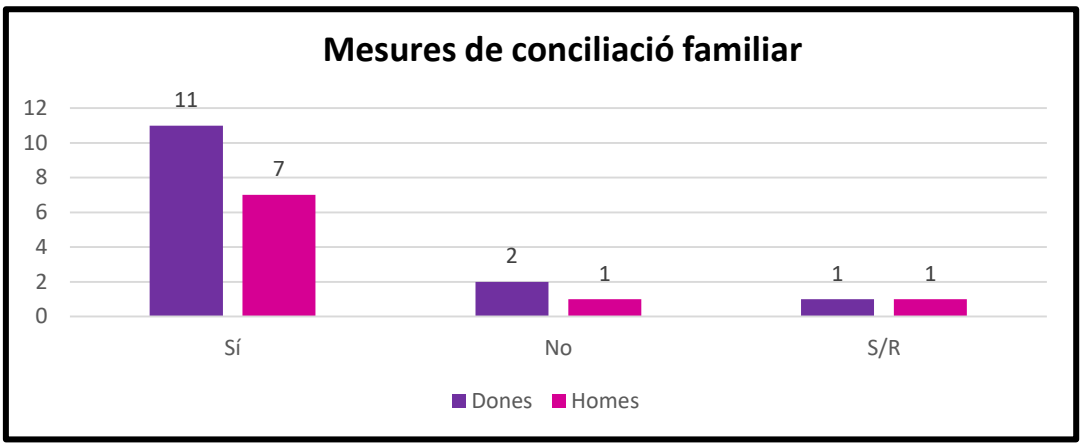
Les persones que conformen la plantilla de l'Ajuntament de Benimodo no tenen cap menor de 18 anys al seu càrrec ni persones grans amb algun grau de dependència.

Per a elaborar aquest diagnòstic s'han contemplat set tipus de mesures de conciliació: Ús d'horari flexible per raons familiars, Lactància, Maternitat, Paternitat, Cura de familiars, Cura de filles i fills i Permís d'adopció.

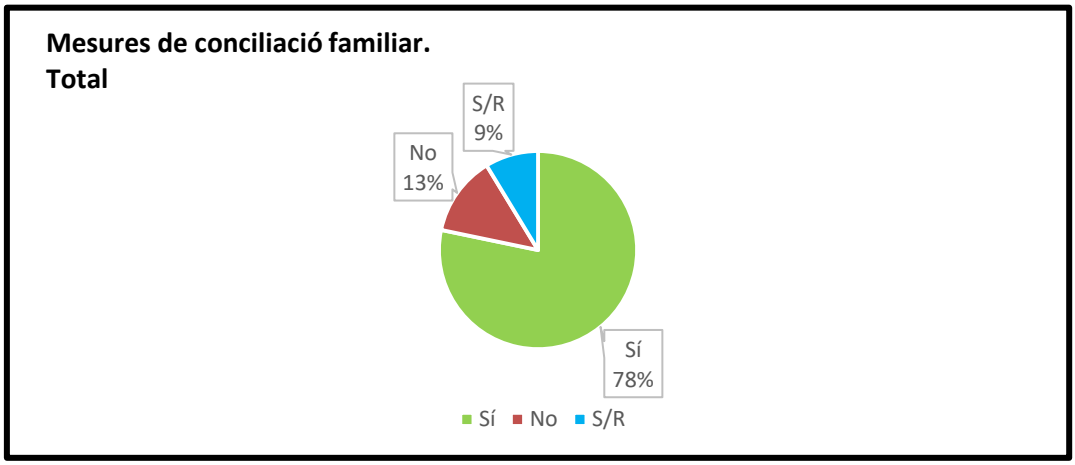
Cap membre de la plantilla ha fet ús de les mesures en el termini de temps de les dades analitzades.

Pel que fa a la percepció subjectiva de les persones treballadores de l'Ajuntament de Benimodo, s'ha preguntat si es considera que l'entitat incorpora aquestes mesures per tal d'afavorir la conciliació familiar. En la *gràfica 63* queden reflectits els percentatges que per a les respostes afirmatives és un 78%, les negatives un 13% i sense resposta un 9%. El percentatge en xifres seria 11 dones i 7 homes han respost que sí, 2 dones

i 1 home que no i sense resposta 1 dona i 1 home, tal i com mostra la *gràfica 62*.

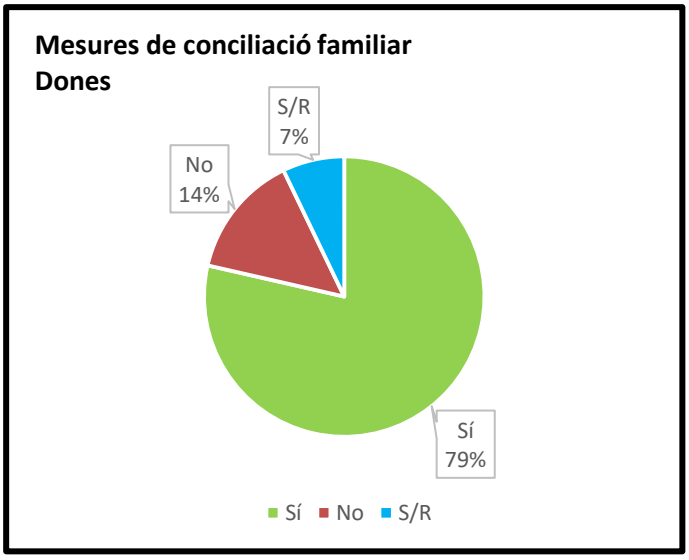


Gràfica 62

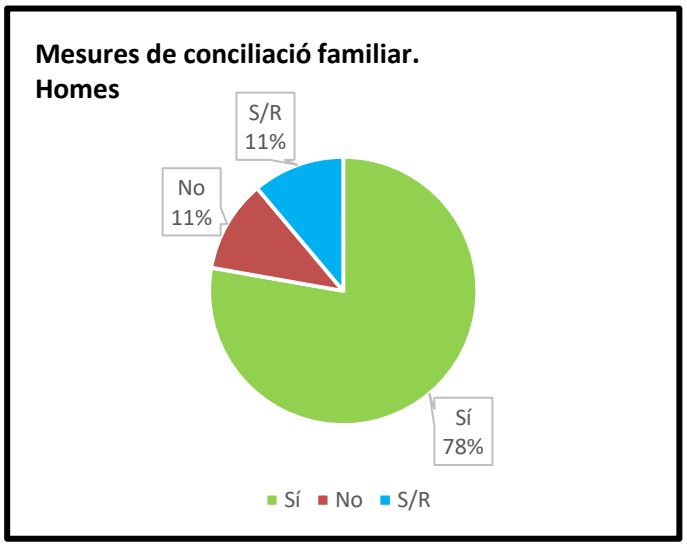


Gràfica 63

Els percentatges atenint-nos al biaix de gènere queden de la següent manera: el 79% de les dones ha respost de manera afirmativa, el 14% negativa i el 7% no ha respost. Pel que fa als homes, el 78% ha respost de manera afirmativa, el 11% negativa i l'altre 11% restant no ha respost *(gràfiques 64 i 65).*



Gràfica 64



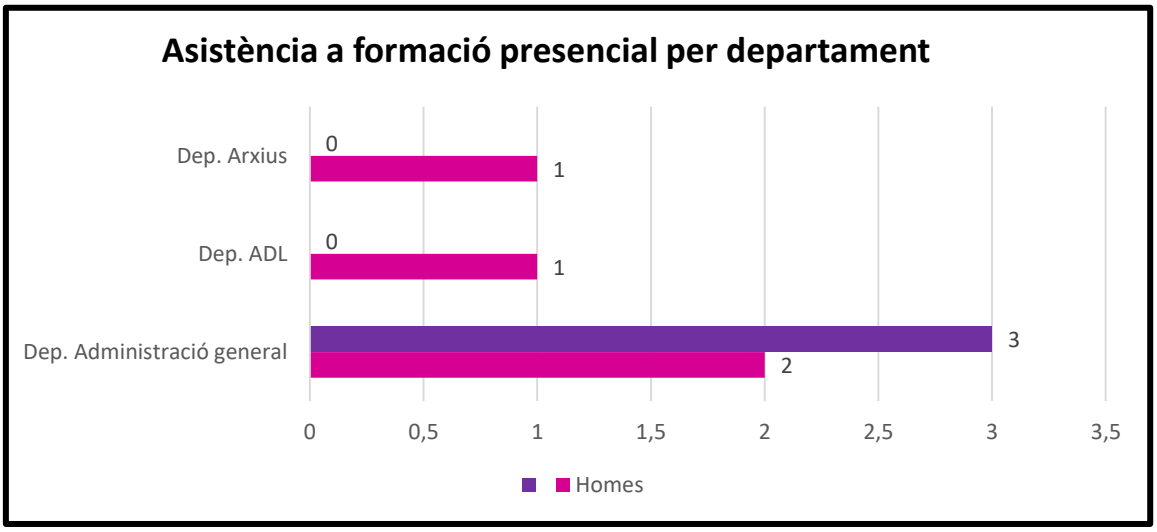
Gràfica 65

7.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ.

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

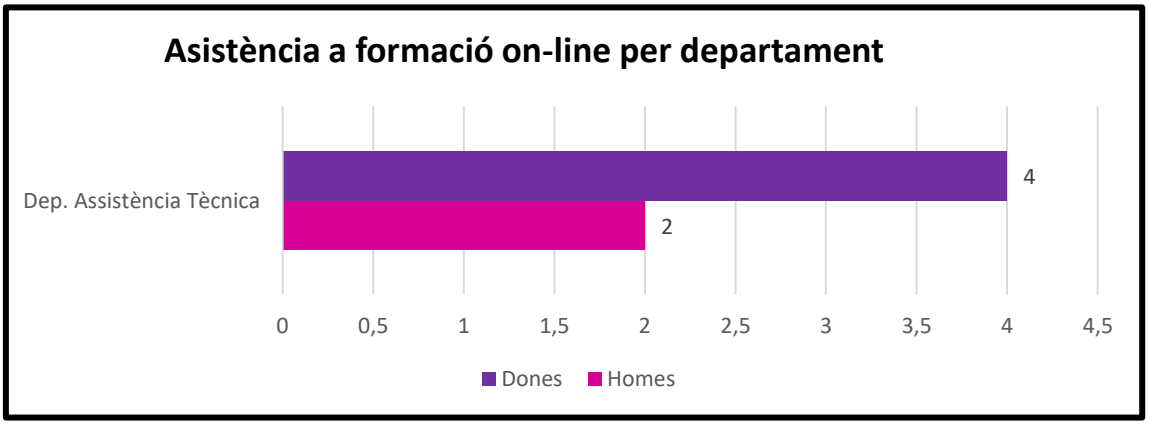
Per analitzar l'impacte de gènere als aspectes formatius, es mostren quantes persones per departament han rebut formació continuada, tant presencial com on-line.

Com es mostra a la darrera gràfica, un total de 7 persones han assistit a formació presencial. Si desglossem aquesta assistència per departaments trobem, que del Departament d'Arxius ha rebut formació 1 home, del Departament d'ADL 1 home i del Departament d'Administració General 2 homes i 3 dones *(gràfica 66).*



Gràfica 66

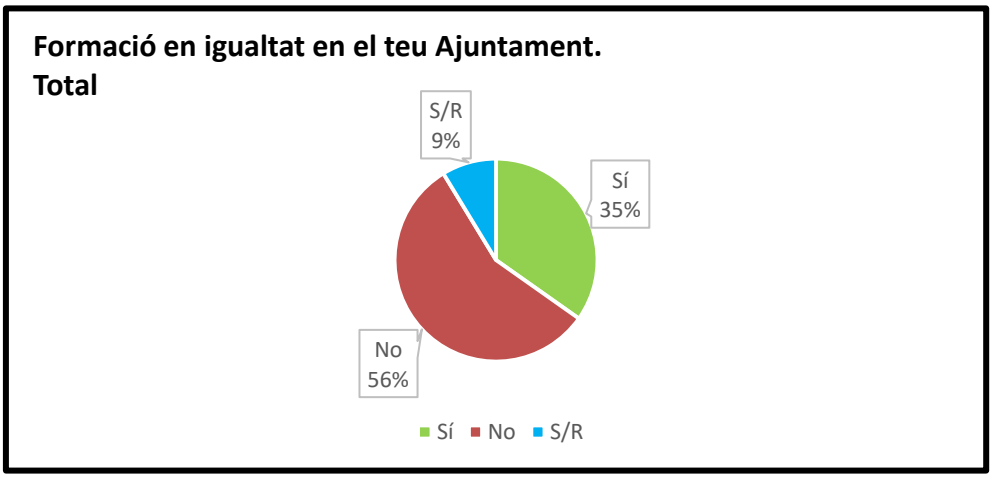
Quan a la formació on-line, sols els Departament d'Assistència Tècnica hi ha fet, sent 4 dones i 2 homes els que han rebut dita formació *(gràfica 67).*



Gràfica 67

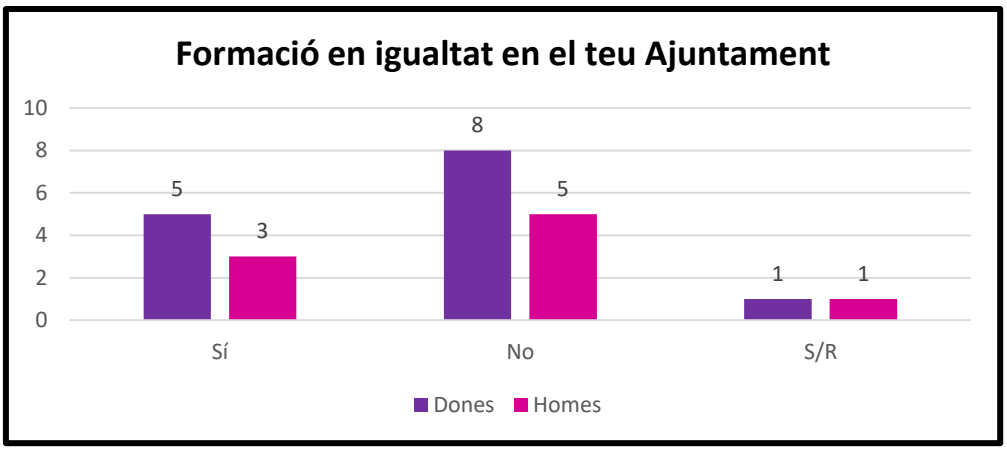
La percepció de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Benimodo en matèria de formació es recull a les gràfiques següents, que es mostren els resultats de l'enquesta facilitada a la plantilla de l'entitat.

A la *gràfica 68* observem les respostes de la plantilla davant la pregunta si creuen que es fa formació en igualtat a l'Ajuntament de Benimodo, cosa que el 56% de la plantilla ha respost de manera negativa i el 35% de manera afirmativa. Com sabem, el 9% restant no hi ha respost.



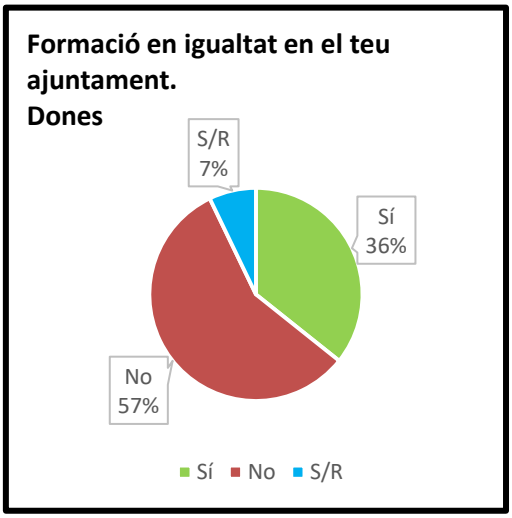
Gràfica 68

A la *gràfica 69* observem aquests percentatges en xifres, és a dir, han respost afirmativament 5 dones i 3 homes, negativament 8 dones i 5 homes, i sense resposta 1 dona i 1 home.

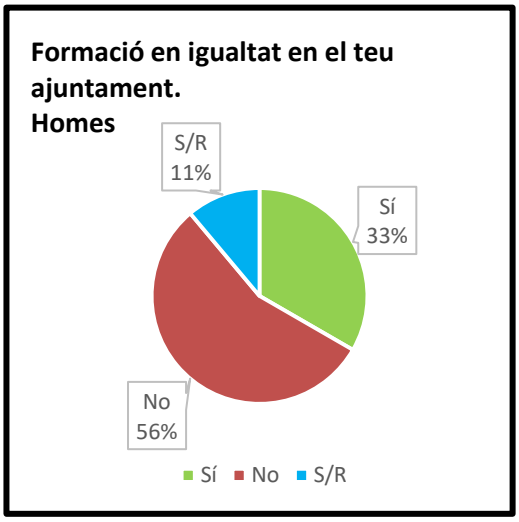


Gràfica 69

Si desglossem per sexe trobem que el 57% de les dones i el 56% creuen que no es fa formació en igualtat davant el 36% de les dones i el 33% dels homes que pensen que sí *(gràfiques 70 i 71).*

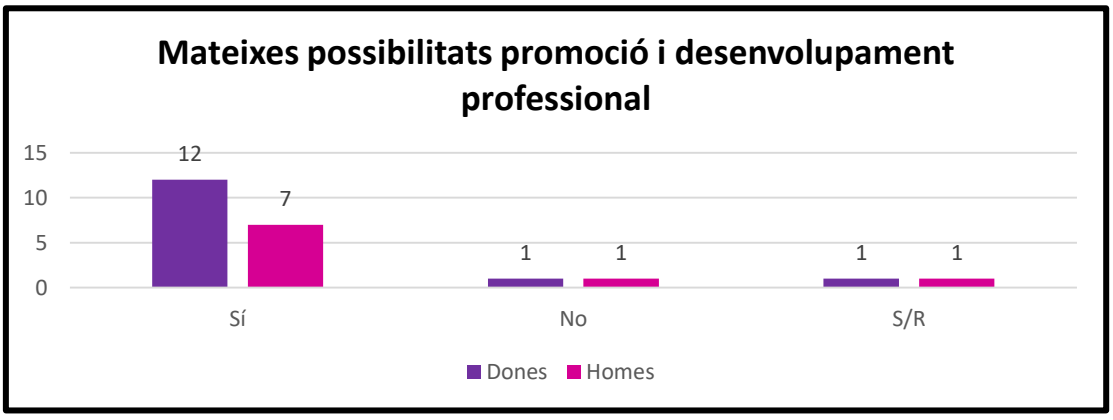


Gràfica 70

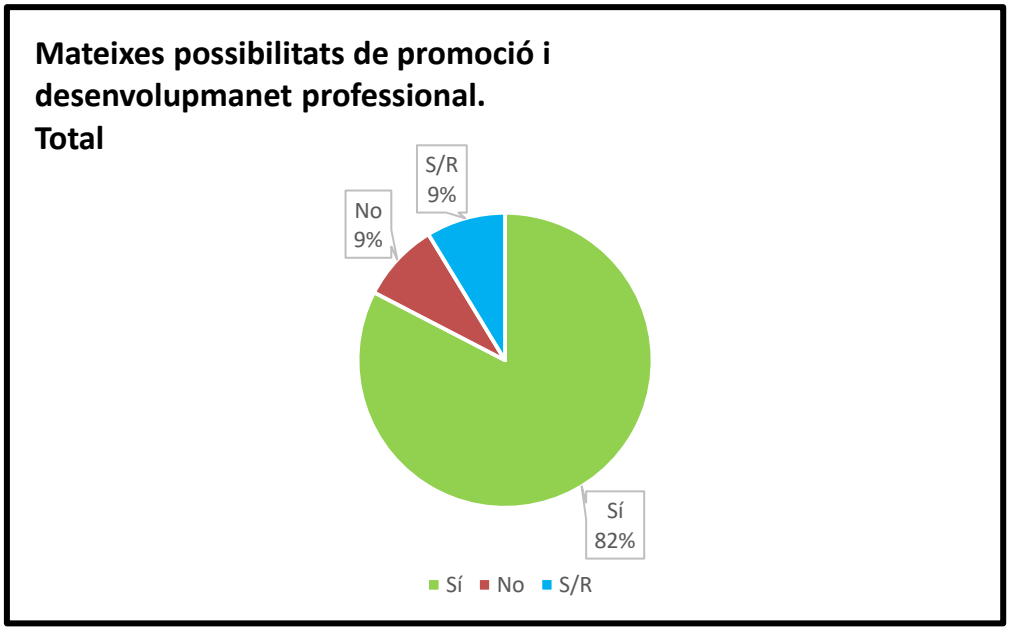


Gràfica 71

També s'ha considerat interessant si la plantilla creu que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional. Les respostes, com podem comprovar a la *gràfica 72*, són majoritàriament afirmatives sent 12 dones i 7 homes, respostes negatives han estat 1 dona i 1 home i sense resposta 1 dona i 1 home. Aquestes dades suposen que el 82% de la plantilla ha respost de manera afirmativa, un 9% de manera negativa i sense resposta altre 9% *(gràfica 73).*

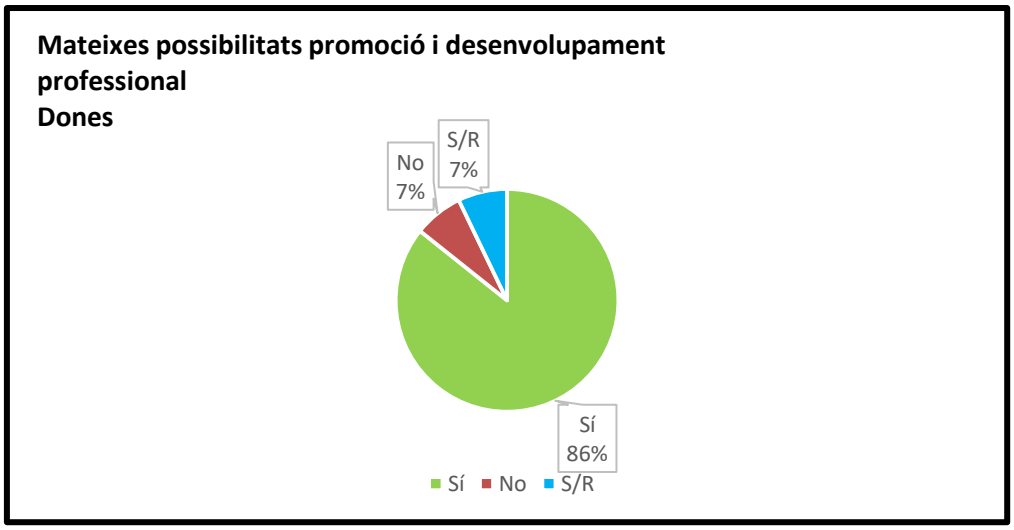


Gràfica 72



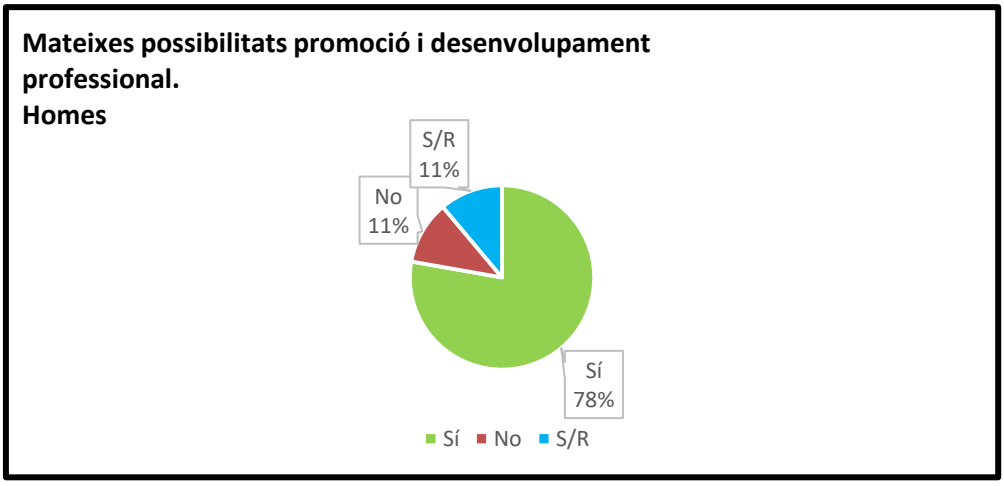
Gràfica 73

Si observem que ha respost les dones, trobem que un 86% han respost de manera afirmativa, un 7 % de manera negativa i l'altre 7% no ha respost *(gràfica 74).*



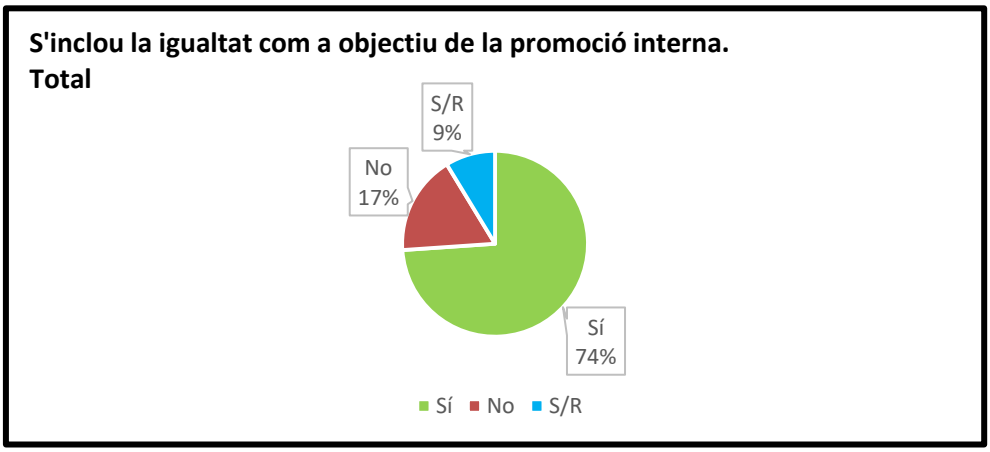
Gràfica 74

Pel que fa als homes, el 78% ha respost de manera afirmativa, el 11% negativa i l'altre 11% no ha respost *(gràfica 75*).

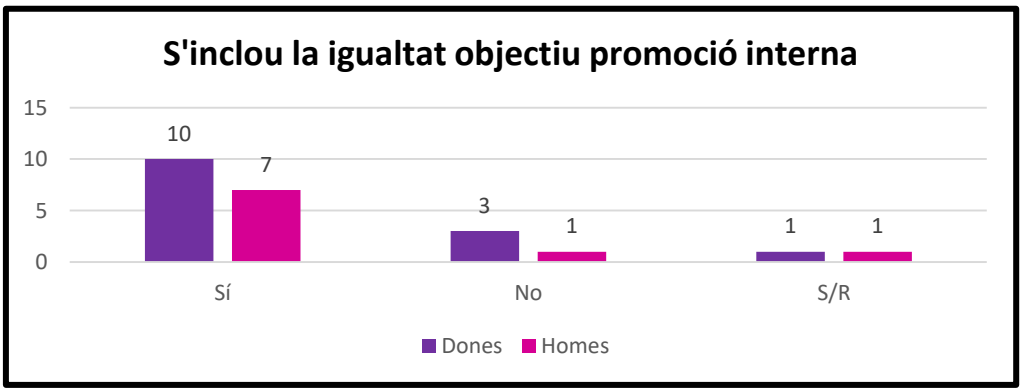


Gràfica 75

Finalment, s'ha preguntat si es creu que la igualtat s'inclou com un objectiu quan a la promoció interna del personal. El 74% de la plantilla (10 dones i 7 homes) ha respost afirmativament, el 17% (3 dones i 1 home) negativament i el 9% sense resposta (1 dona i 1 home) *(gràfiques 76 i 77).*

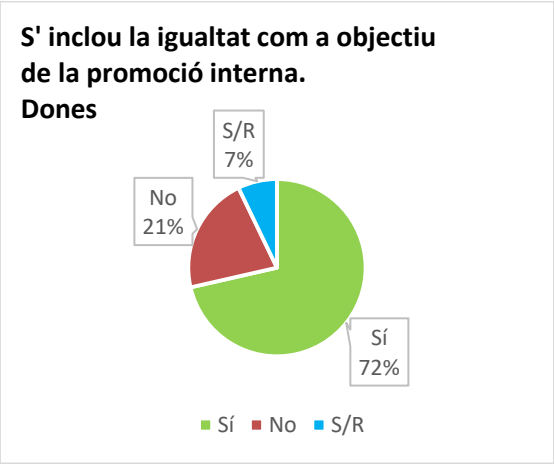


Gràfica 76

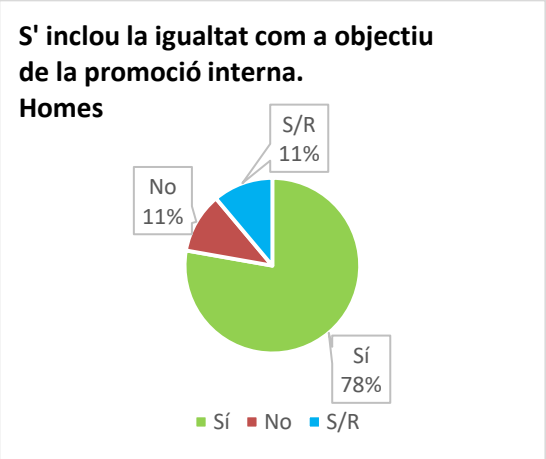


Gràfica 77

Atenint-nos al biaix de gènere, trobem que el 72% de les dones pensa que sí que s'inclou la igualtat com a objectiu de la promoció interna, el 21% que no i el 7% no ha respost. El 78% dels homes ha respost afirmativament, l'11% negativament i l'11% no ha respost *(gràfiques 78 i 79).*



Gràfica 78

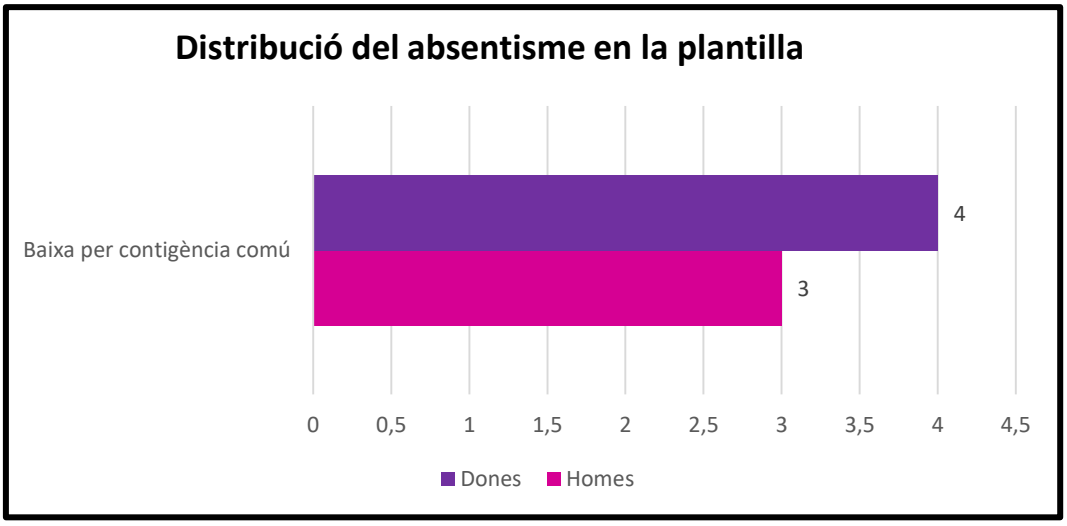


Gràfica 79

7.6 SALUT LABORAL

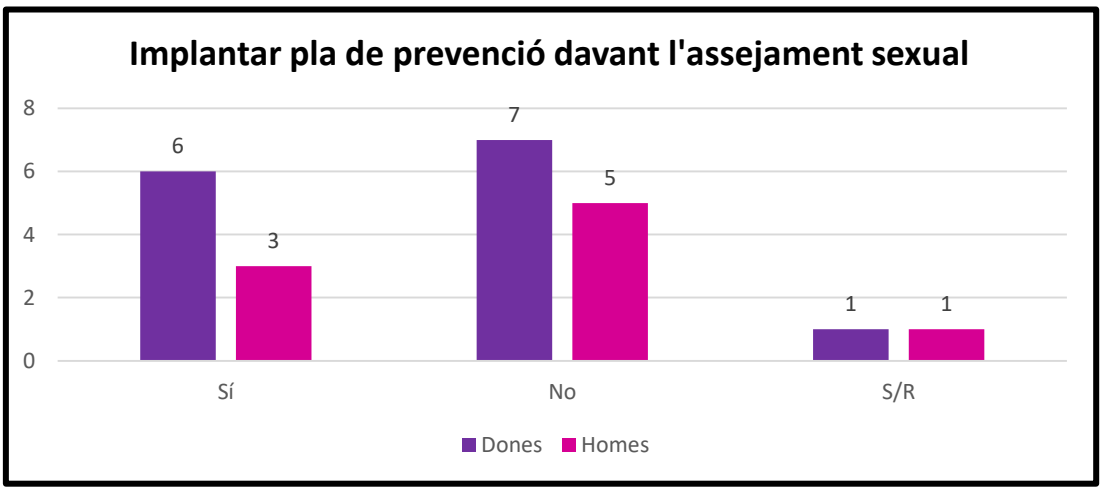
Totes les mesures que s'adopten quan a prevenció de riscos laborals esdevenen una estratègia de protecció a les persones que treballen a l'entitat per tal d'evitar danys a la seva salut. Incloure la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals serà doncs un procediment clau per tal de millorar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

A aquest apartat analitzem les absències laborals enregistrades durant el període estimat per l'anàlisi de les dades, que com es mostra a la *gràfica 80*, 4 dones i 3 homes han estat de baixa per contingència comú.



Gràfica 80

Per seguir amb aquest apartat del diagnòstic, es pregunta a la plantilla si es considera que la implantació d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe. La *gràfica 81* mostra les respostes de les persones enquestades: 6 dones i 3 homes han respost afirmativament, 7 dones i 5 homes negativament

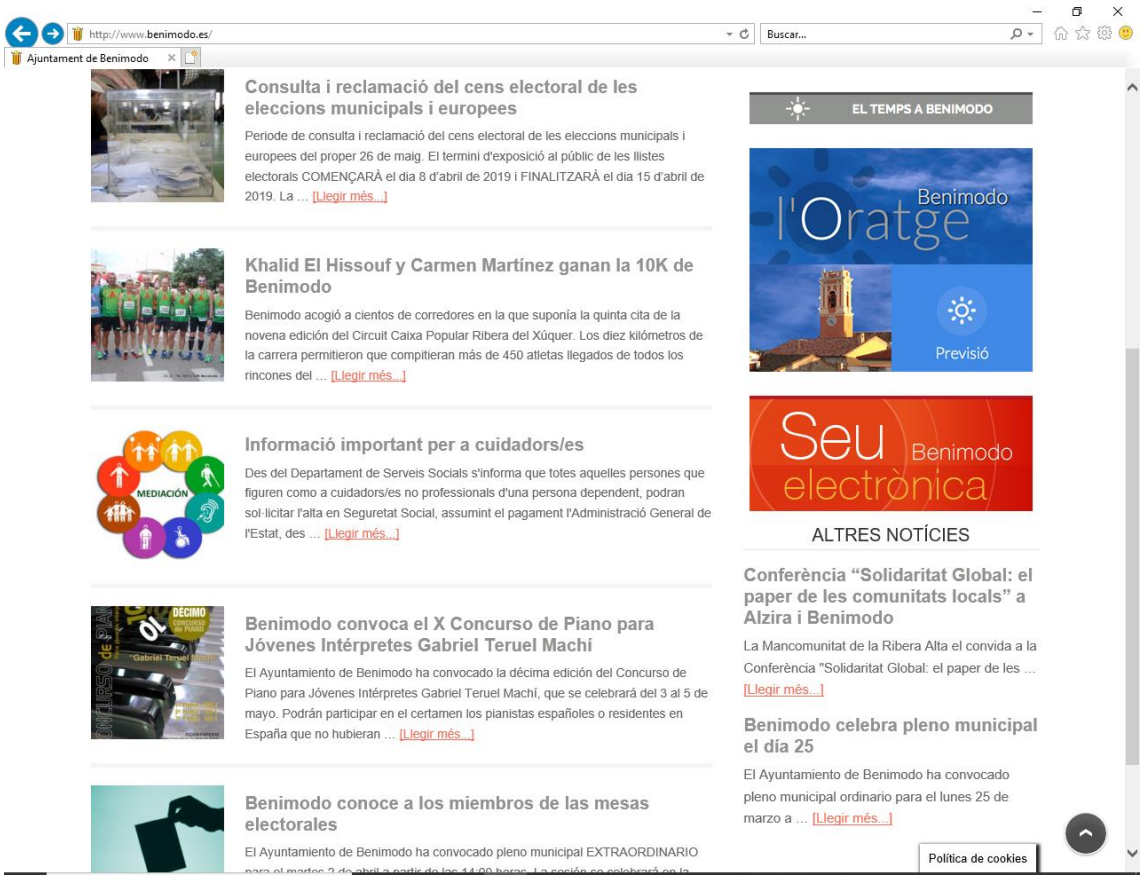


Gràfica 81

7.7 COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

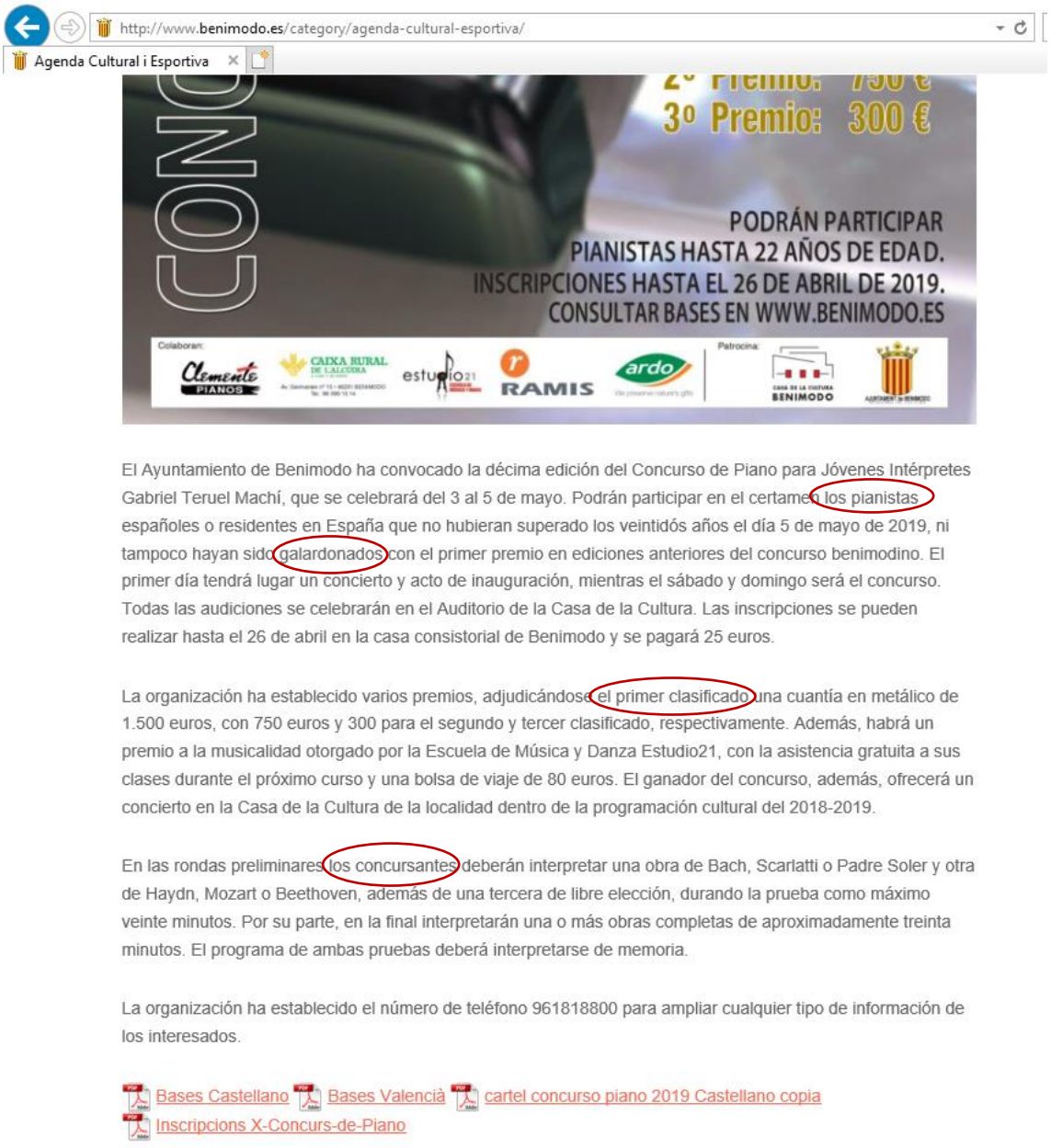
L'equip tècnic del Departament d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Alta ha realitzat un anàlisi de la pàgina web de l'Ajuntament de Benimodo per tal de revisar el llenguatge de la mateixa *(il·lustració 1).*

Trobem contradiccions a l'hora de mantenir un estil lingüístic, ja que trobem publicacions amb un ús del llenguatge sexista (utilitza el masculí genèric) i d'altres amb un ús del llenguatge inclusiu *(il·lustracions 3 i 2).*



Il·lustració 1

Il·lustració 2

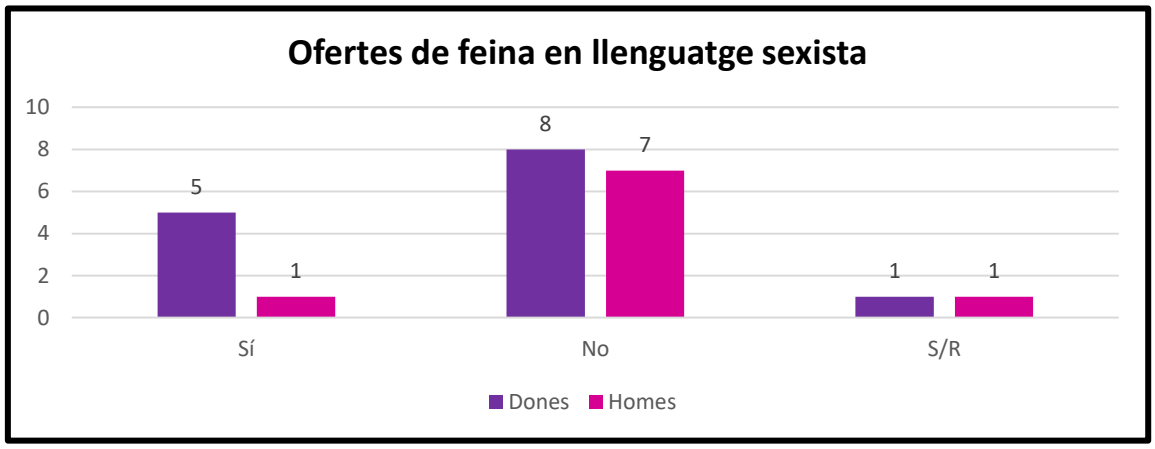


Il·lustració 3

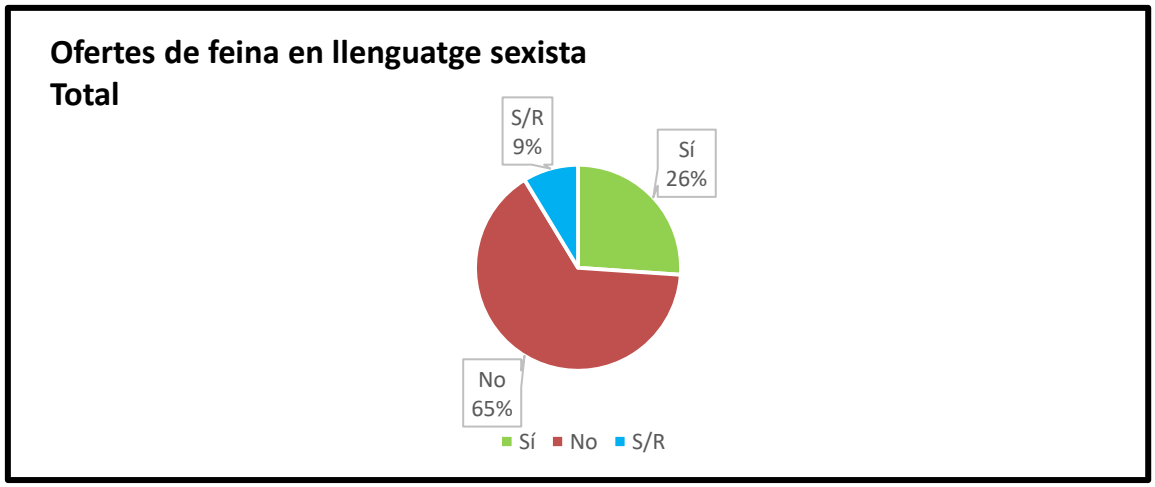
La web de l'Ajuntament de Benimodo és molt completa, oferint informació de tots els recursos del poble i de totes les activitats que en ell es realitzen. Destaquem que en l'apartat d'associacions del poble estiga inclosa l'associació de mestresses de casa.

Quan a la percepció de la plantilla en matèria de llenguatge sexista, trobem que el 65% de la plantilla considera que les ofertes de treball no es redacten amb llenguatge sexista, el 26% creu que sí i el 9% no ha respost *(gràfica 83).*

Les xifres totals d'aquests percentatges, com s'aprecia a la *gràfica 82,* trobem que afirmativament han respost 5 dones i 1 home, negativament 8 dones i 7 homes, i sense resposta 1 dona i 1 home.



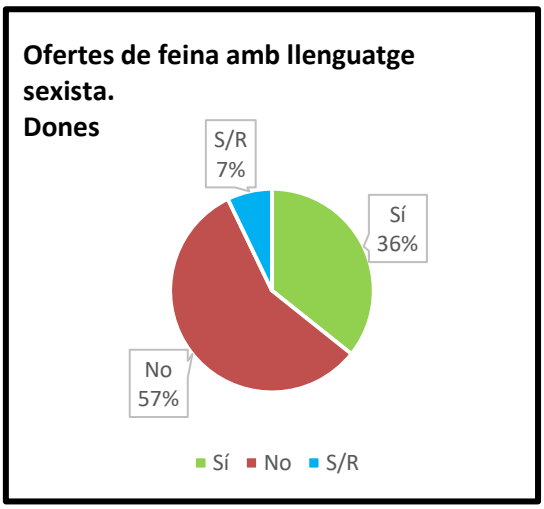
Gràfica 82



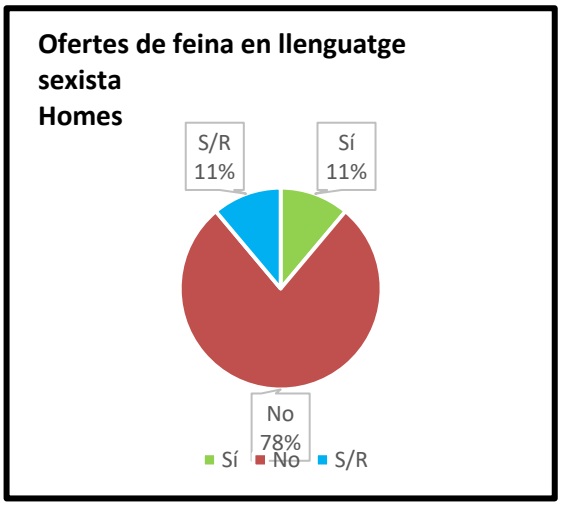
Gràfica 83

Atenent ara al biaix de gènere trobem que el 57% de les dones i el 78% dels homes consideren que les ofertes no són redactades amb un llenguatge sexista, el 36% de les dones i el 11% dels homes consideren

que sí i el 7% de les dones i el 11% dels homes no ha respost al qüestionari. *(gràfiques 84 i 85).*



Gràfica 84



Gràfica 85

7.8 CONCLUSIONS

Per concloure aquest apartat del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, s'elabora una conclusió global basada en els resultats del diagnòstic. El ple de l'Ajuntament de Benimodo no és paritari, sent aquesta diferència favorable per als homes, representant el 60% del total de la plantilla i les dones el 40% restant.

La plantilla d'aquest ajuntament no és paritària i la diferència, en aquest cas, s'inclina a favor del sexe femení, 14 dones davant 9 homes.

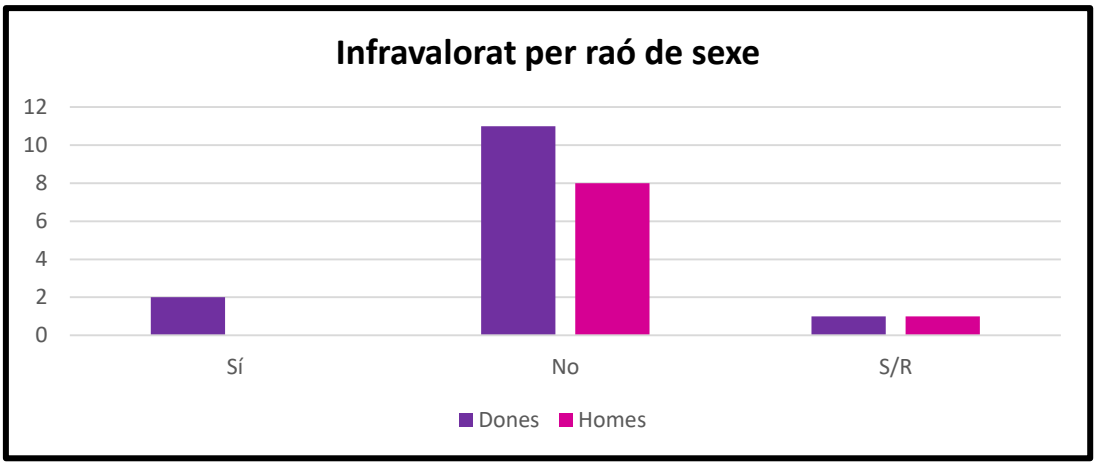
Respecte a la participació de la plantilla, cal destacar que ha estat molt implicada, ja que sols el 9% no ha respost. El 91% ha resolt el qüestionari, evidenciant que per a la plantilla treballar i fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un tema de gran importància.

Quan als processos de selecció, l'accés és neutral, doncs són els mèrits de la persona el que la capaciten a obtenir una vacant.

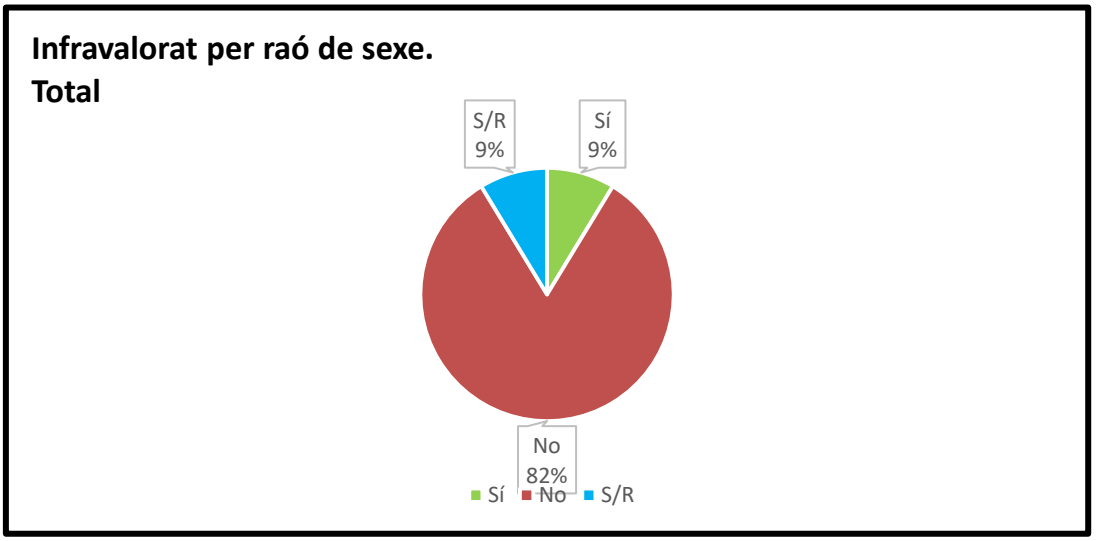
Com s'ha vist anteriorment, cap persona té menors o persones adultes dependents a càrrec seu. Respecte a les mesures de conciliació familiar i laboral, el 78% de la plantilla pensa que hi són suficients.

Finalment, es considera que falta formació en matèria d'igualtat, de la mateixa manera que és necessari incloure la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals.

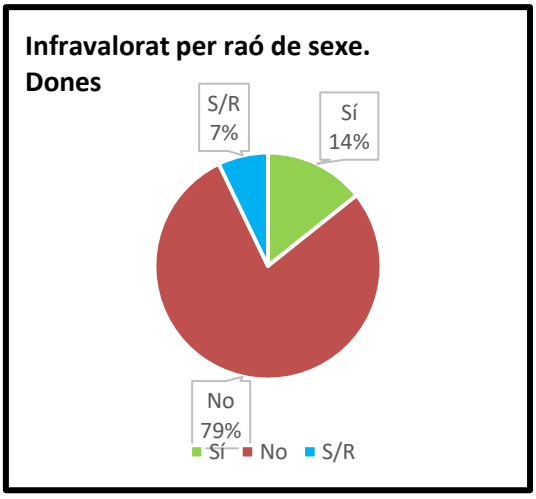
Al qüestionari on-line, hem comprovat que sols 2 dones s'han sentit infravalorades per raó de sexe *(gràfiques 86,87,88,89).*



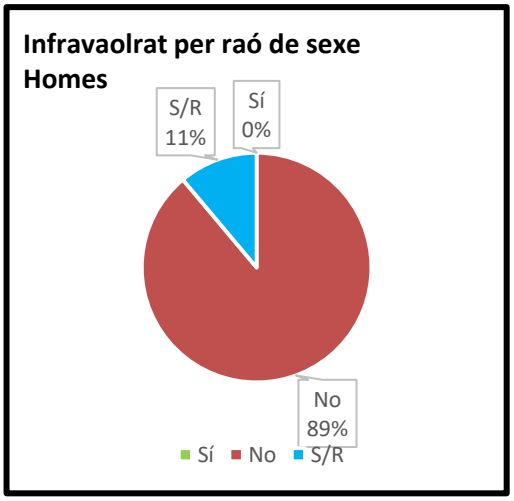
Gràfica 86



Gràfica 87

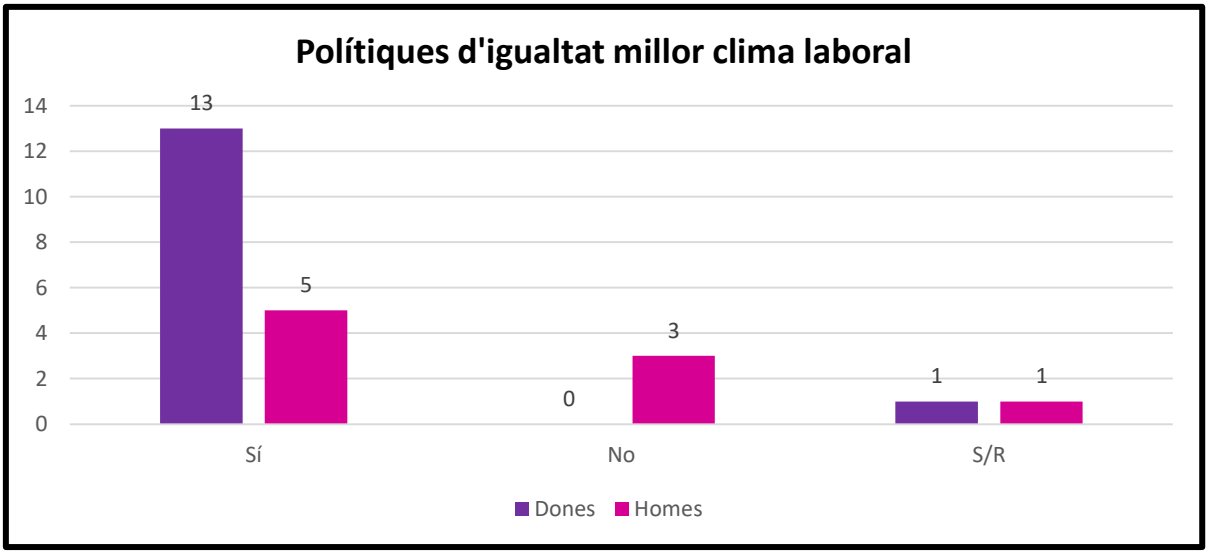


Gràfica 88

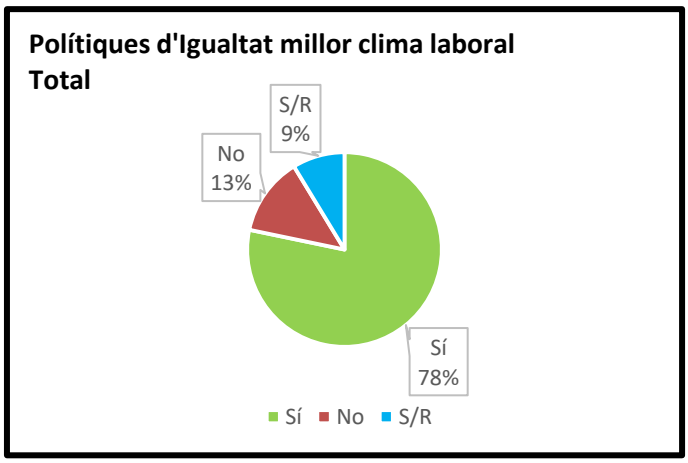


Gràfica 89

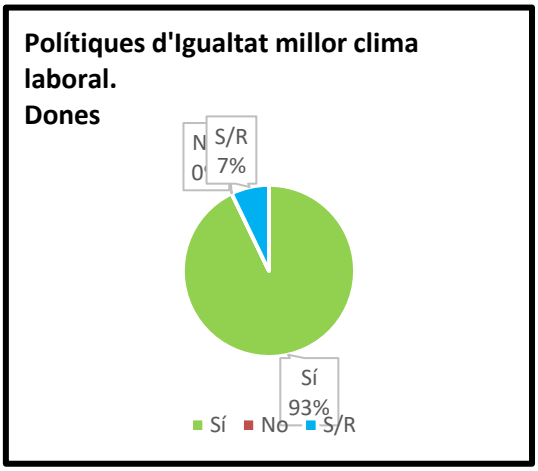
Per concloure aquest apartat, mostrem els resultats del qüestionari on-line a la pregunta si es considera que incloure polítiques d'igualtat milloraria el clima laboral. Les respostes han estat un 78% afirmatives davant un 13% negatives i un 9% que no ha respost *(gràfiques 90,91,92 i 93).*



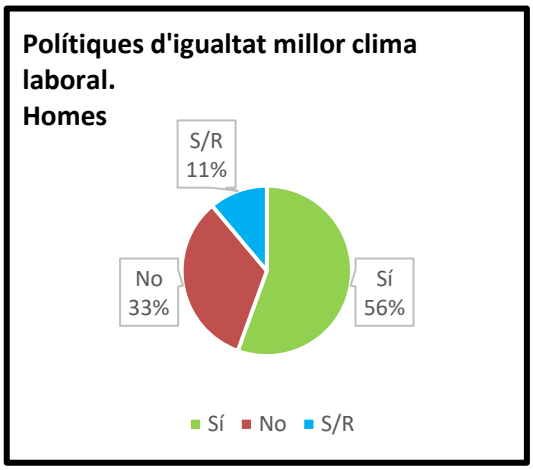
Gràfica 90



Gràfica 91



Gràfica 92



Gràfica 93

8. PLA D'ACCIÓ

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

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

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

8.1 OBJECTIUS GENERALS

OG1. Vetlar perquè s'acompleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

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

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

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

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

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

OG7. Incloure la perspectiva de gènere als plans formatius.

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

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

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

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

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

OG13. Vetlar per la salut de la plantilla.

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

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

8.2 ACCIONS

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

- ÀREA TRANSVERSAL D'IGUALTAT

- ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

- ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

- ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

- ÀREA DE RETRIBUCIONS

- ÀREA DE SALUD LABORAL

- ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

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

8.2.1 ÀREA TRANSVERSAL D'IGUALTAT. MAINSTREAMING.

Objectiu

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

Accions

1. Crear els mecanismes necessaris per a garantir la implementació del present Pla d'Igualtat.

2. Considerar el Pla d'Igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'ajuntament.

3. Dotar a l'àrea d'Igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.

4. Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions proposades en el Pla d'Igualtat.

ACCIÓ 8.2.1.1

CREAR ELS MECANISMES NECESSARIS PER A GARANTIR LA IMPLEMENTACIÓ DEL PRESENT PLA.

PROCEDIMENT	- Impulsar i consolidar l'activitat de la Comissió Transversal d'Igualtat. - Adjudicar els recursos humans i pressupostaris necessaris per al desenvolupament del Pla. - Incloure quan escaigui en els Ordres de Dia de les diferents reunions de la Comissió Transversal d'Igualtat el seguiment de la implementació del Pla d'Igualtat.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Totes les àrees de l'ajuntament. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Celebració de 3 reunions anuals de la Comissió Transversal de Gènere. - Nombre d'ordes del dia que inclouen el seguiment del Pla d'Igualtat. - Publicar en web i xarxes socials l'activitat realitzada per l'ajuntament entorn de la Igualtat de Gènere. - Partida pressupostària anual.

ACCIÓ 8.2.1.2

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

PROCEDIMENT	- Publicar i difondre el "Diagnòstic d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Benimodo". - Publicar i difondre el "I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Benimodo". - Garantir que les actuacions de l'organització siguen coherents amb les accions i objectius plantejats.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Totes les àrees de l'ajuntament. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Reunió/jornada informativa del Diagnòstic d'Igualtat a la totalitat de la plantilla. - Publicació en la Web de l'ajuntament de l'I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes així com en altres xarxes socials que en les quals es tinga presencia. - Informe anual de seguiment i avaluació del desenvolupament del Pla d'Igualtat.

ACCIÓ 8.2.1.3

DOTAR A L'ÀREA D'IGUALTAT DE PERSONAL RESPONSABLE PER A FACILITAR LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA VIDA DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT

PROCEDIMENT	- Impulsar actuacions en matèria d'Igualtat . - Vetlar perquè es duen a terme les propostes en l'I Pla d'Igualtat d'Oportunitats. - Crear i Promoure la figura de Coordinació/responsable per a implantar l'I Pla d'Igualtat.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Totes les àrees de l'ajuntament. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Accions que es duen a terme des de l'àrea d'igualtat. - Nomenament de persona responsable (agent d'igualtat) per a garantir el compliment de l'I Pla d'Igualtat. - Desenvolupament, seguiment i avaluació de les accions emmarcades en el present Pla d'Igualtat.

ACCIÓ 8.2.1.4

SEGUIMENT I AVALUACIÓ ANUAL DE LA CONSECUCIÓ DELS OBJECTIUS I ACCIONS PROPOSTES EN EL PLA D'IGUALTAT.

PROCEDIMENT	- Avaluar anualment, que els objectius i accions que han sigut proposats en el Pla d'Igualtat, s'està duent a terme adequadament.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea Igualtat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Fitxa de seguiment per acció - Fitxa de seguiment del Pla anual.

8.2.2 ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Objectiu

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

Accions

1. Assegurar als processos de selecció siguen no discriminatoris i que inlcoguen la perspectiva de gènere en totes les seues fases.

2. Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguen responsables de la selecció i contractació del personal.

3. Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat.

4. Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.

ACCIÓ 8.2.2.1

ASSEGURAR ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ SIGUEN NO DISCRIMINATORIS I QUE INCLOGUEN LA

PROCEDIMENT	- Avaluar anualment, que els objectius i accions que han sigut proposats en el Pla d'Igualtat, s'està duent a terme adequadament.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea Igualtat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Fitxa de seguiment per acció - Fitxa de seguiment del Pla anual.

ACCIÓ 8.2.2.2

SENSIBILITZAR I FORMAR A LES PERSONES DE LA PLANTILLA QUE SIGUEN RESPONSABLES DE LA SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL.

PROCEDIMENT	- Dissenyar un pla de sensibilització i formació destinat al personal responsable de la selecció i contractació.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Secretaria- Intervenció- Ocupació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Existència d'un pla de sensibilització i formació sobre igualtat d'oportunitats. - Nombre d'accions formatives, segons especialitat. - Nombre d'alumnat participant, desagregat per sexe. - Nombre d'hores programades i impartides. - Anàlisis de la variació interanual.

ACCIÓ 8.2.2.3

ANALITZAR EL LLENGUATGE EN ELS PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ, ESTABLINT MECANISMES QUE GARANTISQUEN EL PRINCIPI D'IGUALTAT.

PROCEDIMENT	- Analitzar i revisar el llenguatge utilitzat en la definició del lloc de treball, el procés de selecció i les proves utilitzades. - Modificar a continuació els elements propis del llenguatge sexista detectats.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea Igualtat i Ocupació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Definició no discriminatòria del perfil del lloc de treball. - Utilització del llenguatge no sexista en les ofertes d'ocupació. - Redacció no sexista en els documents relacionats amb els processos de cobertura de llocs de treball. - Definició de proves i barems redactats amb un llenguatge no sexista de manera prèvia a la selecció. - Redacció de les proves de selecció utilitzant un llenguatge igualitari.

ACCIÓ 8.2.2.4

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

PROCEDIMENT	- Incorporar un enfocament d'eliminació dels biaixos de gènere en matèria de contractació en l'Ajuntament de Benimodo. - Donar-hi formació en matèria d'igualtat a les persones amb competències en contractació o selecció del personal.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea Igualtat i Ocupació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Relació entre el nombre de dones i homes presentats a la candidatura i els seleccionats. - Incloure en les temaris de les convocatòries temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

8.2.3 ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Objectiu

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

Accions

1. Identificar si existeixen noves necessitats de conciliació en la plantilla.

2. Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar que s'estan duent a terme en un document on s'arrepleguen aquestes mesures.

3. Realitzar programes de sensibilització i formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de conscienciar de la seua necessitat.

ACCIÓ 8.2.3.1

IDENTIFICAR SI EXISTEIXEN NOVES NECESITATS DE CONCILIACIÓ EN LA PLANTILLA.

PROCEDIMENT	- Estudiar si hi ha noves necessitats en matèria de conciliació del personal de l'ajuntament.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea Igualtat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Enquesta de detecció de necessitats de conciliació. - Inventari de necessitats en matèria de conciliació desagregat per sexe. - Estadística desagregada per sexe de l'ús de cadascuna de les mesures de conciliació.

ACCIÓ 8.2.3.2

ANALITZAR LES MESURES DE FLEXIBILITZACIÓ LABORAL ATENENT A LES NECESSITATS DE CONCILIACIÓ DETECTADES I VISIBILITZAR AQUELLES QUE S'ESTAN DUENT A TERME EN UN DOCUMENT.

PROCEDIMENT	- Analitzar els usos del temps en la jornada, contemplant els actuals horaris d'entrades i eixides. - Comparar els horaris establits i la seua flexibilitat amb les necessitats de conciliació detectades. - Proposar flexibilitzacions horàries en relació a les necessitats detectades.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea Igualtat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Informe que arreplegue usos de la flexibilització de la jornada del personal de l'ajuntament, les seues necessitats i propostes de millores. - Després de realitzar el informe, elaborar un document que arreplegue les mesures de conciliació i anar incorporant en ella mesures segons apareguin noves necessitats.

ACCIÓ 8.2.3.3

REALITZAR PROGRAMES DE SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ SOBRE CONCILIACIÓ DIRIGITS A TOT EL PERSONAL, A MÉS DE CONSCIENCIAR DE LA SEUA NECESITAT.

PROCEDIMENT	- Dissenyar i realitzar accions formatives per a tota la plantilla. - Dissenyar i engegar un programa de sensibilització dirigit a tota la plantilla que incloga la difusió de bones pràctiques en matèria de conciliació que altres institucions o organitzacions han dut a terme.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea Igualtat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Existència d'un programa d'accions formatives i sensibilització dirigida a tota la plantilla. - Nombre de persones que ha rebut les accions formatives. - Nombre d'hores per alumne/a impartides. - Nombre d'accions de sensibilització. - Nombre de destinatàries/is. - Nombre de bones pràctiques difoses.

8.2.4 ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

Objectiu

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

Accions

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

ACCIÓ 8.2.4.1

DEFINIR I UTILIZAR CANALS DE COMUNICACIÓ ACCESSIBLES A TOT EL PERSONAL PER A INFORMAR DE LES VACANTS A LES QUE PODEN PROMOCIONAR, QUE GARANTISQUEN LA NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE.

PROCEDIMENT	- Revisar i proposar canals de comunicació sobre les vacants que sorgeixen en llocs de treball de l'ajuntament. - Garantir que la informació arriba a tota la plantilla per igual.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea D'Ocupació i Secretaria. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Inventari de canals de comunicació. - Proposada de nous canals. - Nombre se sol·licituds rebudes desagregades per sexe. - Nombre de promocions desagregades per sexe i per lloc de treball al que s'ha accedit.

ACCIÓ 8.2.4.2

DISSENYAR UN PLA ANUAL DE FORMACIÓ ATENENT NRCESSITAT DETECTADES EN CADASCUN DELS LLOCS QUE S'EXERCEIXEN EN L'ENTITAT.

PROCEDIMENT	- Atenent a la descripció dels llocs de la RPT, i les competències requerides per a un bon acompliment, analitzar les possibles necessitats de formació de les persones que els ocupen per a un acompliment òptim. - Disseny de Pla anual de formació.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Secretaria. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Comprovar que en la redacció de la RPT figuren explícitament les competències necessàries per a l'acompliment. - Informe d'anàlisi de necessitats formatives detectades. - Habilitar la possibilitat que cadascuna de les persones de la plantilla indique les necessitats formatives autodetectades. - Document "Pla Anual de Formació"

ACCIÓ 8.2.4.3

INCLOURE EN EL PLA ANUAL DE FORMACIÓ ACCIONS FORMATIVES RELACIONADES AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES.

PROCEDIMENT	- Incorporació al Pla de Formació accions específiques en temes d'igualtat - Desenvolupar accions formatives relacionades amb la igualtat d'oportunitats, conciliació i violència de gènere, llenguatge administratiu no sexista, salut laboral...
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Secretaria. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Nombre de cursos oferts d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - Participant en els cursos de formació. - Variació interanual de la participació. - Relació de mòduls d'igualtat entre dones i homes impartits durant l'any de formació corresponent.

8.2.5 ÀREA DE RETRIBUCIONS

Objectiu

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

Accions

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

    a. Visibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius.

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

ACCIÓ 8.2.5.1

ATENENT AL PRESSUPOST DE PERSONAL QUE DERIVA DE LA LEGISLACIÓN ACTUAL PER A ENTITATS LOCALS:

A. Visibilitzar la retribució anual segons categoria i nivells retributius dels llocs de treball que actualment hi ha en l'ajuntament.
B. Assignació de llocs basats en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.

PROCEDIMENT	- Elaborar un document que contemple: - Retribució anual segons categoria i nivells retributius dels llocs de treball que actualment hi ha en l'ajuntament. - Assignació de llocs basats en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Secretaria. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019 a 2022.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Document en el qual quede reflectit de forma més específica i visible retribució anual segons categories i assignació de llocs basats en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.

8.2.6 ÀREA DE SALUT LABORAL

Objectiu

Eliminar la possible existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de qualsevol tipus; a més de prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral i incorporar la perspectiva de gènere als programes i accions relacionades amb la salut laboral.

Accions

1. Proporcionar a la plantilla de l'Ajuntament de Benimodo el "Codi de Conducta davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral".

2. Proporcionar a la plantilla de l'Ajuntament de Benimodo un "Protocol d'Actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral".

ACCIÓ 8.2.6.1

PROPORCIONAR A LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE BENIMODO UN CODI DE CONDUCTA DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL DE L'AJUNTAMENT.

PROCEDIMENT	- Sol·licitar a la Mancomunitat de la Ribera Alta el "Codi de Conducta" que facilite la prevenció i/o evitació situacions d'assetjament en l'àmbit de l'ajuntament.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea Sanitat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Sol·licitud del "Codi de Conducta". - Recepció del "Codi de Conducta". - Presentació a la plantilla de l'Ajuntament de Benimodo el "Codi de Conducta".

ACCIÓ 8.2.6.2

PROPORCIONAR A LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE BENIMODO UN "PROTOCOL D'ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I L'ASSETJAMENT LABORAL"

PROCEDIMENT	- Sol·licitud a la Mancomunitat de la Ribera Alta d'un "Protocol d'Actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament laboral".
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea Sanitat. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Sol·licitud del "Protocol d'Actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de de sexe i assetjament laboral". - Recepció del "Protocol d'Actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de de sexe i assetjament laboral". - Presentació a la plantilla de l'Ajuntament de Benimodo el "Protocol d'Actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de de sexe i assetjament laboral" a través del correu electrònic i la web oficial de l'ajuntament.

8.2.7 ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA.

Objectiu

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

Accions

1. Proporcionar a la plantilla de l'ajuntament un manual de llenguatge i imatges no sexistes.
2. Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.
3. Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faci un ús igualitari del llenguatge i de les imatges.
4. Difondre interior i exteriorment l'existència del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.
5. Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant canals de comunicació perquè la plantilla puga expressar les seues opinions i suggeriments sobre el Pla.
6. Incloure a la web de l'Ajuntament de Benimodo tots els serveis actualitzats d'atenció a les dones per a que tota la ciutadania puga accedir a eixa informació.

ACCIÓ 8.2.7.1

PROPORCIONAR A LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT UN MANUAL DE LLENGUATGE I IMATGES NO SEXISTES.

PROCEDIMENT	- Sol·licitar a la Mancomunitat de la Ribera Alta el "Manual de llenguatge i imatges no sexistes" amb instruccions detallades sobre la utilització d'un llenguatge igualitari i l'ús adequat i coherent d'imatges concordants amb la igualtat de gènere.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea de Comunicació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019.
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Sol·licitud del "Manual de llenguatge i imatges no sexistes". - Recepció del "Manual de llenguatge i imatges no sexistes". - Posar a disposició pública el Manual de llenguatge i imatges no sexistes. - Comunicació a la plantilla de l'Ajuntament de Benimodo l'existència del "Manual de llenguatge i imatges no sexistes" a través del correu electrònic. - Publicació del manual la Web oficial de l'ajuntament per a que puga accedir la ciutadania.

ACCIÓ 8.2.7.2

SENSIBILITZAR I FORMAR AL PERSONAL SOBRE L'ÚS IGUALITARI DEL LLENGUATGE I DE LES IMATGES.

PROCEDIMENT	- Cursos de formació en matèria de llenguatge i imatges no sexista. - Incorporació d'un mòdul de llenguatge no sexista en tota la formació de l'organització.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea de Comunicació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019- 2022
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Cursos oferts a la plantilla. - % de persones participants en cursos de formació. - Incorporació del mòdul formatiu de llenguatge no sexista als manuals formatius.

ACCIÓ 8.2.7.3

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

PROCEDIMENT	- Complir amb la directriu que tots els noms de les categories professionals, àrees, departaments i serveis, cartells de despatxos i indicadors i altres denominacions facin un ús igualitari del llenguatge. - Garantir l'ús del llenguatge inclusiu en les ofertes públiques d'ocupació (amb una denominació en femení i masculí dels llocs vacants). - Garantir que la web de l'ajuntament de Benimodo mostre una imatge escrita i gràfica igualitària, creant un accés directe visible del Manual del llenguatge i imatges no sexistes. - Implantar l'ús del llenguatge no sexista en la redacció de documents. - Revisar i esmenar l'ús del llenguatge sexista en documents tipus (sol·licituds, formularis,...) - Realitzar una revisió periòdica dels documents (informes, memòria, notícies publicades). - Nomenar a una persona responsable que periòdicament vigili el seu compliment.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea de Comunicació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019- 2022
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.

INDICADORS DE SEGUIMENT	- Comprovació que les categories professionals, àrees, departaments i serveis, cartells de despatxos i indicadors i altres denominacions han sigut modificades a un llenguatge inclusiu. - Comprovació del llenguatge utilitzat en les ofertes d'ocupació pública.

ACCIÓ 8.2.7.4

DIFONDRE INTERIOR I EXTERIORMENT L'EXITÈNCIA DEL I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES, INFORMANT ANUALMENT A TOTA LA PLANTILLA SOBRE EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA.

PROCEDIMENT	- Realitzar un informe d'avaluació i seguiment sobre el grau de desenvolupament i implementació del Pla d'Igualtat. - Informar a tota la plantilla del desenvolupament del Pla, fent-los arribar l'informe d'avaluació.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea de Comunicació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019- 2022
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Informe anual d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat. - Comprovació que tota la plantilla ha rebut l'informe de seguiment anual.

ACCIÓ 8.2.7.5

MOTIVAR A LA PARTICIPACIÓA TRAVÉS DE LA COMISSIÓ PER A LA IGUALTAT, HABILITANT CANALS DE COMUNICACIÓ PERQUÈ LA PLANTILLA PUGA EXPRESSAR LES SEUES OPINIONS I SUGERIMENTS

PROCEDIMENT	- Nomenar a una persona de la Comissió de la Comissió responsable de recollir els suggeriments de la Plantilla a través de diferents mitjans (intranet, correu electrònic). - Comunicació a la plantilla l'existència d'aquesta canal de comunicació i convidar-los a participar en la implementació del Pla i en la seva millora. - Portar a les reunions de la Comissió els suggeriments o comentaris aportats per la plantilla. - Recollir en un informe anual la participació de la plantilla.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019- 2022
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Comunicació que convide a participar i explique els mecanismes previstos perquè aquesta participació es produeixi. - Nomenament de la persona responsable de recollir els resultats d'aquesta participació. - Informe anual d'avaluació i seguiment.

ACCIÓ 8.2.7.6

INCLOURE A LA WEB DE L'AJUNTAMENT DE BEIMUSLEM TOTS ELS SERVEIS ACTUALITZATS D'ATENCIÓ A LES DONES PER A QUE TOTA LA CIUTADANIA PUGA ACCEDIR A EIXA INFORMACIÓ.

PROCEDIMENT	- Recollida d'informació estatal, autonòmica i local sobre serveis d'atenció a les dones, destacant aquells relacionats amb la violència de gènere. - Creació a la web de l'Ajuntament de Benimodo, un espai amb informació actualitzada sobre serveis d'atenció a les dones.
PERSONES I/O ÀREES IMPLICADES	• Àrea de comunicació. • Comissió Transversal d'Igualtat.
CALENDARI	• Període de 2019- 2022
PRESUPOST	• Pressupost propi de l'ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Comprovació de la publicació de serveis d'atenció a la dona a la web de l'ajuntament. - Nombre d'actualitzacions d'aquest espai.

9. SISTEMES D'EVALUACIÓ

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

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

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

El seguiment del Pla d'Igualtat serà competència de la Comissió Transversal d'Igualtat, que a través de reunions periòdiques coneixeran el grau d'execució de cadascuna de les accions i els obstacles que van sorgint de manera que permetin introduir la flexibilitat i correcció que es precisi en les actuacions per aconseguir una implantació satisfactòria de les accions.

En l'Avaluació es comprovaran si els resultats obtinguts es adeqüen als objectius que es van establir en un primer moment en funció dels criteris d'avaluació, per posteriorment, realitzar propostes de millora en el cas de no complir correctament els objectius programats.

L'avaluació es durà a terme en dues fases:

1. Mitjançant informes anuals que permetin conèixer els resultats i impacte del Pla d'Igualtat.

2. A través d'un informe final que valori l'execució duta a terme en els tres anys de vigència de Pla.

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

Per dur a terme el sistema de seguiment i avaluació s'utilitzarà les eines dissenyades per a aquest efecte que seran emplenades segons el cronograma d pels òrgans o serveis responsables de la seva execució i avaluació.

FITXA D'EVALUACIÓ

Data realització:	
Període d'avaluació:	
Emplenada per:	

RELACIONAT AMB ELS RESULTATS
Número d'accions realitzades:
Número d'accions finalitzades:

ACCIONS ASSOLIDES PER ÀMBIT	Cap	Menys de la meitat	Més de la meitat	Totes
Àrea transversal d'Igualtat				
Àrea d'accés a l'ocupació				
Àrea de conciliació de la vida laboral, personal i familiar				
Àrea de classificació professional, promoció i formació				
Àrea de retribucions				
Àrea de salut laboral				
Àrea de comunicació i llenguatge				

OBSERVACIONS:

SOBRE EL PROCÈS
***De l'1 al 5, marca el grau d'implicació sent 1 gens i 5 molt**

ÀREA TRANSVERSAL D'IGUALTAT	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II PIO					

ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II PIO					

ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR.	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II PIO					

ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II PIO					

ÀREA DE RETRIBUCIONS	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II PIO					

ÀREA DE SALUT LABORAL	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					

Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II PIO					

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	1	2	3	4	5
Grau d'implicació de les persones responsables					
Grau d'implicació de les persones destinatàries					
Compromís i adequació al calendari del II PIO					

OBSERVACIONS:

10. CRONOGRAMA

2019

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	REVISSIÓ
Acció nº7.2.1.1	Crear els mecanismes necessaris per a garantir la implementació del present Pla d'Igualtat	- Gener
Acció nº7.2.1.2	Considerar el Pla d'Igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'ajuntament	- Juny - Desembre
Acció nº7.2.1.3	Dotar a l'àrea d'Igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.	- Juny
Acció nº7.2.1.4	Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions proposades en el Pla d'Igualtat.	- Desembre
Acció nº7.2.2.1	. Assegurar als processos de selecció siguen no discriminatoris i que inlcoguen la perspectiva	- Desembre

	de gènere en totes les seues fases.	
Acció nº7.2.2.2	Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguen responsables de la selecció i contractació del personal	- Juny - Desembre
Acció nº7.2.2.3	Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat	- Juny - Desembre
Acció nº7.2.2.4	Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.	- Desembre
Acció nº7.2.3.1	Identificar si existeixen noves necessitats de conciliació en la plantilla	- Gener
Acció nº7.2.3.2	Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar aquelles que s'estan duent a terme en un document on s'arrepleguen aquestes mesures.	Gener
Acció nº7.2.3.3	Realitzar programes de sensibilització i formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de conscienciar de la seua necessitat.	- Desembre
Acció nº7.2.4.1	Definir i utilitzar canals de comunicació accessibles a tot el	- Desembre

	personal per a informar de les vacants a les que poden promocionar, que garantisquen la no discriminació per raó de sexe	
Acció nº7.2.4.2	Dissenyar un Pla Anual de Formació atenent necessitats detectades en cadascun dels llocs que s'exerceixen en l'entitat	- Desembre
Acció nº7.2.4.3	Incloure en el Pla Anual de Formació accions formatives relacionades amb la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.	- Desembre
Acció nº7.2.5.1	Atenent al Pressupost de Personal que deriva de la legislació actual per a entitats locals: A. Visibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius B. Visibilitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals basades en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.	- Desembre
Acció nº7.2.6.1	Proporcionar a la plantilla a la plantilla de l'Ajuntament de Benimodo un Codi de Conducta davant situacions d'assetjament en	- Juny

	l'àmbit laboral de l'ajuntament.	
Acció nº7.2.6.2	Proporcionar a la plantilla de l'Ajuntament de Benimodo un "Protocol d'Actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral".	- Juny
Acció nº7.2.7.1	Proporcionar a la plantilla de l'ajuntament un manual de llenguatge i imatges no sexistes.	- Juny
Acció nº7.2.7.2	Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.	- Desembre
Acció nº7.2.7.3	Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faci un ús igualitari del llenguatge i de les imatges	- Desembre
Acció nº7.2.7.4	Difondre interior i exteriorment l'existència de l'I Pla d'Igualtat d'Oportunitats a l'ajuntament, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.	- Gener
Acció nº7.2.7.5	Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant vies perquè la plantilla pugui expressar les seves	- Gener - Juny

	opinions i suggeriments sobre el Pla	
Acció nº7.2.7.6	Incloure a la Web de l'ajuntament la comunicació a la ciutadania sobre serveis d'atenció a les dones actualitzats	- Juny - Desembre

2020

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	REVISSIÓ
Acció nº7.2.1.1	Crear els mecanismes necessaris per a garantir la implementació del present Pla d'Igualtat	- Gener
Acció nº7.2.1.2	Considerar el Pla d'Igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'ajuntament	- Juny - Desembre
Acció nº7.2.1.3	Dotar a l'àrea d'Igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.	- Juny
Acció nº7.2.1.4	Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions	- Desembre

	proposades en el Pla d'Igualtat.	
Acció nº7.2.2.1	. Assegurar als processos de selecció siguen no discriminatoris i que inlcoguen la perspectiva de gènere en totes les seues fases.	- Desembre
Acció nº7.2.2.2	Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguen responsables de la selecció i contractació del personal	- Juny - Desembre
Acció nº7.2.2.3	Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat	- Juny - Desembre
Acció nº7.2.2.4	Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.	- Desembre
Acció nº7.2.3.1	Identificar si existeixen noves necessitats de conciliació en la plantilla	- Gener
Acció nº7.2.3.2	Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar aquelles que s'estan duent a terme en un document on s'arrepleguen aquestes mesures.	Gener
Acció nº7.2.3.3	Realitzar programes de sensibilització i	- Desembre

	formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de conscienciar de la seua necessitat.	
Acció nº7.2.4.1	Definir i utilitzar canals de comunicació accessibles a tot el personal per a informar de les vacants a les que poden promocionar, que garantisquen la no discriminació per raó de sexe	- Desembre
Acció nº7.2.4.2	Dissenyar un Pla Anual de Formació atenent necessitats detectades en cadascun dels llocs que s'exerceixen en l'entitat	- Desembre
Acció nº7.2.4.3	Incloure en el Pla Anual de Formació accions formatives relacionades amb la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.	- Desembre
Acció nº7.2.5.1	Atenent al Pressupost de Personal que deriva de la legislació actual per a entitats locals: A. Visibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius B. Visibilitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals basades en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.	- Desembre

Acció nº7.2.7.2	Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.	- Desembre
Acció nº7.2.7.3	Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faci un ús igualitari del llenguatge i de les imatges	- Desembre
Acció nº7.2.7.4	Difondre interior i exteriorment l'existència de l'I Pla d'Igualtat d'Oportunitats a l'Ajuntament, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.	- Gener
Acció nº7.2.7.5	Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant vies perquè la plantilla pugui expressar les seves opinions i suggeriments sobre el Pla	- Gener - Juny
Acció nº7.2.7.6	Incloure a la Web de l'ajuntament la comunicació a la ciutadania sobre serveis d'atenció a les dones actualitzats	- Juny - Desembre

2021

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	REVISSIÓ
Acció nº7.2.1.1	Crear els mecanismes necessaris per a garantir la	- Gener

	implementació del present Pla d'Igualtat	
Acció nº7.2.1.2	Considerar el Pla d'Igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'ajuntament	- Juny - Desembre
Acció nº7.2.1.3	Dotar a l'àrea d'Igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.	- Juny
Acció nº7.2.1.4	Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions proposades en el Pla d'Igualtat.	- Desembre
Acció nº7.2.2.1	. Assegurar als processos de selecció siguen no discriminatoris i que inlcoguen la perspectiva de gènere en totes les seues fases.	- Desembre
Acció nº7.2.2.2	Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguen responsables de la selecció i contractació del personal	- Juny - Desembre

Acció nº7.2.2.3	Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat	- Juny - Desembre
Acció nº7.2.2.4	Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.	- Desembre
Acció nº7.2.3.1	Identificar si existeixen noves necessitats de conciliació en la plantilla	- Gener
Acció nº7.2.3.2	Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar aquelles que s'estan duent a terme en un document on s'arrepleguen aquestes mesures.	Gener
Acció nº7.2.3.3	Realitzar programes de sensibilització i formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de conscienciar de la seua necessitat.	- Desembre
Acció nº7.2.4.1	Definir i utilitzar canals de comunicació accessibles a tot el personal per a informar de les vacants a les que poden promocionar, que garantisquen la no discriminació per raó de sexe	- Desembre

Acció nº7.2.4.2	Dissenyar un Pla Anual de Formació atenent necessitats detectades en cadascun dels llocs que s'exerceixen en l'entitat	- Desembre
Acció nº7.2.4.3	Incloure en el Pla Anual de Formació accions formatives relacionades amb la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.	- Desembre
Acció nº7.2.5.1	Atenent al Pressupost de Personal que deriva de la legislació actual per a entitats locals: C. Visibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius D. Visibilitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals basades en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.	- Desembre
Acció nº7.2.7.2	Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.	- Desembre
Acció nº7.2.7.3	Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faci un ús igualitari del llenguatge i de les imatges	- Desembre
Acció nº7.2.7.4	Difondre interior i exteriorment l'existència de l'I Pla	- Gener

	d'Igualtat d'Oportunitats a l'ajuntament, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.	
Acció nº7.2.7.5	Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant vies perquè la plantilla pugui expressar les seves opinions i suggeriments sobre el Pla	- Gener - Juny
Acció nº7.2.7.6	Incloure a la Web de l'ajuntament la comunicació a la ciutadania sobre serveis d'atenció a les dones actualitzats	- Juny - Desembre

2022

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	REVISSIÓ
Acció nº7.2.1.1	Crear els mecanismes necessaris per a garantir la implementació del present Pla d'Igualtat	- Gener
Acció nº7.2.1.2	Considerar el Pla d'Igualtat com a marc de referència per a les actuacions de l'ajuntament	- Juny - Desembre

Acció nº7.2.1.3	Dotar a l'àrea d'Igualtat de personal responsable per a facilitar la integració de la perspectiva de gènere en la vida del personal de l'ajuntament.	- Juny
Acció nº7.2.1.4	Seguiment i avaluació anual de la consecució dels objectius i accions proposades en el Pla d'Igualtat.	- Desembre
Acció nº7.2.2.1	. Assegurar als processos de selecció siguen no discriminatoris i que inlcoguen la perspectiva de gènere en totes les seues fases.	- Desembre
Acció nº7.2.2.2	Sensibilitzar i formar a les persones de la plantilla que siguen responsables de la selecció i contractació del personal	- Juny - Desembre
Acció nº7.2.2.3	Analitzar el llenguatge en els procediments de selecció i contractació, establint mecanismes que garantisquen el principi d'igualtat	- Juny - Desembre
Acció nº7.2.2.4	Garantir l'accés de les dones a les administracions públiques amb processos de selecció en condicions d'igualtat entre homes i dones.	- Desembre
Acció nº7.2.3.1	Identificar si existeixen noves necessitats de	- Gener

	conciliació en la plantilla	
Acció nº7.2.3.2	Analitzar les mesures de flexibilització laboral atenent a les necessitats de conciliació detectades i visibilitzar aquelles que s'estan duent a terme en un document on s'arrepleguen aquestes mesures.	Gener
Acció nº7.2.3.3	Realitzar programes de sensibilització i formació sobre conciliació dirigits a tot el personal, a més de conscienciar de la seua necessitat.	- Desembre
Acció nº7.2.4.1	Definir i utilitzar canals de comunicació accessibles a tot el personal per a informar de les vacants a les que poden promocionar, que garantisquen la no discriminació per raó de sexe	- Desembre
Acció nº7.2.4.2	Dissenyar un Pla Anual de Formació atenent necessitats detectades en cadascun dels llocs que s'exerceixen en l'entitat	- Desembre
Acció nº7.2.4.3	Incloure en el Pla Anual de Formació accions formatives relacionades amb la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.	- Desembre
Acció nº7.2.5.1	Atenent al Pressupost de Personal que deriva de la legislació actual per a entitats locals:	- Desembre

	E. Visibilitzar retribució anual segons categories i nivells retributius F. Visibilitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals basades en un sistema de valoració neutre de llocs de treball.	
Acció nº7.2.7.2	Sensibilitzar i formar al personal sobre l'ús igualitari del llenguatge i de les imatges.	- Desembre
Acció nº7.2.7.3	Garantir que en tota la producció oral i escrita de l'ajuntament es faci un ús igualitari del llenguatge i de les imatges	- Desembre
Acció nº7.2.7.4	Difondre interior i exteriorment l'existència de l'I Pla d'Igualtat d'Oportunitats a l'ajuntament, informant anualment a tota la plantilla sobre el desenvolupament del Pla.	- Gener
Acció nº7.2.7.5	Motivar a la participació a través de la Comissió per a la Igualtat, habilitant vies perquè la plantilla pugui expressar les seves opinions i suggeriments sobre el Pla	- Gener - Juny

Acció nº7.2.7.6	Incloure a la Web de l'ajuntament la comunicació a la ciutadania sobre serveis d'atenció a les dones actualitzats	- Juny - Desembre

INDEX

1. ACORD INSTITUCIONAL..... 3

2. COMISSIÓ D'IGUALTAT..... 5

2.1 Creació de la comissió d'igualtat..... 5
2.2 Funcions de la comissió d'igualtat..... 5

3. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS..... 6

4. MARC LEGISLATIU..... 8

2.1 Normativa autonómica..... 8

2.2 Normativa estatal..... 14

2.3 Normativa comunitaria i internacional..... 19

5. METODOLOGIA..... 21

6. FASE DIAGNÒSTIC..... 22

6.1 Objectius generals..... 24

6.2 Objectius específics..... 24

6.3 Ferramentes de recollida de dades..... 25

7. DIAGNÒSTIC..... 26

8. PLA D'ACCIÓ..... 71

9. SISTEMES D'EVALUACIÓ..... 105

10. CRONOGRAMA..... 110