



II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta



AJUNTAMENT DE
PAIPORTA

Regidoria
d'Igualtat



Los firmantes y/o sellos electrónicos de este documento se muestran al final del mismo

Código Seguro de Verificación: JZAA RUYE NQXN NZWM PPWT

II PLAN IGUALDAD INTERNO AYUNTAMIENTO PAIPORTA - SEFYCU 3028126

II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta



ÍNDEX

- Saluda Alcaldessa (p.4)
- Saluda Regidora d'Igualtat (p.5)
- Introducció (p.6)
- Justificació normativa (p.7)
 - Normativa internacional (p.7)
 - Normativa europea (p.7)
 - Normativa estatal (p.7)
 - Normativa autonòmica (p.11)
- Informe diagnòstic (p.12)
 - Fitxa tècnica (p.12)
 - Parts subscriptores (p.12)
 - Àmbit personal i temporal (p.13)
 - Metodologia (p.13)
 - Anàlisi quantitativa de la plantilla (p.13)
 - Anàlisi qualitativa per matèries (p.21)
 - Anàlisi qualitativa: Qüestionari a la plantilla de l'Ajuntament de Paiporta (p.25)
 - Avaluació I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta (p.47)
 - Conclusions diagnòstiques (p.49)
- Objectius de l'II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta (p.50)
 - Objectius generals
 - Objectius específics
- Mesures d'igualtat (p.51)
 1. Àrea de selecció i contractació (p.52)
 2. Àrea de classificació professional i condicions de treball (p.54)
 3. Àrea de formació (p.57)
 4. Àrea de promoció professional (p.62)
 5. Àrea d'infrarepresentació femenina (p.64)
 6. Àrea d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral (p.66)
 7. Àrea de salut laboral (p.69)
 8. Àrea de prevenció i abordatge de la violència de gènere (p.72)
 9. Àrea de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (p.74)
 10. Àrea de retribucions (p.75)
 11. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista (p.76)
 12. Àrea de transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere (p.77)
- Aplicació i seguiment (p.88)
- Avaluació (p.93)



SALUDA ALCALDESSA

Des de l'aprovació del I Pla d'Igualtat Intern al nostre Ajuntament hem donat moltes passes endavant en la nostra administració cap a la igualtat. Personalment, com a màxima responsable de tot l'equip de treballadors i treballadores que conformen l'Ajuntament, considere la meua responsabilitat ineludible treballar per la igualtat efectiva de dones i homes en la nostra administració.

Al llarg dels darrers anys hem introduït la qüestió de la igualtat de gènere de manera transversal en totes les àrees municipals i també en les accions, programes i projectes que hem encapçalat des del consistori. Com a administració pública que som tenim l'obligació d'exercir com a model a seguir per a la resta de la societat paiportina, aplicant de manera efectiva les accions que conduïsquen a la nostra societat cap a la plena igualtat entre homes i dones.



Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, d'accés als llocs de promoció, igualtat salarial... són qüestions per les quals el moviment feminista porta dècades lluitant i sobre les quals, gràcies a plans com aquests, anem avançant. No obstant això, el treball encara no està acabat.

Per això, confie plenament que aquest Pla suposarà un pas més endavant perquè la igualtat efectiva entre les dones i homes del nostre Ajuntament siga una realitat, i que així puguem traslladar-la a la ciutadania.

Aquest Pla és una realitat gràcies al treball i la implicació del personal tècnic de l'àrea d'Igualtat que, amb la col·laboració necessària de la resta de serveis i departaments municipals i el seu personal, ha fet possible que veja la llum un document que marcarà l'evolució cap a un espai on dones i homes compartiran els mateixos drets i obligacions.

Maribel Albalat Asensi
Alcaldessa



SALUDA REGIDORA D'IGUALTAT

L'Ajuntament de Paiporta ha estat pioner en les polítiques socials que impulsa des de fa sis anys. És per això que, des de la Regidoria d'Igualtat, volem seguir amb el nostre compromís per garantir la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, tal com recull la Llei 9/20003, del 2 d'abril, d'igualtat entre dones i homes. Per això hem dissenyat el nostre II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Paiporta.



La societat no pot canviar si les entitats públiques que les gestionen no són l'avantguarda en la defensa del dret fonamental d'igualtat al seu funcionament diari. Per avançar cap a una societat igualitària que deixi enrere el model patriarcal androcèntric i sexista en què encara vivim, cal fer esforços no només promovent la igualtat de cara a la ciutadania sinó també a escala interna, donant exemple en la mateixa organització municipal. És en aquest marc en el qual s'insereix el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Paiporta, el qual hem treballat durant mesos, amb l'objectiu de donar exemple a la ciutadania que els primers a mantenir els espais segurs i respectuosos amb els drets de les dones som els consistoris.

El pla fa un pas més enllà del Pla d'Igualtat anterior, desenvolupa la legislació vigent i recull tant l'avaluació del pla anterior com els resultats de la diagnosi institucional sobre la situació de dones i homes amb relació a la igualtat de gènere. L'Ajuntament de Paiporta ha fet passos importants en matèria d'igualtat entre dones i homes al si de l'organització, però encara queden pendents assoliments en diferents àmbits. Aquest document ens ajudarà a planificar la nostra política d'igualtat interna, remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol mena de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre treballadores i treballadors de l'ajuntament, en tots els seus àmbits, i així poder treballar més capacitats en la implementació d'accions d'igualtat municipal que redunden en una millor convivència entre el nostre veïnat.

Volem agrair a totes les persones que, amb el seu treball i esforç, han fet possible l'elaboració d'aquest Pla. Així mateix, manifestar que seguirem fent feina, de forma compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Sempre mirant cap endavant per trencar sostres de vidre i terres apegaloses.

Esther Coronado García
Regidora d'Igualtat de Paiporta





INTRODUCCIÓ

La presentació del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta, és la mostra del compromís continuat del consistori per la igualtat de tracte i oportunitats en l'intern de la institució municipal, una vegada finalitzat el termini de vigència del primer pla d'igualtat, desenvolupat durant quatre anys.

Mostra de la determinació de l'Ajuntament de Paiporta, i de la seua Regidoria d'Igualtat per l'impuls i implementació de les mesures d'igualtat que formaven part del pla d'acció, és el desenvolupament de més del 70% de les accions que es van plantejar en el primer pla d'igualtat, la qual cosa fa palés el compromís municipal per abordar les principals problemàtiques i necessitats de la plantilla des de la perspectiva de gènere, amb l'objectiu d'erradicar la discriminació i la desigualtat per raó de sexe.

El II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta té com a objectiu prioritari el plantejament i desenvolupament de mesures d'acció, relacionades amb la gestió interna de l'entitat municipal i del respecte pels drets i deures de les empleades i empleats del consistori, que desemboquen en la integració del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, continuant així amb el treball desenvolupat en el pla anterior, i plantejant noves mesures, realistes i assolibles, per a abordar problemàtiques pendents o necessitats que no s'havien abordat o que han sorgit en aquests últims quatre anys, atesa la realitat específica del personal tècnic de l'ajuntament.

Tal com s'estableix per normativa i seguint el que disposen les polítiques d'igualtat d'oportunitats, el plantejament de les mesures d'acció del pla d'igualtat que es presenta, s'ha desenvolupat atenent un diagnòstic de situació, elaborat amb eines sensibles al gènere. Així mateix, les mesures es presenten organitzades sobre la base d'un cronograma detallat, que permetrà continuar el treball realitzat pel consistori en matèria d'igualtat d'oportunitats, des de l'àmbit intern.

Per a desenvolupar aquest projecte, s'ha comptat amb la implicació d'una consultora externa a l'ajuntament, amb personal expert i format en igualtat d'oportunitats i polítiques d'igualtat, sent així mateix part fonamental del procés l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament de Paiporta, destacant també el treball realitzat pel Departament de Personal del consistori.

L'informe diagnòstic, el desenvolupament del pla d'acció i les mesures d'igualtat, i la proposta d'avaluació i seguiment que es plantegen, s'han realitzat atenent els diferents nivells que estan implicats en el funcionament de l'entitat municipal, per a respondre al principi de transversalitat de la igualtat de tracte i oportunitats, tenint en compte que el principi d'igualtat entre dones i homes ha de fer-se present en el conjunt de l'administració pública, i és per tant el principi que regeix i orienta aquest II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta.





JUSTIFICACIÓ NORMATIVA

El desenvolupament dels plans d'igualtat, en l'àmbit intern de les institucions municipals, està justificat no sols pel compromís polític de la corporació municipal, si no que també troba el seu suport en el conjunt de normes jurídiques a nivell estatal i autonòmic que regulen la necessitat d'aquests instruments per a abordar les problemàtiques, necessitats i fortaleeses de l'organització interna del consistori des de la perspectiva de gènere.

La normativa que principalment afecta a la realització dels plans interns d'igualtat és la que es resumeix i referència a continuació:

Normativa internacional

Són nombrosos els textos internacionals que estableixen el principi jurídic universal de la igualtat entre dones i homes. Destaquem en primer lloc la 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, que va ratificar Espanya en 1983. Són fonamentals així mateix els avanços introduïts per les conferències mundials monogràfiques sobre les dones, com la Conferència Mundial sobre la Dona de Nairobi, de 1985, o la Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín, de 1985, en la qual es va desenvolupar el principi de transversalització de la igualtat o *mainstreaming* de gènere. En relació a les normes internacionals del treball, la igualtat entre dones i homes es recull en la Constitució de l'Organització Internacional del Treball i es plasma en aquestes normes i convenis, d'entre els que subratllem el conveni sobre la discriminació en l'ocupació i l'ocupació, el conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars i el conveni sobre la protecció de la maternitat, entre altres.

Normativa europea

La igualtat entre dones i homes, és un principi fundacional de la Unió Europea, des de la signatura del Tractat d'Amsterdam, passant per l'aprovació del Tractat de la Unió Europea i el Tractat de Funcionament de la Unió Europea. L'eliminació de desigualtats quant al tracte i oportunitats entre dones i homes s'ha integrat de manera prioritària en les polítiques de la UE, tal com mostren les nombroses directives comunitàries existents en aquesta matèria, que concreten i regulen la situació d'homes i dones respecte a la igualtat de tracte i oportunitats, i que han anat traslladant-se a l'ordenament jurídic dels països membres de la comunitat europea, inclòs Espanya.

Normativa estatal

- Constitució Espanyola:

L'article 14 de la CE proclama el dret fonamental a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, afectant el conjunt de la ciutadania espanyola. Per part seua, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.





- **LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ, PER A la IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES**

Naix amb la vocació d'erigir-se com a llei-codi de la igualtat entre dones i homes al nostre país, i planteja el principi d'igualtat en els diferents àmbits en els quals puga perpetuar-se la desigualtat per raó de sexe, referint-se a la generalitat de les polítiques públiques del nostre país, tant estatals com autonòmiques i locals. Un dels principis fonamentals de la Llei, és que el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Destaquen els següents articles:

- **Article 15.** Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: "El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques ho integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats."
- **Article 21.** Col·laboració entre les Administracions públiques per a integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les seues respectives competències i, especialment, en les seues actuacions de planificació. En el si de la Conferència Sectorial de la Dona podran adoptar-se plans i programes conjunts d'actuació amb aquesta finalitat. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a aquest efecte, amb la resta de les Administracions públiques.
- **Article 51.** Criteris d'actuació de les Administracions públiques: Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seues respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, hauran de remoure els obstacles que promoguen la discriminació i oferir condicions d'igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i en el foment de la presència equilibrada. Les administracions públiques promouran la formació en igualtat i l'establiment de mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe i per a l'eliminació de qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe, avaluant periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus àmbits d'actuació.
- **Article 61.** Formació per a la igualtat: Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella contemplaran l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats o dependents d'ella impartiran cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que es dirigiran a tot el seu personal.
- **Article 62.** Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe: Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació sobre aquest tema.
- **Article 63.** Avaluació sobre la igualtat en l'ocupació pública: Tots els Departaments Ministerials i





Organismes Públics remetran, almenys anualment, als Ministeris de Treball i Assumptes Socials i d'Administracions Públiques, informació relativa a l'aplicació efectiva en cadascun d'ells del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, mitjançant la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la seua plantilla, grup de titulació, nivell de complement de destí i retribucions fetes una mitjana de de el seu personal.

- **Article 64.** Pla per a la Igualtat entre dones i homes en l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o dependents d'ella: El Govern aprovarà, a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat entre dones i homes en l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o dependents d'ella.

- LLEI 27/2013, DE 27 DE DESEMBRE, DE RACIONALITZACIÓ I SOSTENIBILITAT DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

On s'estableix, en el seu article 27.3, com a competència delegable en els municipis, la prestació de serveis socials, promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona.

- RD 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

Seguint la seua disposició addicional setena, s'estableix que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral, per la qual cosa hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en aquest.

- LLEI 27/ 2003, DE 31 DE JULIOL, REGULADORA DE L'ORDRE DE PROTECCIÓ

Planteja que la violència exercida en l'entorn familiar i, en particular, la violència de gènere constitueix un greu problema de la nostra societat que exigeix una resposta global i coordinada per part de tots els poders públics.

- LLEI ORGÀNICA 1/ 2004, DE 28 DE DESEMBRE, DE MESURES DE PROTECCIÓ INTEGRAL CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE.

Estableix mesures contra la violència que pateixen les dones des de diferents enfocaments; l'educatiu, el de la publicitat i els mitjans de comunicació i el sanitari, atenent també la tutela institucional, penal i judicial respecte a les dones víctimes de violència de gènere i els seus victimaris, desenvolupant i establint els principals drets de les dones víctimes, i en concret i pel que ens afecta, també de les funcionàries públiques. També exposa la necessitat de mesures de sensibilització, prevenció i detecció per a millorar la resposta enfront de la violència de gènere i aconseguir un canvi en el model de relació social entre homes i dones.

La LO estableix que les corporacions locals, en aquest àmbit, tenen competència en la formació i especialització de professionals en l'àmbit de les Forces i Cossos de Seguretat i Serveis Socials, en





l'assistència social integral a les víctimes, i en el desenvolupament de mesures d'informació i campanyes de sensibilització que analitzen el fenomen de la violència de gènere.

- **RD LEGISLATIU 9/2018, de 3 d'agost, DE MESURES URGENTS PER AL DESENVOLUPAMENT DEL PACTE D'ESTAT CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

En relació amb les competències de les institucions municipals en matèria de violència de gènere, el RD modifica la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, assignant a les corporacions locals la competència en matèria d'actuacions de promoció de la igualtat entre homes i dones, així com contra la violència de gènere.

Normativa autonòmica

- **DECRET 210/1997, DE 10 DE JULIOL, DEL GOVERN VALENCIÀ**

Mitjançant el qual es crea la Comissió Interdepartamental d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

- **LLEI 9/2003, DE 2 D'ABRIL, DE LA GENERALITAT, PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES**

Aquesta llei, en el seu Títol III (Igualtat i Administració Pública), inclou:

- En el seu article 44, l'obligació de les administracions públiques valencianes per a establir plans plurianuals de formació amb la finalitat de promoure, dins del respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública.
- En el seu article 45, l'obligació de les administracions públiques valencianes per a establir plans plurianuals dels diferents departaments amb la finalitat de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública.
- En el seu article 46, el foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació pública.
- En el seu article 47, l'obligació de l'administració autonòmica a incorporar en el Règim de la Funció Pública Valenciana el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
- En el seu article 48, l'ús del llenguatge no sexista en els escrits administratius, posant les administracions públiques valencianes els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecte les normes relatives a l'ús d'aquest.

- **LLEI 10/2010, DE 9 DE JULIOL, DE LA GENERALITAT, D'ORDENACIÓ I GESTIÓ DE LA FUNCIÓ PÚBLICA VALENCIANA**

De l'esmentada llei destaca el seu article 51, quant als principis de selecció en la funció pública valenciana, garantint que totes les ciutadanes i ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública valenciana de conformitat amb els següents principis:





- Mèrit, capacitat i igualtat.
- Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.
- Transparència.
- Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.
- Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- Adequació del contingut de les proves que formen part dels procediments selectius a les funcions a assumir i les tasques a desenvolupar.
- Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els procediments de selecció.
- Eficàcia i eficiència.
- Igualtat d'oportunitats entre tots dos sexes.

Així mateix, en la seua disposició addicional onzena, sota l'epígraf "Plans d'Igualtat", estableix que les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional.

- **LLEI 7/2012, DE 23 DE NOVEMBRE, DE LA GENERALITAT, INTEGRAL CONTRA LA VIOLÈNCIA SOBRE LA DONA EN L'ÀMBIT DE LA COMUNITAT VALENCIANA.**

Destaquen els següents articles:

Art 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.

Art 31. Actuacions d'informació i sensibilització social:

1. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, en l'àmbit de les seues respectives competències, duran a terme periòdicament actuacions d'informació i estratègies de sensibilització dirigides a la societat, amb la finalitat de previndre i eliminar la violència sobre la dona.
2. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana duran a terme quantes mesures de sensibilització i informació 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 serveis d'assistència disponibles per a l'atenció integral de les víctimes.





INFORME DIAGNÒSTIC

Fitxa tècnica

Nom de la entitat	Ajuntament de Paiporta
Forma Jurídica	Corporació local
CIF	EP4618800I
Direcció	Carrer Músic Vicent Prats i Tarazona, s/n 46200
Municipi	Paiporta
Província	València
Teléfono	963971222
Correu electrònic	ajuntament@paiporta.es
Personal de referència	Esther Coronado Regidora d'Igualtat de l'Ajuntament de Paiporta Raquel Barletta Agent d'Igualtat municipal

Parts subscriptores

Les parts legitimades per a subscriure el Pla d'Igualtat són les següents:

En representació política

- Esther Coronado García
- Vicent Císcar Chisvert
- M^a Ángeles Val Canós
- M^a Jesús López Sanz

En representació de la Representació Legal de les persones treballadores

- Pascual Martínez Estruch
- Pilar Gómez Loras
- José Manuel Rodríguez Domínguez
- Representant designats pels sindicats amb representació a l'Ajuntament de Paiporta

Totes dues parts han acordat i es comprometen a treballar conjuntament en l'elaboració, implantació, seguiment i avaluació del present pla d'igualtat, conformant la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Paiporta.

El funcionament d'aquesta comissió es regirà pel seu reglament intern, aprovat per plenari, i annexat al final d'aquest document.





Àmbit personal i temporal

El pla d'igualtat intern serà aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'Ajuntament de Paiporta, independentment de la seua relació laboral, establint l'administració pública, en aquest cas, l'Ajuntament de Paiporta, com a ocupadora.

La vigència del pla, serà de tres anys des del moment de la seua aprovació, podent-se prorrogar, si fóra necessari, i per acord plenari, durant un any més, per al desenvolupament adequat de les mesures establides en el pla d'acció.

Metodología

El següent informe de diagnòstic constitueix el document base del treball per a realitzar el Pla d'Igualtat a l'Ajuntament de Paiporta. Es tracta d'una anàlisi que abasta les característiques de la plantilla des de la perspectiva de gènere.

Per a tal objectiu, s'ha comptat amb informació aportada per la pròpia entitat local, a través del seu departament de personal, així com l'anàlisi de documentació oficial del consistori i altres comunicacions, com per exemple la web, guies a la ciutadania publicades, circulars internes, etc. Així mateix, s'ha utilitzat el diagnòstic inclòs en l'anterior pla d'igualtat intern, per a establir la comparativa respecte a la situació de la qual es partia fa quatre anys en algunes qüestions en les quals s'ha considerat rellevant.

El període de referència de les dades utilitzades és el transcorregut entre juny i novembre de 2021.

Amb l'objectiu d'ampliar aquesta informació i conèixer la realitat de l'organització amb major profunditat, a més d'obtenir una valuosa informació qualitativa sobre la igualtat en l'organització, s'ha realitzat un qüestionari de tipus qualitatiu a la plantilla entre el 5 i el 30 de juliol de 2021, en el qual han participat 71 persones, quasi el 40% de la totalitat del personal de la corporació. També ha sigut fonamental la visió qualitativa de la responsable de l'Àrea d'Igualtat Municipal, que ha format part clau del procés de desenvolupament de l'anterior pla d'igualtat i també del document que es presenta a continuació.

Finalment, ha sigut essencial en aquesta anàlisi la revisió de les mesures desenvolupades durant la vigència de l'anterior pla d'igualtat, les principals conclusions de la qual s'inclouen en el present diagnòstic, ja que constitueixen una font d'informació de l'estat en el qual es troba la corporació municipal a nivell intern des de la perspectiva de gènere.

Anàlisi quantitativa de la plantilla

- Estructura i organització

L'anàlisi quantitativa de la plantilla es duu a terme a partir de les dades proporcionades per l'àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament, d'aquesta manera, les dades entorn de l'estructura de la plantilla proporcionen una visió objectiva de la mateixa i sobre on s'incidirà al llarg d'aquest apartat.

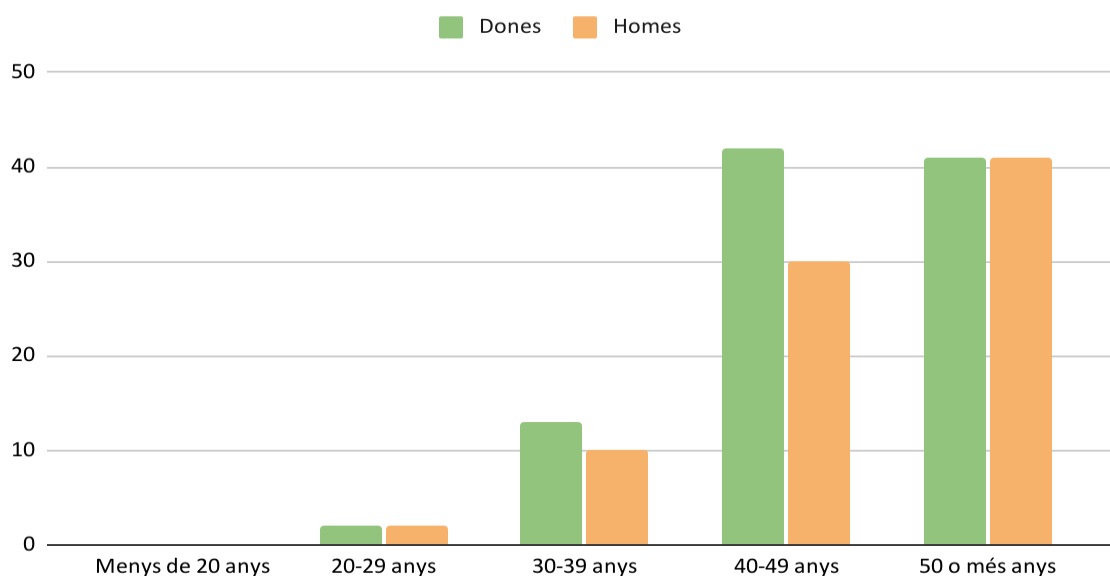




	dones	% dones	Homess	% homes	Total
Total plantilla desagregada por sexe	95	53,37%	83	46,63%	178

S'observa llavors que la distribució de la plantilla compta amb un total de 178 treballadores i treballadors, de les quals les dones representen un 53,37% del total. Les escasses diferències entre el nombre de treballadores i treballadors proporcionen la informació necessària per a afirmar que es compleix el principi de presència equilibrada. No obstant això, si comparem aquesta xifra amb les dades recaptades en el diagnòstic de l'anterior pla d'igualtat, a pesar que la plantilla ha augmentat en 25 persones, la proporció de dones ha augmentat en més de deu punts, representant el 41% fa quatre anys enfront del 53% actual.

- Distribució de la plantilla per edats



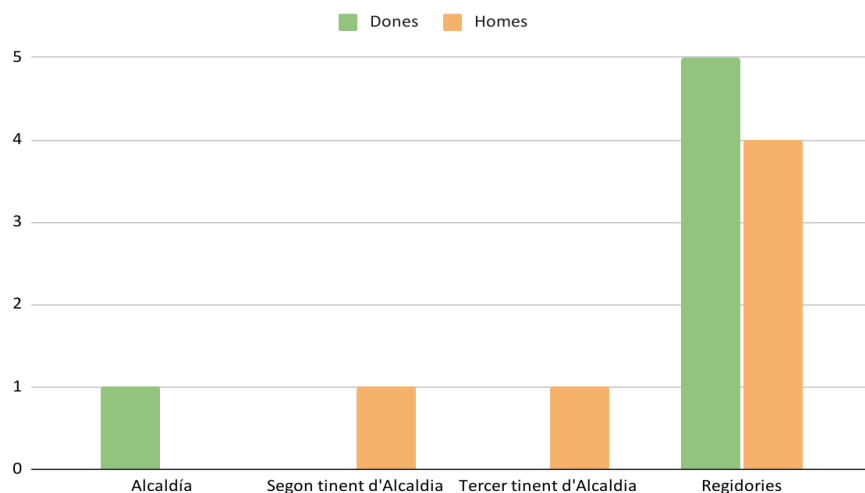
En relació a la distribució de la plantilla segons les franges d'edat s'observa que, en termes generals aquesta distribució es mostra relativament homogènia. No obstant això, cal ressaltar que la majoria de la plantilla es concentra en els trams d'edats més avançades (40 a més de 50 anys).

D'altra banda, atesos les dades desagregades per sexes, s'observa que tant en la franja de menys de 20, de 20 a 29 anys d'edat i la franja de 50 o més anys, les dades obtingudes per als dos sexes són els mateixos. No obstant això per a les altres dues franges existeixen diferències en les quals les dones obtenen major representativitat, trobant-se major diferència per a les edats entre els 40 i 49 anys, on es mostra que la plantilla compta amb 12 treballadores més.





- Distribució de la plantilla per òrgans directius



L'equip de govern de l'Ajuntament de Paiporta està constituït per 11 persones. L'alcaldia correspon a una dona, mentre que la resta de llocs que suposen un alt càrrec estan en mans de dos homes i una dona (la primera i segona *tinència d'alcaldia a les mans de dos homes i tercera a càrrec d'una dona). La resta d'equip de govern, és a dir, les regidories, estan ocupades en la seua majoria per dones, sent aquestes un total de 6 enfront de 4 homes.

S'observa, per tant, que malgrat que existeix una majoria de dones en l'equip de govern, els llocs d'alts càrrecs, a excepció de l'alcaldia, són ocupats per homes.

- Distribució de persones en Delegacions Genèriques

	Dones	Homes	Total
Àrea d'Urbanisme, Medi Ambient i Sostenibilitat	1	0	1
Àrea d'Hisenda i Administració General	0	1	1
Àrea d'Interior i Personal	0	1	1
Àrea de Benestar Social, Sanitat i Salut Pública	0	1	1
Àrea d'Educació	0	1	1
Àrea d'Economia, Comerç i Ocupació	1	0	1
Àrea de Cultura	1	0	1

La distribució de les persones dins de les delegacions genèriques es mostra a favor dels homes, encara que sols per la diferència d'una delegació.



- Distribució de persones en Delegacions Especials

	Dones	Homes	Total
Àrea de Festes	1	0	1
Àrea de Transparència, Comunicació i Participació Ciutadana	1	0	1
Àrea de Joventut i Esports	1	0	1
Àrea d'Igualtat	1	0	1
Àrea d'Innovació i Atenció Ciutadania	1	0	1

Contràriament a la taula anterior, pel que fa a la distribució de les delegacions especials, aquestes estan ocupades íntegrament per dones, no havent-hi cap home representant aquestes.

- Distribució de la plantilla en òrgans assessors

	Dones	Homes	Total
Secretaria	0	1	1
Intervenció	0	1	1

Al capdavant dels òrgans assessors de l'Ajuntament de Paiporta s'observa que tant la Secretaria com la Tresoreria estan a les mans de dos homes, d'altra banda s'ha informat que el tercer habilitat nacional en Tresoreria també és un home. De manera que els grups assessors de l'ajuntament de Paiporta es troben masculinitzats.

- Tipus de contracte

	Dones	% Dones	Homes	% Homes	total	% total
Funcionariat de carrera	69	72,63%	60	72,28%	129	72,47%
Funcionariat interí	1	1,05%	0	0,00%	1	0,56%
Personal laboral fixe	1	1,05%	0	0,00%	1	0,56%
Personal laboral	24	25,26%	23	27,71%	47	26,40%
Total	95	100%	83	100%	178	100%

Observant les dades proporcionades en relació al tipus de contracte s'observa que la majoria de la plantilla és funcionària de carrera, concretament un 72,47% del total. Les dades proporcionades mostren que no existeixen pràcticament diferències relatives al sexe en aquest tipus de contracte, així com tampoc s'observen diferències significatives en la resta de contractes. No obstant això, cal destacar que la plantilla manca de funcionariat interí i de personal laboral fix, sent la representació d'1 dona per a cada tipus de contracte i de cap home en tots dos.

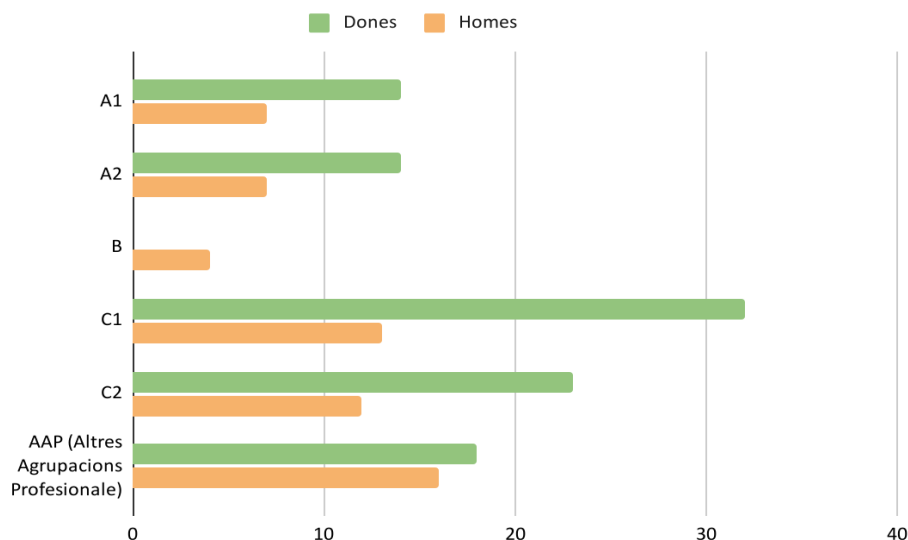
D'aquesta manera s'observa que el personal de l'ajuntament no sols és en la seua majoria funcionariat de carrera sinó que també s'obté part de representació per part de personal laboral, suposant aquesta un 26,40% del total.





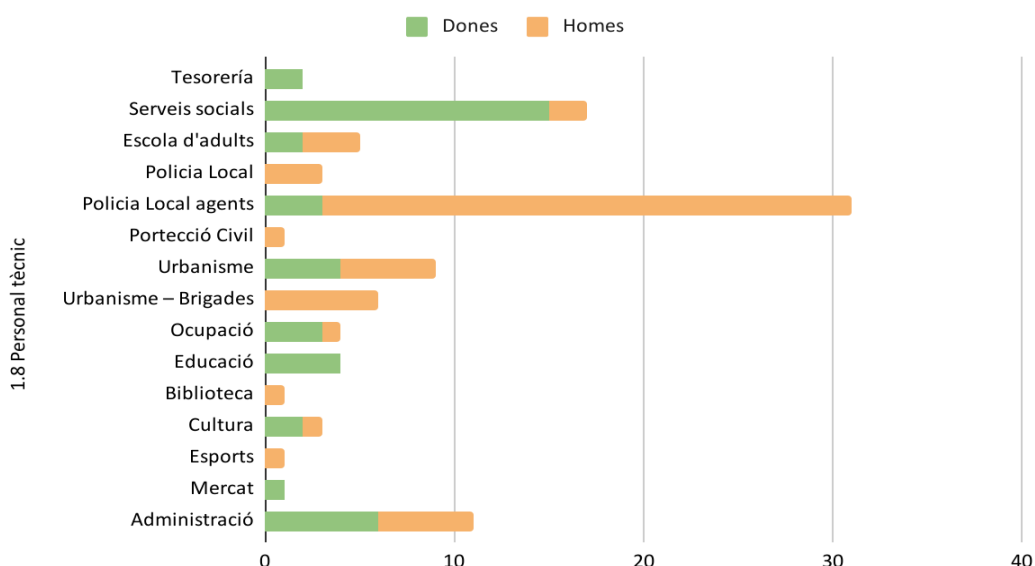
Caldria revisar les dades oferides pel consistori amb les quals s'han elaborat aquests percentatges, ja que potser coincideixen amb la RPT vigent a l'Ajuntament de Paiporta, però no quadren amb la realitat dels contractes existents a la institució. Aquesta revisió s'inclourà en les mesures proposades per al pla d'acció.

- Grups professionals



Segons la informació recollida en la gràfica s'observen diferències significatives en diversos dels grups professionals. A pesar que la representació femenina és superior en la majoria d'aquests, sent la diferència més evident en el grup professional C1 on les dones tenen una representació del 31,68%. No obstant això, s'observa que per al grup professional B està únicament representat per homes.

- Personal tècnic



Tenint en compte les dades recollides quant al personal tècnic del consistori, s'aprecien diferències interessants.

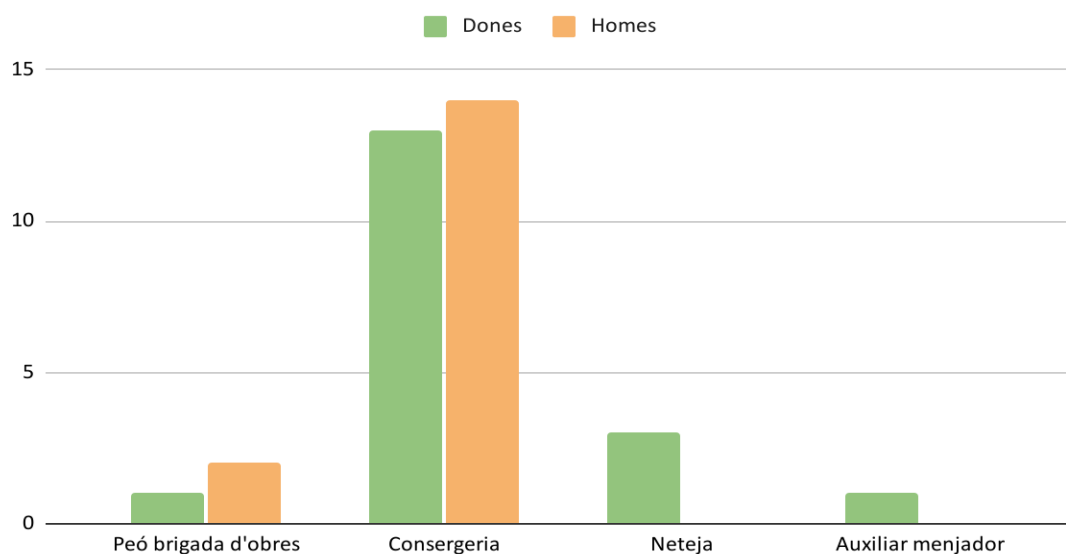
Les diferències més evidents i significatives es troben quant a la Policia Local. Existeix una major presència d'homes en els llocs d'agents, on la representació femenina és molt de menor que la masculina. D'altra banda, les posicions que suposen responsabilitat del cos de Policia Local, és a dir, els comandaments d'aquesta, són ocupats exclusivament per homes, no havent-hi dades que responguen a una representació femenina en aquests llocs.

Al seu torn s'observa que, l'Àrea de Serveis Socials està representada en la seua majoria per dones, sent en aquest cas la representació masculina significativament menor.

Les dades mostren àrees en la qual existeix únicament presència femenina o masculina. Pel que respecta a elles, la presència de les dones es troba en tresoreria, educació i mercat, mentre que per al cas masculí es troba en els ja esmentats comandaments de la Policia Local, Protecció civil, Brigades d'Obres, Biblioteca i Esports.

Amb tot, cal destacar que el número total de cada àrea no supera les 10 persones, oscil·lant de forma en termes generals entre 1 a 3 persones, exceptuant de les àrees de Serveis Socials, agents de Policia Local i Administració els qui arriben a ser 17, 31 i 11 respectivament.

- Personal Administratiu



1.10 Personal de llocs no qualificats

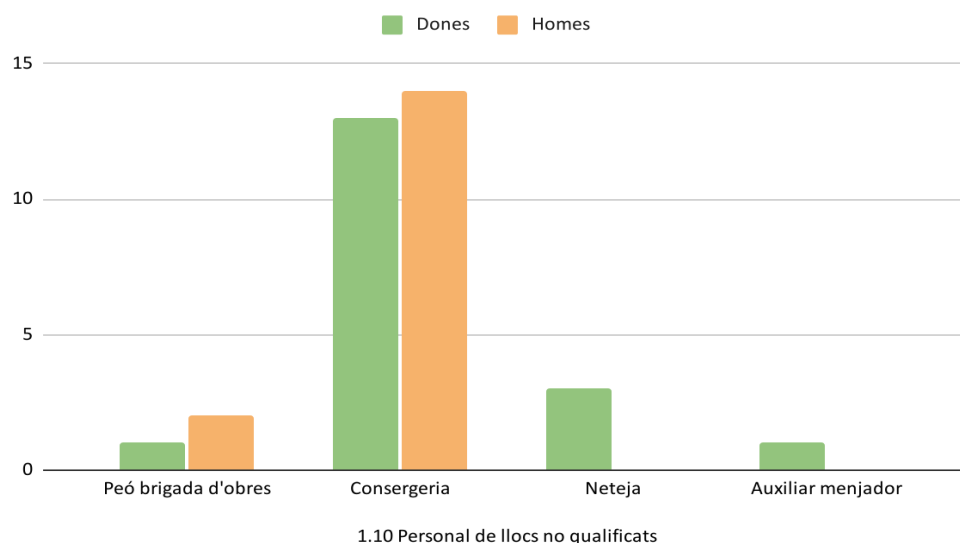
El personal administratiu per a cadascuna de les àrees de l'Ajuntament està representat clarament per dones, a excepció d'algunes àrees els representants de les quals són masculins.

Si s'atén aquelles àrees en les quals existeix representació masculina administrativa, i es



realitza una comparativa amb les dades obtingudes per al personal tècnic, s'observa que la representació personal masculí administratiu ocupa el seu lloc en aquelles àrees que es troben masculinitzades, com ara policia local i esports.

- Personal en llocs no qualificats



Ateses les categories mostrades, les dades que s'obtenen són interessants:

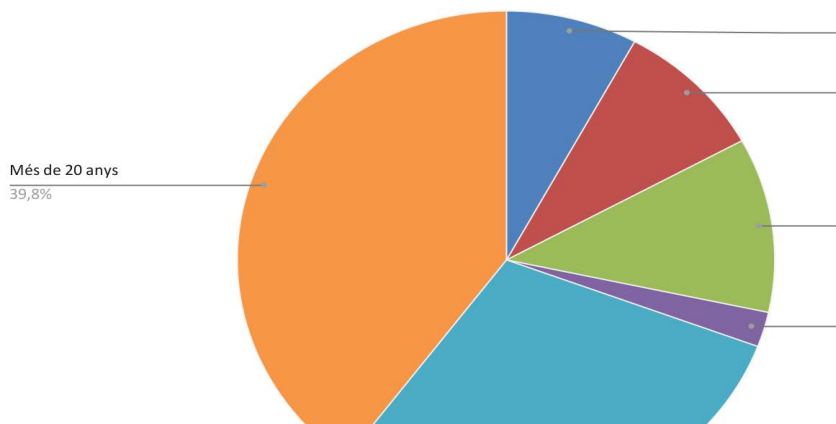
- El lloc no qualificat amb major personal dins de l'Ajuntament de Paiporta és el de consergeria. Tenint en compte les dades desagregades per sexes, es mostra que el personal per a aquest lloc en la seua majoria és masculí.
- Els llocs de neteja i auxiliar de menjador són ocupats únicament per dones.
- El lloc de brigada d'obres és ocupat en la seua majoria per homes.
- Els llocs que estan relacionats amb les cures, com ara neteja i auxiliar de menjador, estan ocupats per dones.

Així doncs, podem afirmar que existeix segregació horitzontal per raó de sexe també en els llocs masculinitzats, continuant amb la tendència descrita pel diagnòstic de l'anterior pla d'igualtat, per la qual cosa observem que la situació no ha variat.

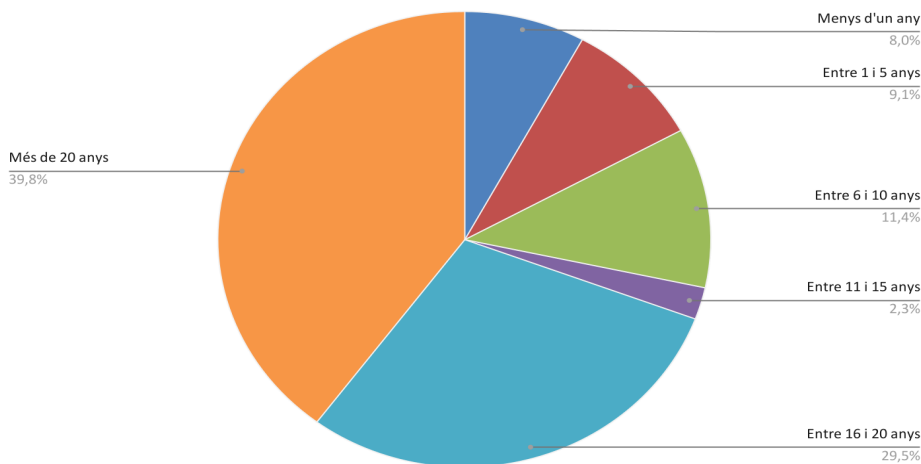


- Antiguitat

Antiguitat Homes



Antiguitat Dones



La informació recollida en les gràfiques denota que tots dos sexes es troben en la franja que suposa més de 20 anys d'antiguitat, encara que aquesta dada és major per al cas masculí, qui troba en aquesta franja un 14,5% més que les seues companyes.

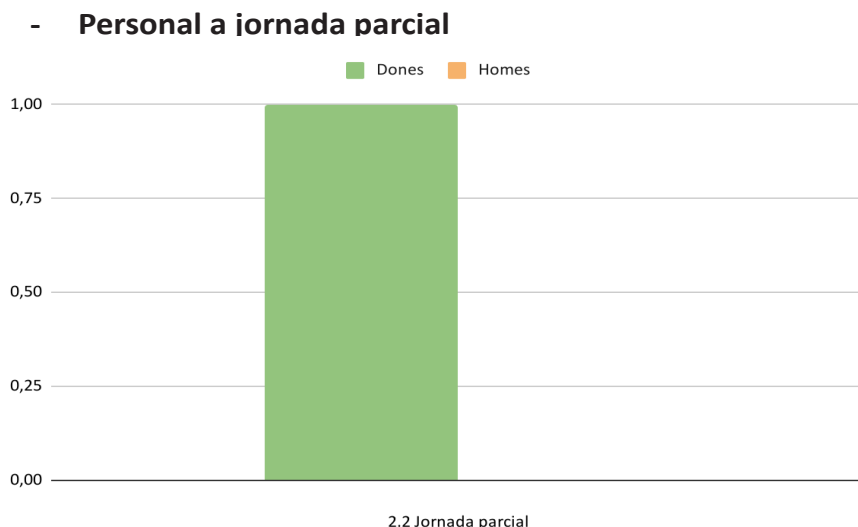
La franja d'edat d'entre 16 a 20 anys, les dades recollides dels homes (29,5%) tripliquen aquells obtinguts per les dones (9,1%). D'altra banda, la segona franja amb major representativitat de dones és la relativa a un any menys d'antiguitat, obtenint un 29,3%, triplicant així les dades per al sexe masculí. D'aquesta manera es pot afirmar que les dones de la Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta compten amb menys anys d'antiguitat.

No obstant això, les dones es troben més representades en les quatre primeres franges, és a dir, des de menys d'un any d'antiguitat fins entre 11 a 15 anys d'antiguitat, la qual cosa informa que en els últims





anys hi ha hagut una major incorporació femenina a la plantilla del consistori, confirmant així l'observat a l'inici d'aquest diagnòstic quant a la composició de la plantilla per sexe i la seua evolució en aquests últims quatre anys.



Les dades proporcionades pel consistori mostren que només una persona està contractada a jornada parcial, una dona. S'especifica que aquesta situació es dona per necessitat de la pròpia entitat. No obstant això, malgrat haver sigut sol·licitats, no consten dades del personal que treballa a jornada completa (ni a nivell global ni desagregat per sexes) i la informació aportada pel diagnòstic de l'anterior pla d'igualtat era l'existència d'una diferència d'onze punts en el desenvolupament de treball a temps complet entre les dones i homes de la plantilla, detectant-se un 95% d'homes amb jornada completa enfront del 84% de dones.

Anàlisi qualitativa per matèries

- Promoció

En relació a la promoció de la plantilla, la situació de l'Ajuntament de Paiporta continua sent la mateixa que es plantejava en l'anterior diagnòstic recollit al I Pla d'Igualtat. Tal com s'expressava en l'anterior pla, l'organització segueix sense comptar amb un Pla de Carrera definit, ni tampoc amb sistemes d'avaluació de personal d'acord amb la promoció interna. No s'ha posat en marxa cap acció o incentiu, del qual es tinga constància, al llarg d'aquests quatre anys, per a promoure la promoció de dones en l'organització. Tampoc existeix cap previsió de programes formatius orientats directament a la promoció interna.

- Formació

L'Ajuntament de Paiporta no disposa d'un pla de formació propi dirigit a tot el personal de la plantilla, així com tampoc consten mecanismes de detecció de necessitats de formació. No obstant això, està adherit





al Pla de Formació de la Diputació de València i de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies, trobant-se també com a entitats amb oferta formativa de referència el IVASPE i les seccions sindicals.

D'altra banda, tampoc es disposa d'un registre formalitzat relacionat amb la formació que ha rebut la plantilla al llarg de la vigència de l'antic pla d'igualtat, tant pel que fa a qüestions relatives a la igualtat com respecte a altres matèries. No obstant això, tal com es mostra en el qüestionari de plantilla més endavant, i com es recull en la informació proporcionada i analitzada per a l'avaluació de l'antic pla, s'aporten recursos suficients per a demostrar que si s'ha dut a terme formació en matèria d'igualtat per a la plantilla, encara que aquesta no haja sigut registrada a nivell administratiu de manera sistemàtica. El personal que rep a víctimes de violència de gènere i atén les problemàtiques relacionades també ha rebut formació continuada durant la vigència de l'anterior pla d'igualtat, tal com s'ha pogut comprovar mitjançant proves documentals facilitades per l'Àrea d'Igualtat que s'han incorporat a l'informe d'avaluació de l'anterior pla d'igualtat vigent.

- Selecció de personal

Les estratègies emprades per als processos de selecció de l'Ajuntament de Paiporta responen a la creació de borses d'ocupació. Els recursos emprats per a la creació d'aquestes bosses i la selecció de personal són el concurs de mèrits i la realització de proves selectives i exàmens, i en el seu cas, oposició.

En les situacions en les quals es requereix d'una entrevista, l'ajuntament compta amb un qüestionari subjecte a la següent normativa:

ESTATAL BÁSICA:

- 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.
- Reial decret 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims al fet que ha d'ajustar-se el procediment de selecció dels funcionaris d'Administració Local.
- La Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública.
- La Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (Títol VII "Personal al servei de les entitats locals" –arts. 89 a 104 i 127.h).
- El Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local. (Títol VII "Personal al servei de les entitats locals" –arts. 126 A 177 I Disp. Final Setena – bàsics: 151.a, 167 i 169.

COMUNITAT VALENCIANA EN DESENVOLUPAMENT DE L'ESTATAL:

- DECRET 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana.
- DECRET 56/2016, del Consell, de 6 de maig, pel qual s'aprova el Codi de Bon Govern de la





Generalitat.

- LLEI 7/2014, 22 desembre, de Mesures Fiscals, de Gestió Administrativa i Financera, i d'Organització de la Generalitat.
- LLEI 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

- Conciliació

Referent a la conciliació, l'estratègia que ha hagut de ser posada en marxa, tal com s'estipulava en el pla d'acció de l'antic Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta no s'ha desenvolupat.

No obstant això, s'han recollit dades en una enquesta realitzada al personal, que mostra que els homes fan menys ús dels drets relatius a la conciliació. En aquesta mateixa enquesta es recullen propostes per part de les treballadores i treballadors, en aquest sentit, destacant-se per exemple la reducció de la jornada, l'existència d'ajudes econòmiques per al menjador i llibres de menors a càrrec, o plusos de maternitat/paternitat, entre altres.

Respecte a les dades oferides per l'esmentada enquesta, es desconeix si s'ha realitzat un estudi de les demandes de la plantilla i si contempla l'opció de facilitar les mesures de conciliació amb les propostes.

- Comunicació

Referent a això, s'ha realitzat una anàlisi documental de la pàgina web de l'Ajuntament (www.paiporta.es). En la seua lectura, es confirma l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en la majoria d'ocasions, també en el referit a les imatges utilitzades. D'altra banda, s'ha informat, per part de la corporació municipal, que tant per a publicar informació en la web del municipi com per a redactar informació i notificacions dins de la pròpia entitat, es fa ús de la "Guia per a usar un llenguatge igualitari en l'Administració local" com a referència.

Així mateix, segons consta i s'acredita documentalment, el propi personal de l'àrea de comunicació va participar en la formació titulada "Comunicació i llenguatge no sexista".

- Salut Laboral

Respecte a la Salut Laboral s'informa, via oral i atesos els eixos d'intervenció i accions proposades i realitzades en el Pla d'igualtat anterior, que s'ha dut a terme formació a la plantilla, en relació a la prevenció dels riscos laborals amb perspectiva de gènere. En relació a aquesta formació, l'ajuntament ha proporcionat, en aquells llocs de treball en els quals es requeria i era necessari, material i equips de protecció amb perspectiva de gènere.





- Assetjament sexual i per raó de sexe

L'Ajuntament de Paiporta compta amb un Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquest protocol es troba redactat, a l'espera de ser aprovat. Per a assegurar la posada en marxa i activació del protocol en cas de ser necessari, es disposa d'un Comitè Tècnic anti-assetjament, conformat per un total de 5 persones representants dels següents equips: Àrea de Benestar social, Àrea d'Igualtat, Àrea de Personal, Policia local i sindicats. Atesos les dades del comitè desagregats per sexe, aquests mostren que, de les cinc persones que ho formen, tres d'elles són dones i les dues restants són homes, per la qual cosa es compliria amb el principi de presència equilibrada existint una majoria femenina.

- Representació del personal

Quant al personal de l'Ajuntament de Paiporta que representa a les persones treballadores de la institució a les delegacions sindicals, podem trobar aquesta distribució per sexe:

Dones	Homes	Total
2	7	9

Si comparem les dades actuals, tenint en compte el diagnòstic de l'anterior pla d'igualtat, trobem que la masculinització que ja es detectava no només no ha millorat sinó que ha augmentat. Si fa quatre anys s'exposava que les dones només eren un 29% de la representació sindical, en l'actualitat només representen un 22% del total de les persones que legalment representen a la plantilla de treballadores i treballadors, sent els homes el 77%. Serà necessari també fer l'anàlisi per delegacions sindicals per tal de millorar possibles mancances i caminar cap a la representació equilibrada per sexe.

- Estructura salarial

No hem disposat de dades actualitzades al voltant de l'estructura salarial de la plantilla de l'Ajuntament de Paiporta. Per això, comptem amb les dades de l'anterior diagnòstic, i es tindrà en compte aquesta situació dins de les mesures del pla d'acció plantejat.

A continuació, es reflexa la informació exposada al diagnòstic de l'anterior pla vigent:

"En considerar les dones en total, s'observa que la majoria se situa en les franges salarials entre 18.001 i 30.001€ anuals (53%); mentre que, en el cas dels homes, la majoria està en les franges salarials entre 14.001 i 30.000€ anuals (56%). En considerar la gràfica de les retribucions salarials sense complements d'acord amb el sexe, s'observa que en les franges salarials menors als 14.000€ anuals només existeixen dones. En les franges intermèdies, s'observa una tendència cap a la proporció general de la plantilla entre homes i dones (60% / 40%). El quadre que presenta l'estructura salarial desagregada per sexes posa de manifest grans bretxes salarials, en totes i cada de les franges destaca de manera ostentosa la barra





masculina, excepte en la franja salarial més baixa, en què només hi ha dones. Aquesta gràfica evidència un enorme desequilibri, però no es pot conèixer la magnitud de la bretxa fins que no s'obtinguen les dades salarials que contemplin els complements salarials. Només en aqueix moment es coneixerà la situació real, i es podran proposar mesures correctores per al futur”.

- Igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere

A l'Ajuntament de Paiporta existeix un compromís evident amb la igualtat d'oportunitats, la integració de la perspectiva de gènere i la prevenció i abordatge de la violència de gènere tant en l'extern com en l'intern de la corporació. Consta, com ja s'ha explicat i com es mostra en el present document, l'existència de dos plans d'igualtat interns que regulen la realitat de la plantilla municipal (comptant amb aquest que abordem), sent també dues els plans municipals d'igualtat dirigits a la ciutadania i desenvolupats en els últims anys, aprovant-se el segon al desembre de 2021, que estarà vigent entre el 2022 i el 2024.

L'ajuntament compta així mateix amb una Àrea d'Igualtat amb personal tècnic al seu servei, dirigida des del polític per la Regidoria d'Igualtat, mitjançant la qual es desenvolupen polítiques i programes relacionats amb la igualtat i la prevenció de la violència de gènere i masclista, tal com es mostra públicament en els canals de comunicació municipals, constant també informació documental que dona prova d'això.

Anàlisi qualitativa: Qüestionari a la plantilla de l'Ajuntament de Paiporta

Com s'ha comentat en l'apartat metodològic anterior, les següents dades s'han extret del qüestionari en línia realitzat a la plantilla. Aquestes dades són de gran valor per a l'anàlisi qualitativa, perquè ens permeten conèixer la impressió dels treballadors i treballadores respecte als temes analitzats en el present diagnòstic.

El detall de les respostes s'adjunta complet als annexos, on es poden observar la totalitat de les gràfiques obtingudes en termes globals, i també desagregades per sexes.

Les conclusions es presenten a continuació, classificades per àrees d'intervenció, acompanyades dels gràfics que es consideren més il·lustratius, i amb unes notes prèvies sobre la mostra que han de tindre's en compte a l'hora de llegir i interpretar els següents resultats.

- Dades generals

Com s'ha comentat, aquest qüestionari en línia va rebre un total de 71 respostes, de les quals 47 corresponen a treballadores dones, representant un 66,2% del total, i les 24 respostes restants són de treballadors homes, un 33,8%.

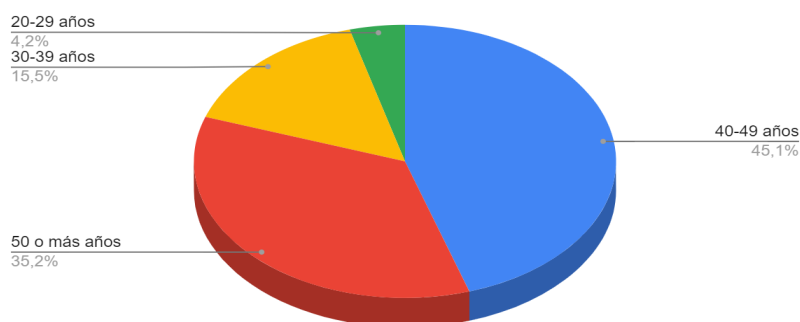
S'observa que el percentatge de dones que han participat duplica al dels homes. En comparació amb la



distribució real de la plantilla en el consistori, cal assenyalar que com mostren les dades proporcionades per l'àrea de personal, l'Ajuntament de Paiporta compta amb un total de plantilla de 178, de les quals 95 són dones i 83 són homes. Aquesta dada, doncs, ha de tindre's en compte a l'hora d'analitzar els resultats del qüestionari, tenint present aquesta alta participació femenina i les diferències amb els percentatges per sexes que efectivament conviuen a l'ajuntament.

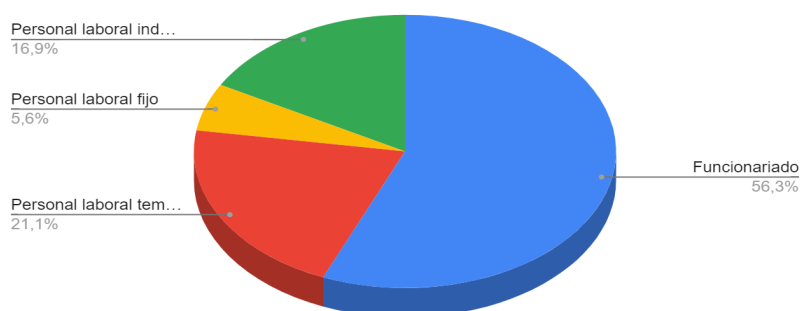
Quant a les edats de les persones que han participat, quasi la meitat d'elles se situen en la franja de 40 a 49 anys, i el 80% de les persones enquestades superen els 40 anys. Aquestes dades coincideixen amb els analitzats quantitativament anteriorment, ja que les dades proporcionades pel consistori indiquen que un 85% de la plantilla se situa en edats superiors als 40 anys.

Respostes plantilla



Quant a les categories laborals trobades, el percentatge més significatiu i amb molta diferència és el del funcionariat, que representa un 56% de les respostes al qüestionari. Li segueixen, respectivament, el personal laboral temporal, l'indefinit i, en un percentatge d'únicament un 5,6%, el personal laboral fix. Realitzant una comparativa amb les dades aportades per l'àrea de personal, aquests indiquen que efectivament, la plantilla està composta en la seua majoria (72,47%) per personal funcionari.

Respostes plantilla

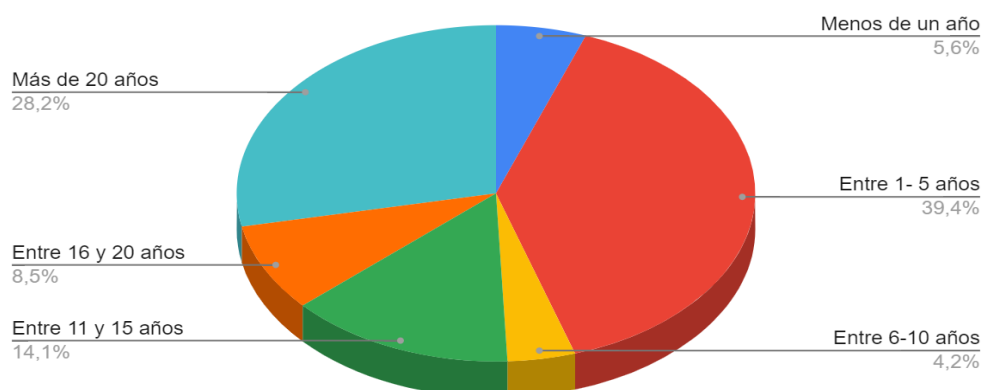


Si es concreta més aquesta mirada, i s'observen els grups professionals dels qui han respost, trobem els grups A1, A2 i C1 amb percentatges que oscil·len entre el 22 i el 25%, seguit del grup C2 amb prop d'un 17%. La resta de grups han rebut únicament una resposta per grup (B, lliure designació, subalterns, regidoria, etc).



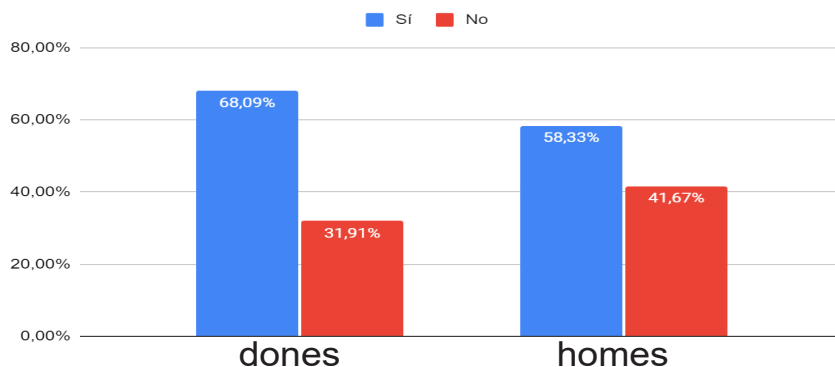
Quant a l'antiguitat laboral, les dades obtingudes ens mostren que la dada majoritària dins de les respostes rebudes correspon a treballadores/és que porten treballant a l'ajuntament entre 1 i 5 anys, representant quasi un 40%, i en segon lloc la plantilla amb més antiguitat (més de 20 anys), que quasi aconseguixen el 30% del total. Atenent al seu torn les dades quantitatives analitzades anteriorment aquests es mostren diferents als que es mostren en l'anàlisi qualitativa. Els primers a diferència dels mostrats en aquest apartat, mostren que la majoria de la plantilla se situa en els més de 20 anys (32%), encara que les diferències significatives es troben en les franges de menor antiguitat. Mentre que en les dades mostrades en el gràfic mostren que un gran percentatge de plantilla se situa entre 1-5 anys d'antiguitat i el corresponent a menys d'un any és molt baix (5,6%), les dades proporcionades per l'entitat mostren que el personal amb una antiguitat de menys d'un any (19,20%) és major que el que es troba amb una antiguitat entre 1 i 5 anys (12,29%).

Respostes plantilla



Quant a les càrregues familiars de les persones enquestades, informació especialment valuosa a l'hora d'analitzar la percepció respecte a les possibilitats de conciliació i corresponsabilitat, les dades de la plantilla enquestada ens mostren que un 65% de la mateixa té fills o filles menors a càrrec, amb una lleugera diferència en el cas de les dones, que han respost afirmativament 10 punts per damunt dels seus companys.

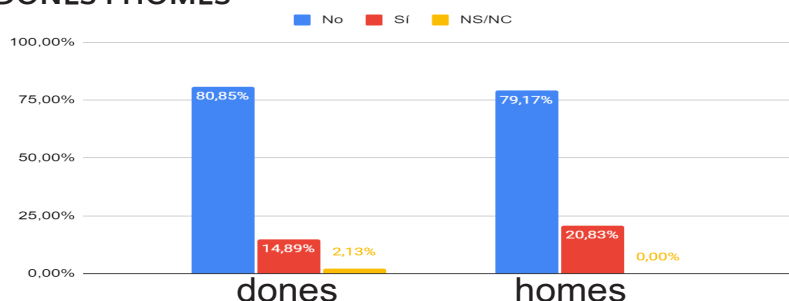
DONES I HOMES





Preguntada també, la plantilla, per l'existència de persones majors de 18 anys al seu càrrec, el 81% ha respost que no, trobant les següents dades desagregades per sexes, en els quals es poden observar que, de nou, el percentatge de dones amb tasques de cures de familiars és major que en el cas dels seus companys.

DONES I HOMES



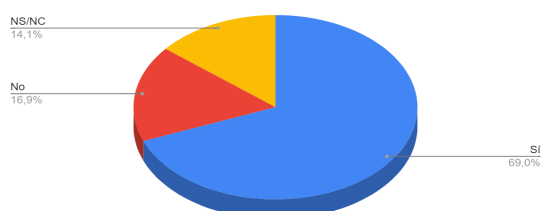
Anàlisi per àrees

- Perspectiva de gènere a l'ajuntament

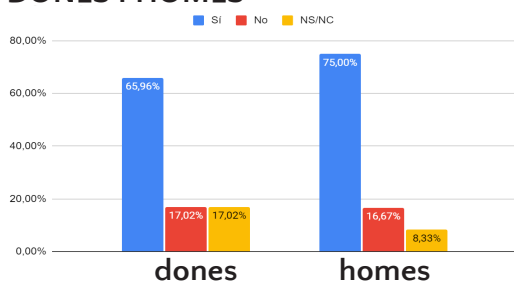
En aquest apartat, l'objectiu era conèixer la percepció de la plantilla sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en el consistori, en termes globals.

Així, en preguntar sobre si coneixien l'existència d'un Pla d'Igualtat anterior, un 69% ha respost que sí que el coneixia, però sorprèn el 17% de respostes que afirmen no conèixer-lo, així com el 14% que han marcat l'opció de "no sap - no contesta". En les dades desagregades per sexes, els homes han contestat en major mesura que les seues companyes que sí que coneixien l'anterior Pla d'Igualtat, i elles tenen més dubtes sobre la seua resposta.

Respostes plantilla



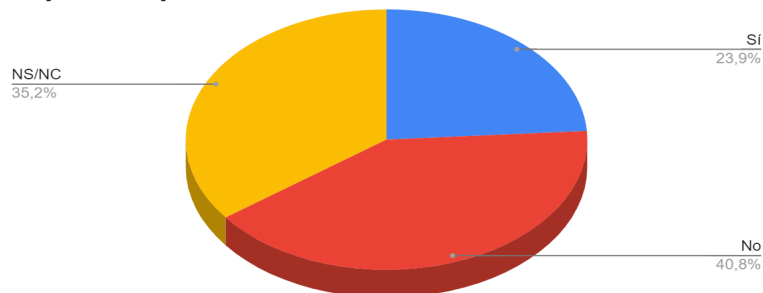
DONES I HOMES



Aquest fet, sens dubte, serà susceptible de treballar-se en el posterior pla d'acció, perquè el coneixement del Pla d'Igualtat constitueix el punt de partida per a tot el treball que haurà d'activar-se en els pròxims anys.

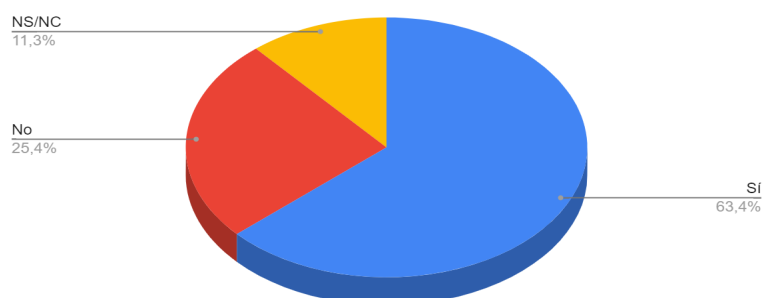
Preguntada la plantilla sobre si coneixen algun altre document en el qual es formalitzi la igualtat efectiva entre dones i homes en l'entitat, les dades mostren major variabilitat, i així prop d'un 24% diu conèixer altres documents, un 40% diu no fer-ho, i de nou un alt percentatge (35%) el desconeix. En l'anàlisi per sexes, són els homes els que majoritàriament se situen en el NS/NC, mentre que les seues companyes han respost en major mesura que sí.

Respostes plantilla



Sí que s'aprecia un major coneixement quant a les accions que l'ajuntament realitza respecte a la igualtat de gènere a nivell polítiques d'igualtat, (63% va respondre que sí), amb percentatges similars entre sexes, si bé continua sorprenent que una de cada quatre persones enquestades afirmen no tindre coneixement sobre aquestes accions, i amb major percentatge de dones dins d'aquest grup (prop d'una de cada tres treballadores enquestades).

Respostes plantilla

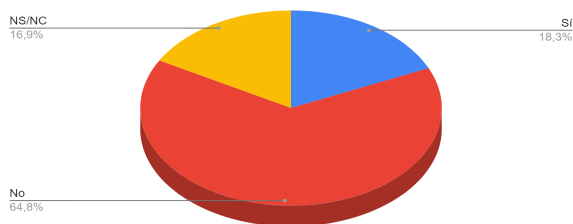


Quant als assumptes de comunicació amb perspectiva de gènere, un 65% de la plantilla considera que les imatges que s'usen en diferents mitjans municipals no responen a estereotips de gènere, i percentatges similars (17-18%) no sabrien dir, o opinen que no. De nou, l'anàlisi per sexes en aquest cas és interessant: mentre que les dones es posicionen en la seua gran majoria, entre els homes s'aprecia un elevat desconeixement de l'assumpte, fet que caldrà analitzar a què es deu.

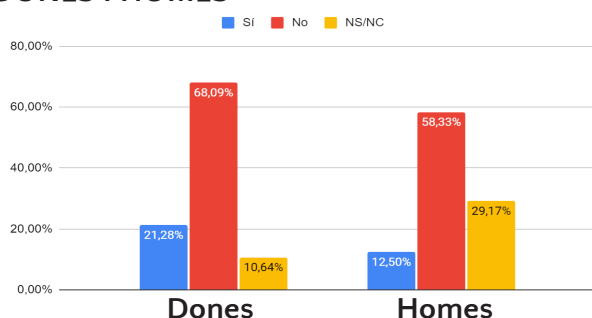




Respostes plantilla

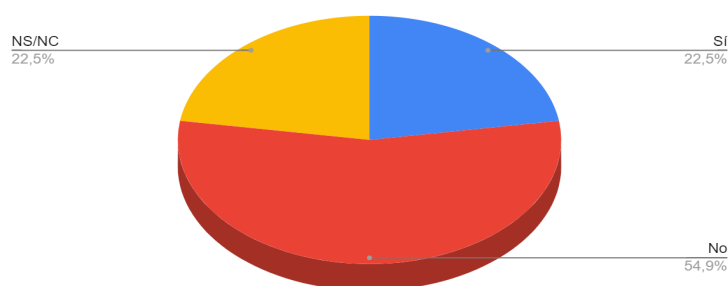


DONES I HOMES



Continuant amb la comunicació, en preguntar sobre l'ús del masculí genèric, un 55% de la plantilla opina que no s'usa en la documentació municipal, i la resta de la plantilla es divideix (22,5%-22,5%) entre el "sí" i el "NS/NC". Entre les treballadores és majoritari el percentatge que afirma que no s'usa, si bé en tots dos sexes hi ha prou desconeixement sobre aquest assumpte.

Respostes plantilla

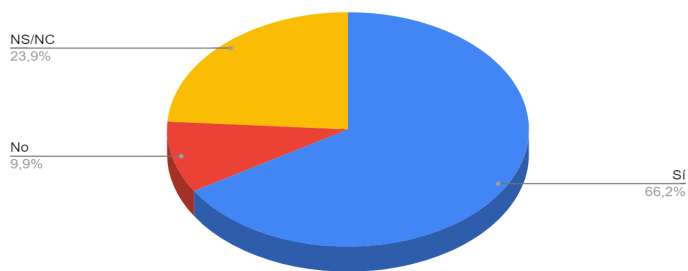


- Selecció i contractació

Iniciant l'àrea de Selecció i Contractació, la primera de les preguntes ens mostra com el 66% de la plantilla enquesta opina que les ofertes de treball municipals que es publiquen s'adeqüen, de manera neutra, a la descripció del lloc, i solament una de cada 10 persones opina que això no succeeix. Convé analitzar el perquè d'aquest entre grup de persones, en el qual destaquen percentualment les dones enfront dels seus companys. Els homes, per part seua, es decanten majoritàriament (75%) pel sí.



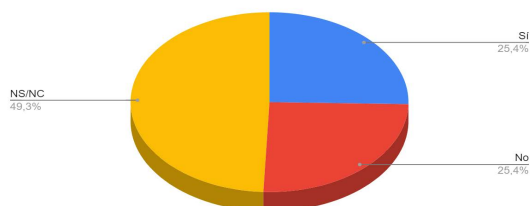
Respostes plantilla



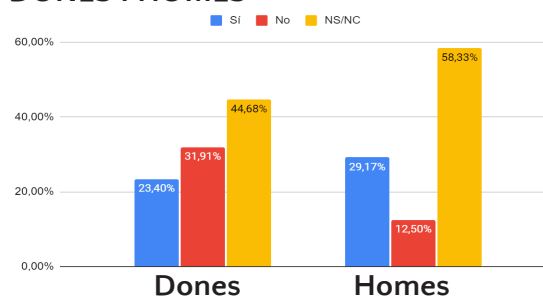
Reprement l'assumpte del llenguatge inclusiu, si bé aquesta vegada aplicat a les ofertes de treball, de nou la major part de la plantilla (63,4%) opina que sí que s'aplica, encara que tornen a destacar-se les preguntes del "no" i "NS/NC", que suposen cadascuna el 18,3%. En l'anàlisi per sexes, les dones es decanten en molta major mesura per el "sí" (el 68% d'elles), mentre que entre els seus companys es redueix 14 punts aquest percentatge en favor de la resposta "NS/NC". Com ja s'ha assenyalat anteriorment, convindrà analitzar el motiu d'aquest desconeixement, que pot tindre el seu origen a no conèixer el contingut d'aquestes ofertes, o a no conèixer què significa l'ús d'un llenguatge inclusiu.

Seguint amb els processos de selecció, la següent dada d'interés és que el 50% de la plantilla no sap respondre a la pregunta sobre si les persones encarregades d'aquests processos tenen formació en gènere. L'anàlisi desagregada aporta dades de valor, ja que les dones es posicionen molt més que els seus companys per afirmar que aquests equips no compten amb aqueixa formació en gènere; mentre que ells mostren un desconeixement molt major sobre el tema.

Respostes plantilla



DONES I HOMES



Quant a les proves realitzades per a aquests processos de selecció, i tenint en compte de nou l'altíssim desconeixement que la plantilla mostra (38% del total), la resposta majoritària amb un 56% afirma que aquestes són imparcials, sense mostrar diferències substancials en l'anàlisi per sexes.

Resultats similars entre dones i homes trobem en la qüestió sobre si les preguntes personals dels processos d'entrevista tenen biaixos sexistes o discriminatoris, aportant uns resultats globals de, a grans trets, un 50% de respostes negatives i un altre 50% de respostes NS/NC.

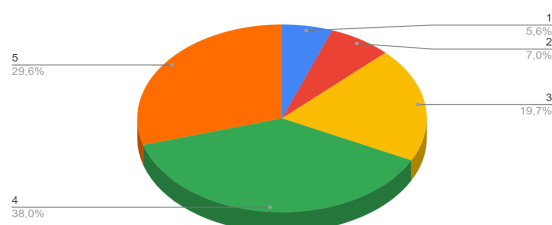
Finalment dins d'aquest àrea, es demanava a la plantilla que valorara de l'1 al 5, sent 1 "En absolut" i 5 "Totalment", si consideraven que en els processos de selecció i contractació existien criteris



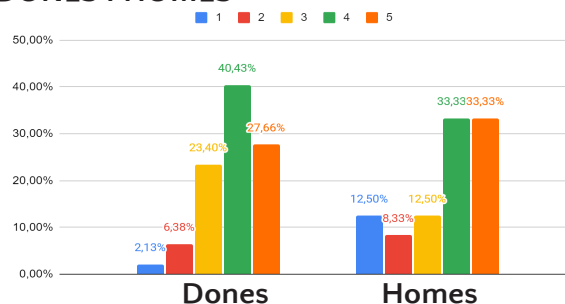


que garantiren l'elecció d'una persona per a un lloc de treball sense biaixos de gènere. En general, les respostes són bastant positives, amb un 67% que se situen entre el nivell 4 i 5. No obstant això, en analitzar-se els resultats desagregats per sexes, s'observa com entre els treballadors homes les percepcions són molt més negatives que entre les seues companyes, sent significatiu que un 20% dels enquestats haja votat pels nivells 1 i 2, enfront del 8% de les dones.

Respostes plantilla



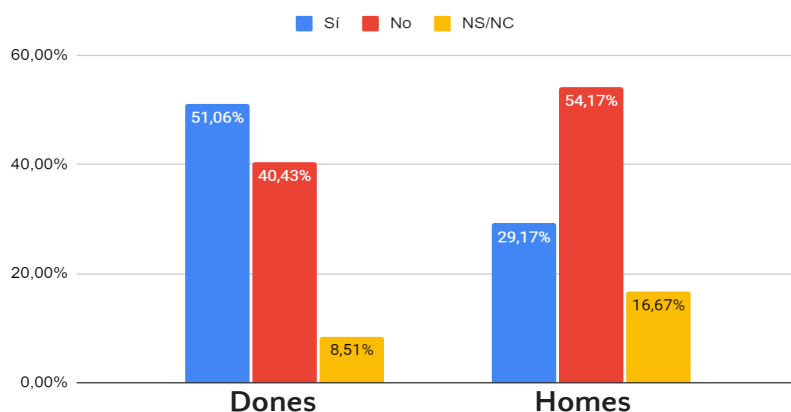
DONES I HOMES



- Classificació professional

Per a iniciar l'anàlisi d'aquesta àrea d'intervenció, es pregunta a la plantilla si consideren que hi ha menys dones que homes en llocs de direcció. Les respostes obtingudes a aquesta qüestió es troben bastant dividides, amb al voltant d'un 43-45% tant en el "sí" com en el "no". D'aquesta pregunta cal destacar, no obstant això, les diferències en realitzar l'anàlisi desagregada per sexes, perquè són majoritàriament les treballadores els qui consideren que tenen més dificultats per a accedir a aqueixos llocs de direcció, mentre que els seus companys es decanten pel no o no responen a la pregunta.

DONES I HOMES



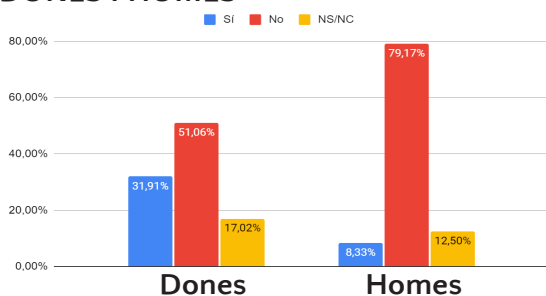
Aprofundint en aquest assumpte, es pregunta a la plantilla si consideren que les dones es troben entre els grups professionals més baixos i els homes entre els més alts. En totes dues qüestions, entre un 56 i un 60% opinen que això no succeeix però, de nou, les anàlisis interessants els trobem en observar les respostes per sexes. Les gràfiques resultants, respectivament, mostren com les homes s'han posicionat



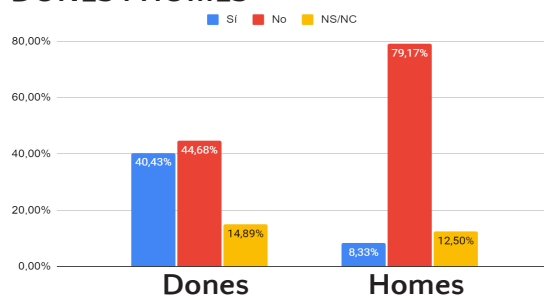


clarament en el “no” en tots dos casos, considerant per tant que no existeixen aqueixes desigualtats entre els diferents grups professionals, mentre que les seues companyes tenen més dubtes sobre aquest tema i les seues respostes es troben dividides entre les tres opcions, si bé es mostren més contundents en afirmar que sí que són les treballadores de l'ajuntament els qui es troben en aqueixos grups més baixos. Sens dubte, aquest assumpte haurà de ser objecte del pla d'acció que es plantege posteriorment.

DONES I HOMES

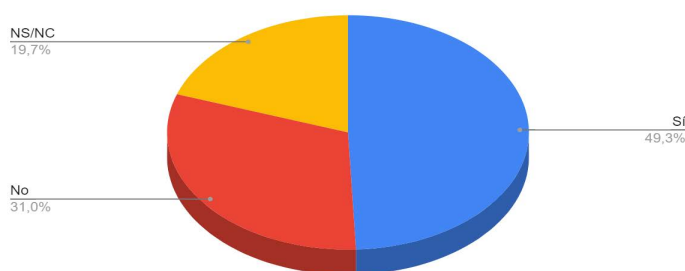


DONES I HOMES



Malgrat aquestes respostes, quan es consulta si hi ha categories o grups professionals masculinitzats o feminitzats en l'entitat, la meitat de la plantilla respon que sí, sense menysprear el significatiu d'aqueix 31% que no està d'acord. En aquest cas, l'anàlisi per sexes no mostra cap diferència significativa.

Respostes plantilla



En concret, les persones que han respost a l'enquesta consideren íntegrament que existeix una clara feminització dels llocs relacionats amb administració, atenció a la ciutadania, benestar social, neteja, educació, així com una forta masculinització en la policia, brigada d'obres, prefectures d'àrees, esports, manteniment i jardineria.

- Formació

El present apartat comença preguntant a la plantilla si ha accedit a formació en els últims dos anys, a la qual cosa el 77,5% de les persones enquestades, sense diferències per sexes, han respost que sí.

En demanar que s'indique de quin tipus era la formació realitzada, les respostes majoritàries guarden relació amb activitats formatives relacionades amb la igualtat (llenguatge, violència de gènere, etc), amb

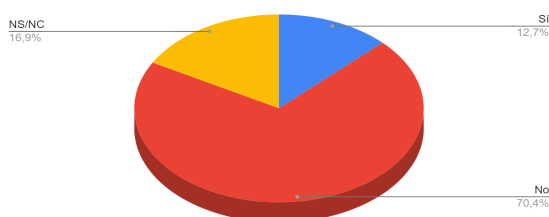




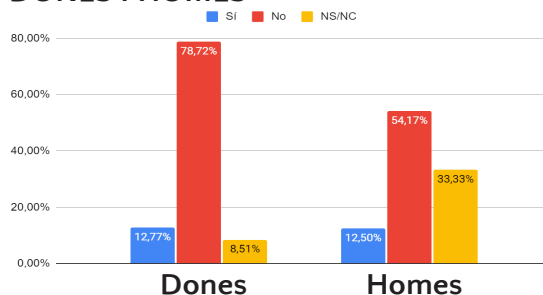
procediments administratius (especialment protecció de dades i contractació), formacions relatives a àmbits de serveis socials i les pròpies del lloc de treball que s'exerceix.

A la qüestió sobre si es realitza o s'ha realitzat una anàlisi de les necessitats formatives de cada lloc de treball, 7 de cada 10 persones han respost que no, amb grans diferències entre sexes, sent les dones majoritàriament els qui s'han posicionat de manera clara en aquest assumpte.

Respostes plantilla

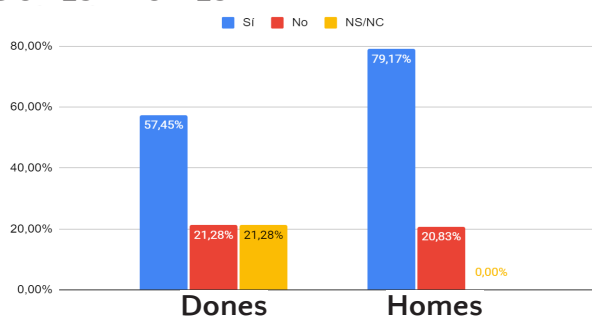


DONES I HOMES



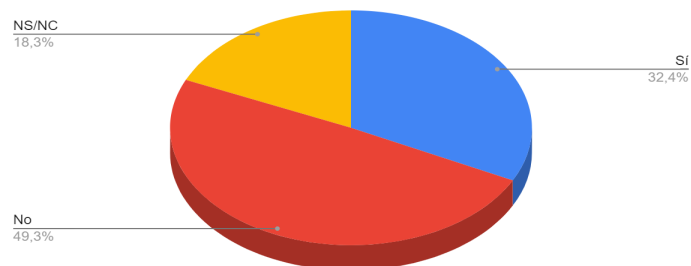
Aprofundint en això, s'observa que al voltant del 65% de la plantilla considera que totes les persones, de totes les categories professionals, poden accedir a accions formatives, si bé en aquest cas són també les dones treballadores les que tenen més dubtes sobre aquest assumpte, mentre que els seus companys es posicionen de forma més clara en el "sí".

DONES I HOMES



Cal relacionar aquests resultats amb la següent pregunta, que interpel·lava sobre si la informació sobre la formació és adequada i arriba correctament a tota la plantilla. En aquest assumpte, la meitat de les persones enquestades afirmen que això no succeeix, i de nou s'observa que són en major mesura les dones els qui així ho pensen.

Respostes plantilla

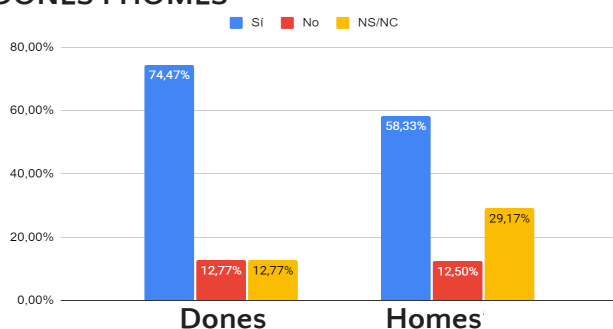




En les següents preguntes s'analitza les opcions de conciliació pel que fa a la formació. Així, quasi la meitat de la plantilla afirma que les accions formatives es desenvolupen sempre dins de l'horari laboral, enfront d'un 38% que considera que no és així, i al voltant d'un 15% que no sap respondre. L'anàlisi per sexes, en aquest cas, no mostra diferències.

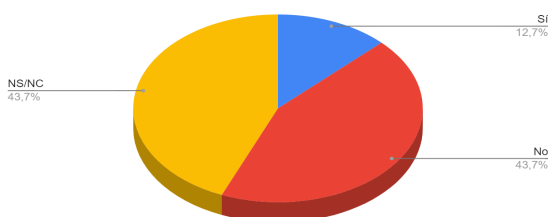
Sí que es troben diferències, per part seua, en preguntar sobre si s'estableixen alternatives com a cursos en línia, formació a distància, etc. En aquest cas, si bé el 70% de la plantilla contesta afirmativament, el que s'analitza és que en la seua gran majoria són les dones les que es decanten per aquesta opció, 16 punts per damunt dels seus companys, que han triat en major mesura "NS/NC". Això pot haver-se de, potser, al fet que són les dones les que mostren més interès per aquestes possibilitats de conciliació quant a la realització de formació.

DONES I HOMES

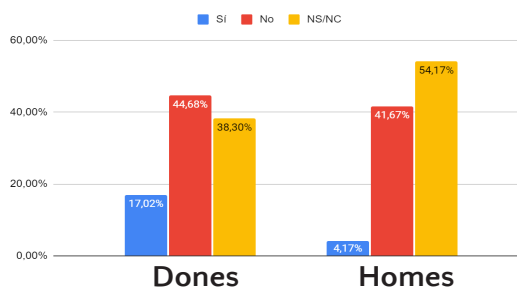


La mateixa tendència s'observa en preguntar sobre si es tenen en compte els horaris de les persones amb reducció de jornada en programar les accions formatives. Com es pot observar, el percentatge majoritari és el de "NS/NC", seguit de prop per el "no". No obstant això, és cridanera la diferència de respostes per sexes, perquè són elles majoritàriament els qui saben respondre amb major certesa sobre aquesta situació.

Respostes plantilla



DONES I HOMES



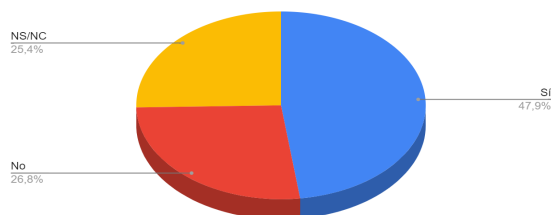
Finalment, en preguntar sobre si es duu a terme formació en matèria d'igualtat d'oportunitats, un 55% de les persones responen afirmativament, enfront d'un 22% que opina que no, i un altre 23% que no sap respondre.



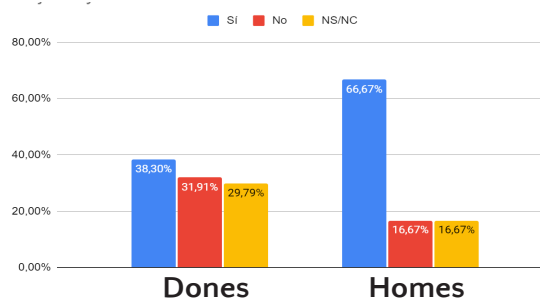
- Promoció professional

Per a iniciar aquest bloc, es pregunta a la plantilla si creuen que treballadores i treballadors promocionen per igual. En termes globals, prop del 50% opinen que sí, però un considerable 27% no ho cree, i un altre percentatge similar no ha sabut respondre a la pregunta. Analitzant per sexes, s'observa com les respostes femenines estan molt més dividides, enfront de dues de cada tres dels seus companys, que afirmen clarament que la promoció professional es dona per igual, sense discriminació per sexes.

Respostes plantilla

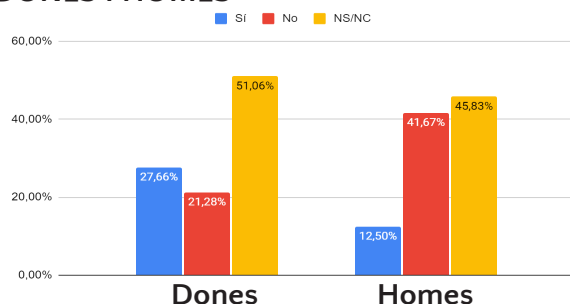


DONES I HOMES



En preguntar sobre si es creu que hi ha llocs, grups o departaments amb majors possibilitats de promoció que uns altres, quasi la meitat de la plantilla no sap respondre (49,3%), i de l'altra meitat, prop d'un 30% considera que no existeixen. En l'anàlisi desagregada per sexes, trobem que els homes que no creuen que aquesta situació ocorre dupliquen percentualment a les seues companyes, que responen en major mesura que sí que hi ha desigualtats en la promoció.

DONES I HOMES



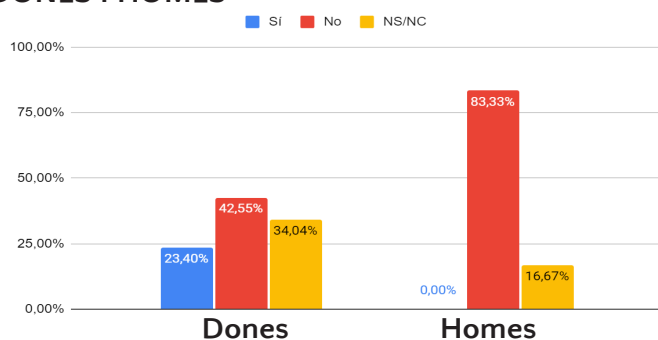
En demanar que s'aprofundisca en aquesta qüestió, les poques respostes obtingudes afirmen que en general hi ha poca possibilitat de promocionar, expressant les persones enquestades també que en el cos de la Policia Local hi ha majors possibilitats de fer-lo.

Continuant amb l'àrea de promoció, en la qüestió sobre si els homes promocionen més, els resultats globals mostren un 56% del total que opina que no, un 15% que sí, i prop d'un 30% no sap respondre. En detallar aquestes respostes per sexes, ells semblen posicionar-se molt clarament en contra d'aquesta idea (més del 80%), però les seues companyes es debaten entre les tres opcions. Aquest assumpte de la promoció, de nou, haurà de ser objectiu de mesures adequades en el posterior pla d'acció.



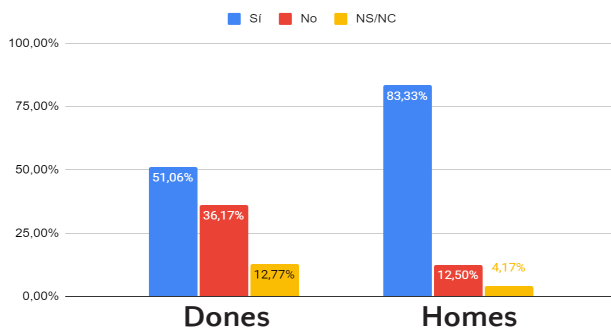


DONES I HOMES



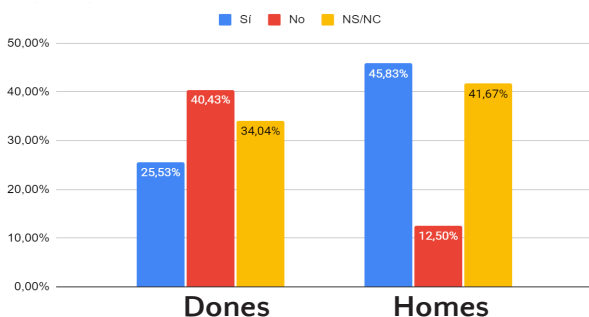
Les diferències entre sexes, com s'observa, són molt significatives en aquest bloc. Per exemple, en preguntar sobre si els treballs realitzats per homes i per dones estan igual valorats, de nou més del 80% dels treballadors opinen que sí, mentre que el percentatge en les dones disminueix fins al 51%, i augmenten considerablement les respostes del "no" o, en tot cas, les que no han sabut respondre a la pregunta.

DONES I HOMES



Alguna cosa semblança s'observa en preguntar sobre si es fomenta la promoció professional de les dones. En termes globals, les respostes estan dividides a parts iguals entre el sí, el no, i NS/NC, però en analitzar-les de forma desagregada, de nou es troben grans diferències. El percentatge d'homes que creu que sí que es fomenta aquesta promoció professional femenina quasi duplica al de les seues companyes, que de manera evident no estan d'acord amb aquesta postura (40% no, 34 NS/NC).

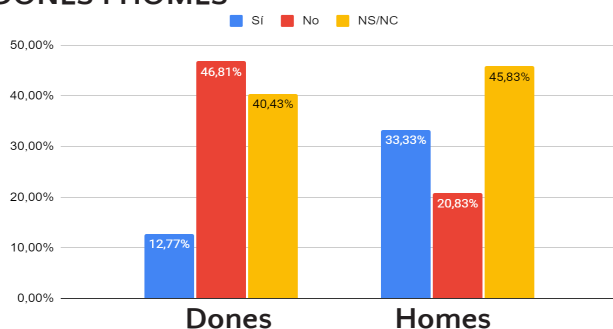
DONES I HOMES





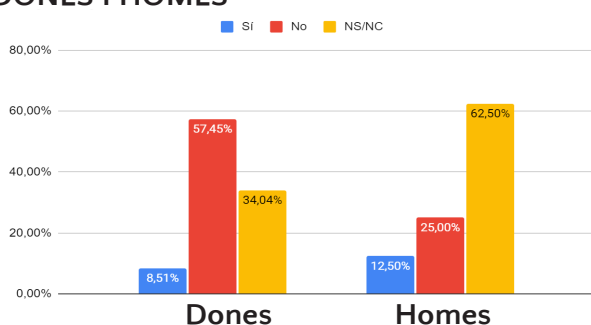
Quant a la comunicació de les ofertes de promoció interna, el 42% no sap respondre sobre si aquestes es publiciten, si bé el percentatge de persones que opina que no es fa duplica al que opina que sí. En l'anàlisi per sexes, de nou les treballadores són més crítiques amb aquest assumpte, perquè quasi la meitat afirma que no es comuniquen aquestes ofertes internes de promoció.

DONES I HOMES



Si es pregunta per la formació a les dones amb l'objectiu que puguin promocionar a llocs amb menor representació femenina, solament una de cada 10 persones enquestades afirma que sí, dividint-se equitativament el 90% restant entre el "no" i el "NS/NC". Observant les respostes desagregades, s'observa que la majoria d'homes afirmen desconèixer aquest assumpte, mentre que la majoria de dones consideren que no es realitza aquesta formació per a la promoció professional.

DONES I HOMES



Finalment, com a comentaris finals a aquest bloc, hi ha alguns comentaris que afirmen que no hi ha una estratègia de promoció professional des de l'ajuntament, i que aquest fet perjudica tant homes com a dones. A més, es fa referència que la maternitat pot frenar la promoció de les dones, i s'assenyala que les persones en els grups inferiors de la corporació, en la seua gran majoria dones, tenen situacions molt poc favorables per a poder promocionar en els seus llocs de treball.

- Condicions de treball i salut laboral

Aquest bloc s'inicia amb algunes qüestions relatives a la situació de les dones embarassades. Així, quan es pregunta sobre si els horaris i el lloc de treball s'adapten a les seues necessitats, les respostes com pot observar-se estan molt dividides. Si es revisen, per part seua, les respostes per sexes, són

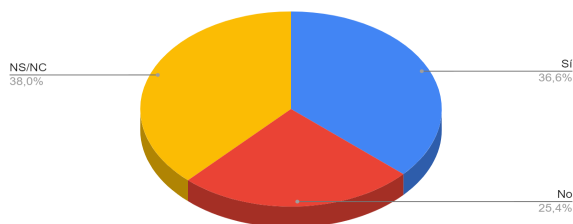




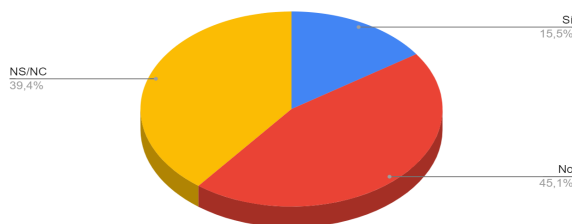
els homes en major mesura (50% del total de treballadors enquestats) els qui desconeixen aquest assumpte, mentre que els percentatges de les dones són els ja observats en les respostes globals.

Una tendència similar es pot veure en preguntar sobre si hi ha una anàlisi de riscos específics de cada lloc de treball en cas d'embaràs, si bé en aquest cas la resposta majoritària a nivell global és el "no". A continuació es poden observar, respectivament, totes dues gràfiques.

Respostes plantilla

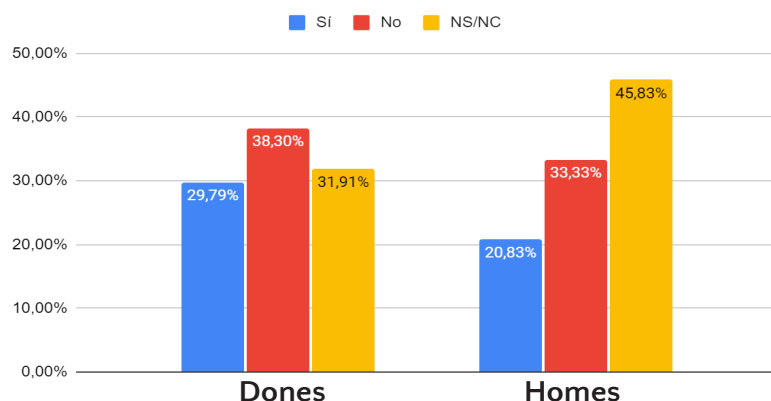


Respostes plantilla



En relació amb això, es pregunta si el lloc de treball s'adequa a la situació personal de cadascun/a, com ara condicions físiques o necessitats especials, i de nou trobem respostes repartides de forma bastant equilibrada entre les tres opcions. En aquest cas, les dones en major mesura que els seus companys consideren que sí que s'adapten aquests llocs, si bé també són més crítiques amb la resposta del "no".

DONES I HOMES

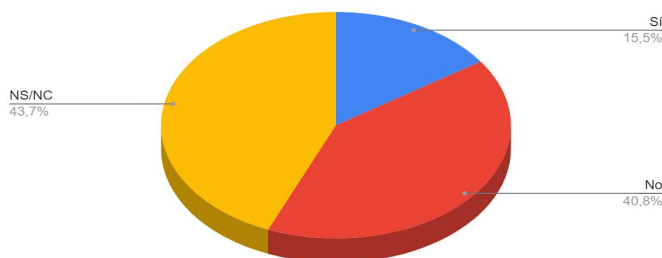


En preguntar si el mobiliari o els utensilis que han d'utilitzar-se en el lloc són adequats per al seu ús per homes i per dones, un 63% de la plantilla opina que sí, amb percentatges similars entre sexes. Per part seua, una de cada quatre persones ha assenyalat que aquests elements no s'adeqüen al requerit.

Preguntat, també, sobre si es considera que existeix una anàlisi amb perspectiva de gènere dels riscos laborals, les respostes majoritàries amb prop d'un 44% són NS/NC, i de les restants, el 40% opina que no existeix i solament un 15% afirma que sí que es fa aqueixa anàlisi específica. Per sexes, les respostes mostren major desconeixement entre els homes, i un major nombre de respostes negatives entre les dones, si bé també les respostes afirmatives són percentualment majors que les que els seus companys.

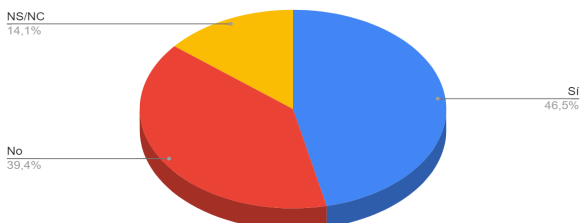


Respostes plantilla

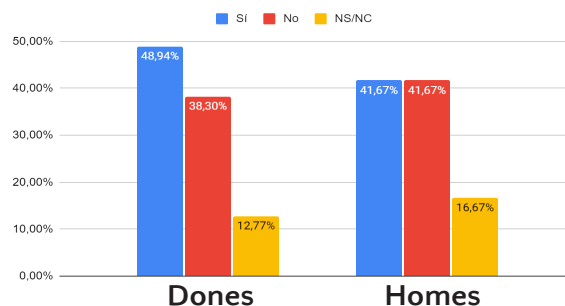


Ja per a finalitzar aquest bloc, en preguntar a la plantilla sobre si els ritmes i el volum de treball són adequats a les seues situacions personals, quasi la meitat de la plantilla considera que sí que ho són, però sorprén el 39% de persones que afirma el contrari. Entre aquestes respostes negatives no s'aprecien grans diferències, com pot observar-se, en les dades per sexes.

Respostes plantilla



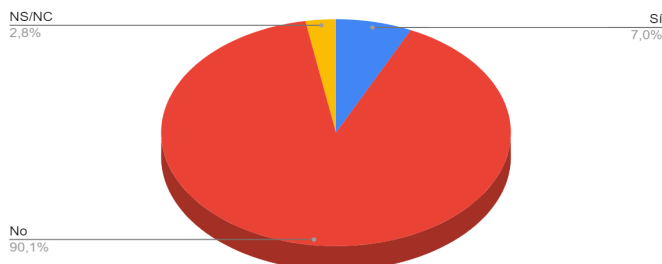
DONES I HOMES



- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

S'analitza en aquest apartat tant l'exercici com la informació que es disposa sobre les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Així, en preguntar sobre si s'ha rebut informació sobre les mesures i drets disponibles per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a l'Ajuntament, un molt considerable 90% de les persones enquestades afirmen no haver rebut aquesta informació, no existint diferències massa ressenyables entre dones i homes. Aquest assumpte, sens dubte, mereix ser objecte del pla d'acció que es planteja en el present pla.

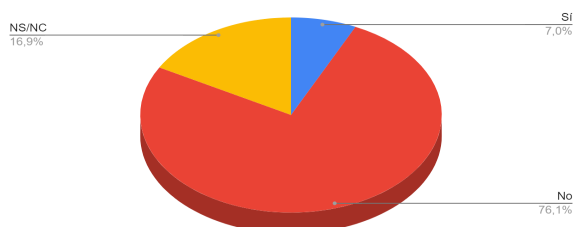
Respostes plantilla



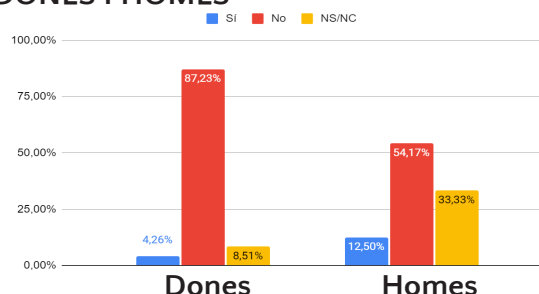


Una resposta similar, si bé amb un percentatge menor (76%), trobem en preguntar sobre si es consideren suficients i adequats els canals d'informació sobre les mesures de conciliació, sent les treballadores dones molt més crítiques en aquest assumpte que els seus companys, que han tendit en major mesura a la resposta "NS/NC".

Respostes plantilla

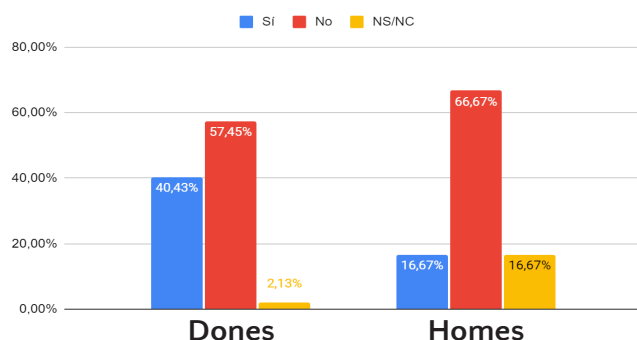


DONES I HOMES



Preguntada la plantilla sobre si ha exercit en els últims dos anys algun dret de conciliació, únicament un terç de la mateixa (32,4%) afirma que sí. Les dades, si s'analitzen de forma desagregada per sexes, ens mostren que són les treballadores dones les que, en un percentatge que supera per molt al de les seues companyes, exerceixen aquests drets de conciliació de la vida familiar, personal i laboral. Crida l'atenció, també, el 16% d'homes que no sap si ha gaudit d'alguns d'aquests drets.

DONES I HOMES



Si es pregunta pel detall d'aquests permisos -recordem, representen únicament a les persones que han participat de manera voluntària en l'enquesta-, les dades obtingudes són els següents:

	Dona	Home	TOTAL
Maternitat	1	0	1
Paternitat	0	0	0
Reducció de la jornada per la cura de menors	0	0	0
Excedència per cura de menors	0	0	0
Excedència per cura de familiar	0	0	0
Permís de lactància	0	0	0



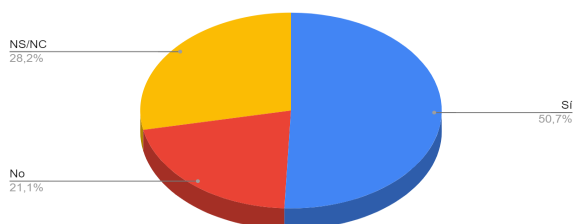


Horari flexiu per raons familiars	2	1	3
Visita mèdica o hospitalització de familiar	4	2	6
Reducció de la jornada per motius personals	3	1	4
Altres	3	0	3
TOTAL	13	4	17

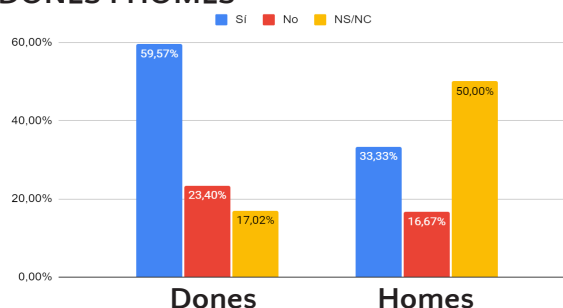
Es pot veure, tal com mostrava la pregunta anterior, que són majoritàriament les dones els qui han gaudit d'algun dels permisos, especialment les visites mèdiques o les reduccions de jornada.

Després de tot això, es busca conèixer si la plantilla considera que l'ajuntament facilita la flexibilitat per causes de conciliació, a la qual cosa el 50% de la mateixa respon afirmativament, i al voltant d'un 21% respon el contrari. Per sexes, les treballadores dones en molta major mesura que ells opinen que sí que es facilita aquesta flexibilitat, i com es pot observar, ells desconeixen en un 50% si succeeix. Aquest fet pot interpretar-se en relació amb les preguntes anteriors, ja que són les dones les que, majoritàriament, accedeixen a aquestes mesures i, per tant, els qui poden conèixer-les millor.

Respostes plantilla

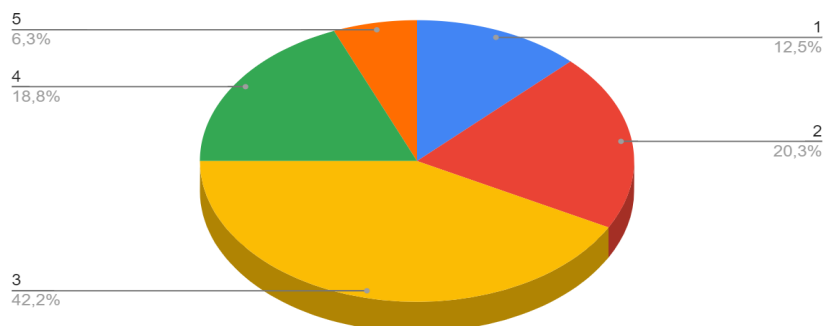


DONES I HOMES



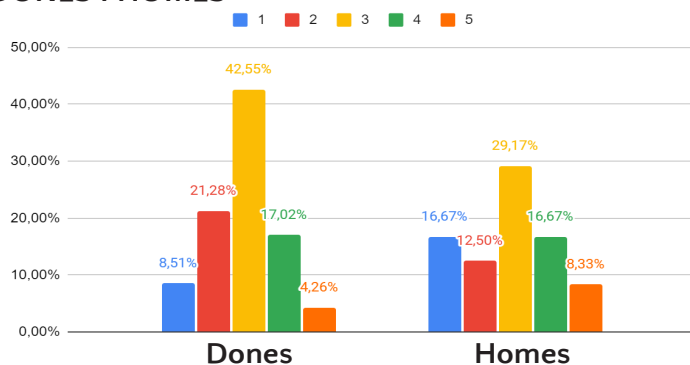
En línies generals, la plantilla dona una puntuació mitjana a les facilitats de conciliació en el consistori, amb prop d'un 42% que se situen en un nivell 3 de 5, i una agrupació major en els nivells més baixos (1 i 2). Les dones, com es pot observar, atorguen més puntuacions mitjanes que els seus companys, les respostes dels quals estan més repartides.

Respostes plantilla





DONES I HOMES



Per a finalitzar i a fi de completar aquesta informació, es demanava a la plantilla si volien aportar algun comentari sobre aquest àrea de conciliació.

Així, es ressalten les següents idees obtingudes:

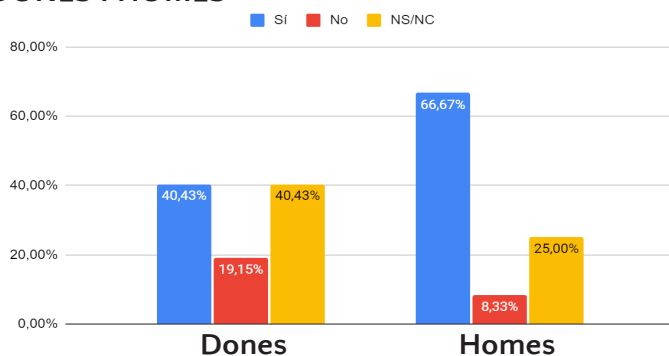
- Pèrdua de drets (idea repetida en múltiples ocasions), amb al·lusions concretes a la denegació del Decret 42/2019 de reducció de jornada sense reducció salarial
- Necessitat de reconeixements reals i efectius dels drets de conciliació
- Falta de consciència en els departaments corresponents sobre aquest assumpte
- Falta d'informació sobre els drets als quals es pot accedir
- Falta de criteris uniformes entre diferents departaments

Com mostren aquestes aportacions i, en general, les respostes que s'han analitzat en tot aquest bloc, l'àrea de conciliació requereix d'una estratègia concreta en el Pla d'acció per a corregir les desigualtats que, tant en l'accés com en el coneixement sobre els drets, s'han detectat.

- Retribucions

S'inclouen en aquest apartat algunes qüestions per a conèixer la percepció sobre la igualtat salarial entre la plantilla. Així, la primera pregunta cerca conèixer què opinen sobre si les dones en llocs directius reben la mateixa retribució que els homes. El 50% de les respostes són afirmatives, amb un considerable 35% que no sap respondre amb certesa. Per sexes, trobem majors dubtes o desconeixement entre les dones, mentre que 2 de cada 3 homes es posicionen clarament en el sí.

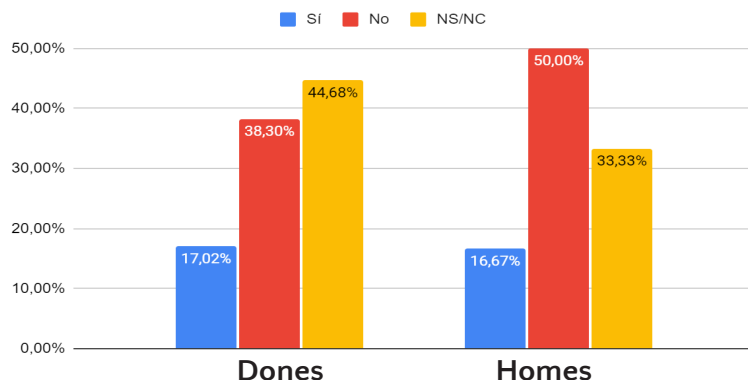
DONES I HOMES





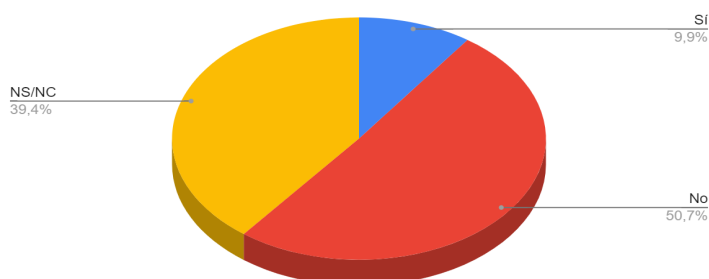
En preguntar sobre si les clàusules del conveni són clares, el 42% de les respostes afirmen que no ho són, trobant de nou un grup considerable (40%) que no sabia respondre a aquesta pregunta. Analitzant les dades de forma desagregada, els homes se situen en major mesura en les respostes negatives, responent així un de cada dos enquestats. Les respostes afirmatives, com es pot veure, són similars entre elles i ells.

DONES I HOMES



D'altra banda, un altre significatiu 50% considera que no hi ha transparència quant als plusos que cobra el personal, i únicament un 10% considera que aquesta política és clara. En aquest cas, les respostes d'homes i dones són pràcticament iguals.

Respostes plantilla



A continuació, es consultava a la plantilla sobre diferents plusos, per a conèixer si es creia que dones i homes tenien accés per igual, amb les següents conclusions:

- En termes generals, s'observa un alt desconeixement sobre aquest assumpte, amb alts percentatges en les respostes de NS/NC. És difícil precisar si es deu a un desconeixement sobre el propi plus econòmic, o sobre si hi ha igualtat en l'accés a aquest
- Respecte als complements de destí i els específics, s'observen respostes similars, amb un percentatge de la plantilla que ronda el 45% que opina que sí que s'accedeixen per igual, i al voltant d'un 50% que no sap respondre a aquesta qüestió. En tots dos casos, el percentatge de NS/NC és una mica major entre les dones.
- Quant al complement de productivitat, les respostes que afirmen que no s'accedeix per igual



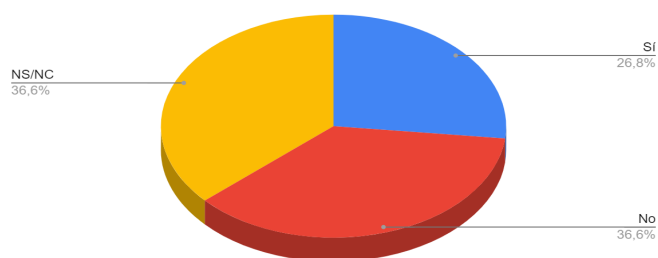


augmenta fins al 14%, i mostra diferències significatives entre dones i homes (ells responen que "sí" 10 punts per damunt de les seues companyes)

- És en el cas dels triennis on major igualtat en les respostes per sexes es reflecteix, a més d'una major percepció de tindre les mateixes possibilitats d'accés (79%) i un menor percentatge de respostes negatives (1,4%)
- Finalment, respecte a la gratificacions per serveis extraordinaris, de nou un 50% de la plantilla no sap respondre, però un 14% opina que no s'accedeix per igual, amb una diferència a l'alça molt significativa en els homes respecte a les dones (diferència de 20%)
- **Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe**

S'inicia aquest bloc preguntant a la plantilla si coneixen l'existència d'un Protocol per a previndre l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'ajuntament. Malgrat ser una de les mesures contemplades en l'anterior pla d'igualtat, únicament un 27% de les persones enquestades afirmen conèixer-lo. Els percentatges que han respost al sí entre dones i homes (32% i 16%) són significatius per les seues diferències, i s'observa un alt desconeixement especialment entre els treballadors. Aquest assumpte, a la vista de les dades, haurà de reprendre's en les mesures establides en el pla d'acció.

Respostes plantilla

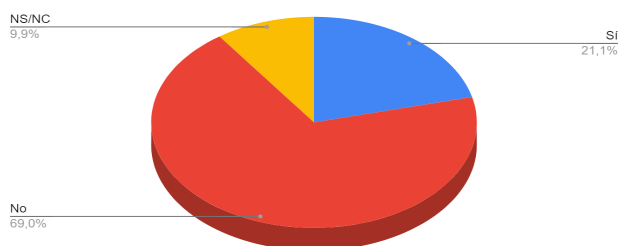


En preguntar si es coneixia algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'entitat, un 11% de les persones enquestades –és a dir, 8 persones– han respost que sí que coneixen. A més, en preguntar si consideren que la resposta de l'ajuntament va ser adequada, responen que no ho va ser, i les respostes es divideixen entre el sí i el no en preguntar si es va fer costat a la víctima. En conclusió, a pesar que aqueix 11% no suposa una xifra molt elevada, no ha d'obviar-se per les greus implicacions del fet que s'està analitzant.

Continuant amb aquest bloc, però en un altre ordre de coses, es busca conèixer si la plantilla ha presenciat comentaris irònics o burles en relació amb l'aspecte físic, la vestimenta o el sexe d'altres companys/as. En aquest sentit, si bé les respostes majoritàries (70%) diuen no haver-lo presenciat, dues de cada 10 persones enquestades han respost afirmativament. Les respostes desagregades per sexes, per part seua, no mostren grans diferències.



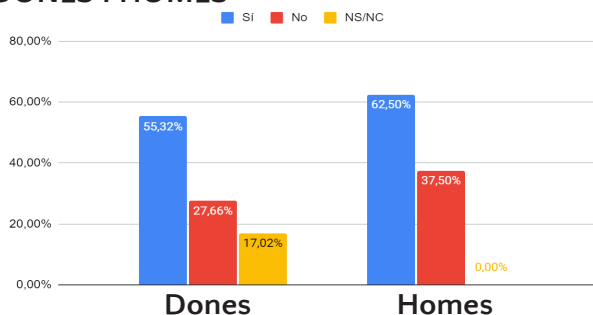
Respostes plantilla



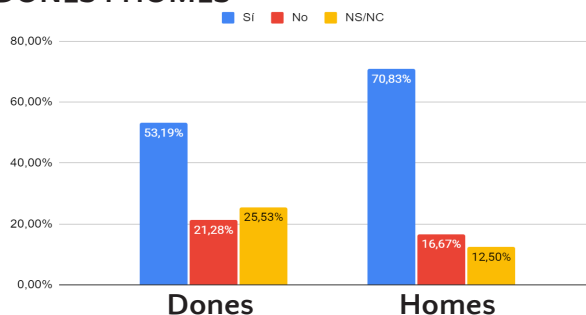
Es pregunta, a més, si davant una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, se sabia a qui acudir o se sentiria confiança per a denunciar-ho. En aquest cas, el 57% de la plantilla sí que diu saber a qui o on hauria d'acudir i el 59% sentiria confiança per a fer-ho. No obstant això, convé no deixar passar els percentatges compresos entre el 20 i el 30% que han respost que no, respectivament, a aquestes preguntes.

En el primer cas, són majoritàriament els homes (37%) els qui no sabrien a quina persona acudir en cas de patir un cas d'assetjament però, per part seua, els qui més confiança sentirien per a denunciar-ho en cas de donar-se (70%).

DONES I HOMES



DONES I HOMES



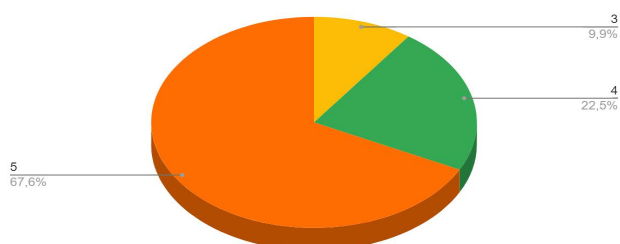
Ja per a finalitzar, el 93% de la plantilla respon que si patira o coneguera una situació d'assetjament a l'ajuntament, no dubtaria a denunciar o ajudar la víctima a fer-ho. El 100% dels homes s'ha situat en aquesta respostes, mentre que ho han fet 9 de cada 10 de les seues companyes, i entre les quals s'aprecien majors dubtes en respondre.

- Pla d'igualtat

Com a conclusió d'aquest qüestionari, es preguntava a la plantilla si consideraven necessari un pla d'igualtat a l'ajuntament, demanant que el valoraren de l'1 (res) al 5 (molt). Les respostes, sense diferències en l'anàlisi desagregada per sexes, ens mostren un alt grau de compromís entre la plantilla, situant-se prop del 68% del personal en la puntuació més alta.



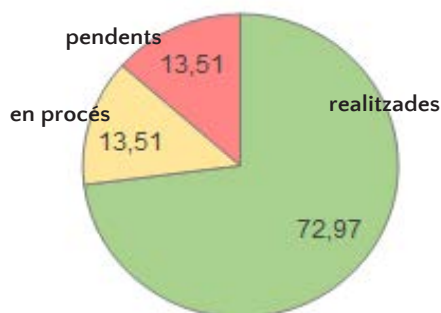
Respostes plantilla



Avaluació I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta

Com s'ha comentat anteriorment, és necessari aportar el resum de l'informe elaborat després de l'avaluació del primer pla d'igualtat a nivell intern realitzat per l'Ajuntament de Paiporta, per a completar l'informe diagnòstic que és la base del nou pla d'acció que es presenta. L'informe d'avaluació complet es troba en l'apartat d'annexos d'aquest document, incloent-se en ell dades relatives a la metodologia de l'avaluació, a l'informe global de resultats i també al desglossament específic de cadascuna de les accions i el seu estat actual. S'inclou també annexada i ordenada la informació justificativa documental a la qual fa referència aquest informe d'avaluació.

Quant a l'informe global de resultats després del procés d'avaluació del primer pla d'igualtat, com s'anticipava anteriorment, es conclou que han sigut realitzades el 72,97% de les accions, la qual cosa es valora positivament, i s'expressa de manera gràfica tal com planteja la imatge a continuació, que assenyalava també el percentatge d'accions pendents i en procés:



Si tenim en compte el desenvolupament de les accions per eixos o àrees, el grau d'execució de les mateixes seria el següent:





Eix 1: Recursos Humans

Eix 2: Ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Eix 3: Salut laboral i prevenció de riscos laborals

Eix 4: Protocol davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Eix 5: Comunicació: Ús del llenguatge, imatge i canals

Eix 6: Transversalitat

Eix 7: Els RRHH davant la violència de gènere

Eix 8: Accés a béns i serveis

Tal com s'observa, les principals mancances en el desenvolupament de les accions per àrees les trobem referent a la conciliació i l'ordenació del temps de treball, així com en l'àrea relativa al protocol davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es tracta de mesures urgents que hauran d'abordar-se de manera prioritària en el nou pla d'acció del següent pla d'igualtat.

Quant a les accions en procés o pendents, que també són de les quals tenim menys informació justificativa, destacar qüestions relatives a la prevenció de la violència de gènere i al desenvolupament de clàusules de contractació pública amb perspectiva de gènere, qüestions que també s'abordaran en el nou pla d'acció.

Destacar també, de l'eix de recursos humans, que s'han realitzat la majoria d'accions plantejades, però que també existeix un percentatge significatiu d'accions pendents o en procés que s'integraran en el pla d'acció, especialment les que es refereixen a les retribucions, a la promoció de la plantilla en igualtat d'oportunitats, i a la formació de la plantilla, ja que són mesures que han anat postergant-se amb el consegüent perjudici per a les treballadores i treballadors del consistori.

Es destaca de les conclusions que ací es resumeixen, que coincideixen plenament amb les necessitats de la plantilla detectades en el qüestionari realitzat, i la informació del qual ha precedit a aquest apartat, per la qual cosa considerem que el diagnòstic que hem anat recollint i detallant al llarg d'aquest informe ofereix una fotografia bastant realista, malgrat els possibles biaixos existents, de la configuració a nivell intern de l'Ajuntament de Paiporta, des de la perspectiva de gènere.





Conclusions diagnòstiques

Després de la informació presentada, passem a enunciar les principals conclusions desenvolupades després de l'anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives:

- **Principals problemàtiques i necessitats detectades**
 - Continuació de les mancances respecte a la segregació per sexes en les àrees habitualment feminitzades i masculinitzades
 - Absència d'informació relativa a la possible sobrequalificació de les treballadores en la corporació
 - Falta de sistematització respecte a la formació, prevenció de riscos laborals i adequació del lloc de treball amb perspectiva de gènere, promoció professional i conciliació
 - Necessitat de major impacte i efectivitat pel que fa a la comunicació del pla d'igualtat, les seues accions i mesures, i la participació de la plantilla en aquestes
 - Recursos de personal escassos en algunes àrees i sobresaturació de càrrega de treball, la qual cosa afecta la realitat de la plantilla i al desenvolupament de qüestions percebudes com de menor importància, com és el cas del pla d'igualtat
 - Falta de percepció de la plantilla de la desigualtat que pateixen les dones treballadores, que s'acreeix en el cas dels homes, sobretot pel que fa a possibilitats de promoció, representació, presa de decisions i desenvolupament en llocs de responsabilitat
 - Desconeixement de la situació i problemàtiques de les dones que maternen o es responsabilitzen de persones dependents i sobre com aquestes afecten el seu desenvolupament professional en la institució
 - Baixa participació dels homes de la plantilla al qüestionari del pla d'igualtat, que condiciona cert biaix de gènere a les conclusions derivades de la informació qualitativa
 - Manteniment de les dificultats respecte a la recollida d'informació desagregada per sexe (especialment la referida a formació i retribucions) degut fonamentalment a la falta de recursos tècnics per a això i a la falta de personal de suport
 - Necessitat de millorar el clima de cooperació i col·laboració entre àrees per a la posada en marxa del pla d'igualtat i les accions que en ell es recullen, liderant cada àrea implicada les tasques que se li assignen
- **Oportunitats i fortaleeses**
 - Presència equilibrada des de la perspectiva de gènere, tenint en compte la perspectiva global de la plantilla
 - Percentatge alt de personal amb trajectòries professionals consolidades
 - Compromís de la corporació municipal en la implementació de polítiques d'igualtat a nivell intern i extern de la institució
 - Consciència per part d'un alt percentatge de la plantilla respecte a l'existència del pla d'igualtat (68% del personal que va participar en el qüestionari)
 - Acord majoritari en la importància de la denúncia i suport a les víctimes en cas d'assetjament





sexual o per raó de sexe

- Trajectòria consolidada del pla d'acció del primer pla d'igualtat, que facilita el desenvolupament del següent
- Figura professional d'igualtat en la corporació amb àmplia trajectòria i compromís en el desenvolupament dels plans d'igualtat i en la implementació de polítiques d'igualtat

OBJECTIUS DEL II PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE PAIPORTA

Els objectius del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta, generals i específics, són les claus d'acció que la corporació municipal ha de desenvolupar per a revertir les problemàtiques detectades, cobrir les necessitats existents, i continuar millorant la situació interna respecte a la igualtat d'oportunitats i tracte entre dones i homes, aprofitant les oportunitats amb les quals es compta, i que hem detallat en l'apartat anterior.

Es proposen, per tant, els següents objectius per al II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta:

Objectius generals

- Establir els mecanismes per a desenvolupar de manera efectiva les mesures recollides en el pla d'acció del present pla d'igualtat
- Millorar la situació de partida de la plantilla des de la perspectiva de gènere, respecte a la igualtat d'oportunitats i la prevenció i abordatge de la discriminació i la violència de gènere
- Informatitzar i sistematitzar la recollida de dades diagnòstiques per a l'elaboració de plans i projectes d'igualtat
- Establir un pla d'acció que siga tant adequat a les necessitats i diagnòstic en matèria d'igualtat de la institució com a obert i adaptable a les necessitats i canvis del procés de desenvolupament d'aquest
- Augmentar la consciència de la desigualtat entre homes i dones en la plantilla i desenvolupar polítiques efectives per a erradicar-les
- Assegurar els principis de participació i diàleg com a eines de treball per a integrar la perspectiva de gènere en l'intern de la corporació municipal

Objectius específics

- Millorar la cooperació interdepartamental en el desenvolupament del pla d'igualtat i les seues accions
- Equilibrar les responsabilitats de les diferents àrees municipals pel que fa a les tasques del pla d'igualtat
- Afavorir la cerca de personal de suport per al treball relatiu a les millores en igualtat de





- tracte i oportunitats entre homes i dones
- Garantir la formació en igualtat d'oportunitats i prevenció i abordatge de la violència de gènere i masclista per a totes les àrees de la corporació, la qual cosa revertirà en benefici de l'augment del desenvolupament de polítiques d'igualtat d'oportunitats en l'intern i extern del consistori
- Sensibilitzar als treballadors i treballadores des de la perspectiva de l'apoderament femení i les masculinitats igualitàries, per a desenvolupar una major consciència de la desigualtat existent i un augment de la implicació de la plantilla en el desenvolupament del pla d'igualtat
- Informar i sensibilitzar a la plantilla respecte als seus drets de conciliació, formació i promoció
- Assegurar la igualtat de tracte i oportunitats de les treballadores que maternen o que tenen responsabilitats de cures
- Oferir recursos i mecansimes per a avançar en l'augment de drets de conciliació per a tota la plantilla
- Perfeccionar les eines de comunicació de les qüestions relatives al pla d'igualtat intern envers la plantilla i la ciutadania de Paiporta

MESURES D'IGUALTAT

A continuació presentem les mesures del pla d'acció proposat per a l'II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta. Les accions es troben dividides en dotze àrees relacionades amb la perspectiva laboral de la plantilla de la corporació municipal des de l'enfocament de gènere i es presenten en fitxes detallades dividides per àrees i accions.

S'especifica en cadascuna d'elles els objectius que es pretenen aconseguir durant el seu desenvolupament, establint els passos concrets a realitzar, identificant les persones responsables de la seua posada en marxa i plantejant els recursos necessaris i el possible cronograma d'implantació.

El desenvolupament de les mesures es realitzarà durant els tres anys de vigència del pla d'igualtat, dividint cada any en dos semestres, i tenint per tant sis semestres per a dur a terme les accions, ordenades per prioritat de l'1 al 3.

Així mateix, en algunes de les fitxes, es recullen alguns suggeriments des de la perspectiva de gènere que poden donar suport a la correcta implantació de les accions d'igualtat plantejades.





1. Àrea de selecció i contractació

ÀREA 1	Selecció i contractació
Acció 1	Seguiment de la integració de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció de personal
Objectius	- Assegurar que tot el personal que forma part dels processos de selecció i contractació de personal posseeix formació en igualtat d'oportunitats des de la perspectiva de RRHH - Conèixer la realitat dels processos de selecció i contractació de personal pel que fa a la integració efectiva de la perspectiva d'igualtat
Descripció de l'acció	- Identificar al personal responsable dels processos de selecció i contractació de personal i conèixer si posseeix formació actualitzada en igualtat des de la perspectiva de RRHH - Realitzar un informe de seguiment dels processos en els quals s'ha utilitzat de manera efectiva l'apartat d'igualtat del document "Compliment de la funció pública" - Realitzar un informe de seguiment dels processos en els quals s'ha inclòs temari relatiu a la igualtat d'oportunitats - Formar, si és necessari, al personal responsable dels esmentats processos
Persones destinatàries	- Responsables de selecció i contractació de l'Ajuntament de Paiporta - Personal contractat de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	3
Cronograma d'implantació	5é i 6é semestre
Responsables	- Àrea de Interior i Personal - Personal de selecció i contractació de personal
Recursos necessaris (econòmics, documentals, de infraestructures...)	- Document "Cumpliment de la funció pública" - Personal administratiu de suport - Recursos propis del municipi - Possibilitat de suport de personal extern expert en formació en igualtat d'oportunitats o entitats formatives (seran necessaris recursos econòmics)
Indicadors de seguiment	- Llistat del personal responsable dels processos i nivell de formació - Informe de seguiment dels processos de selecció (indicar núm. de processos, àrees, compliment del que s'estableix respecte al compliment de la funció pública, temari sobre igualtat inclòs...) - Núm. d'activitats formatives realitzades i personal format (desagregat per sexe), especificar duració, temàtiques i referenciar materials
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	





ÀREA 1	Selecció i contractació
Acció 2	Realització d'un informe detallat sobre polítiques de gestió dels processos de selecció i contractació en la corporació
Objectius	- Assegurar dades qualitatives i quantitatives referents als últims processos de selecció i contractació del personal des de la perspectiva de gènere - Conèixer la realitat dels processos de selecció i contractació de personal pel que fa a la integració efectiva de la perspectiva d'igualtat
Descripció de l'acció	- Realització de la plantilla de l'informe-qüestionari per a extraure informació quantitativa i qualitativa dels últims processos de selecció i contractació realitzats - Analitzar específicament, des de la perspectiva de gènere: - els últims quatre processos de contractació de càrrecs de responsabilitat - els últims quatre processos de contractació de personal en àrees masculinitzades - els últims quatre processos de contractació de personal en àrees feminitzades - Realitzar un informe diagnòstic amb les conclusions obtingudes
Persones destinatàries	- Responsables de selecció i contractació de l'Ajuntament de Paiporta - Personal contractat de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	3
Cronograma de implantació	5é i 6é semestre
Responsables	- Àrea d'Interior i Personal - Personal de selecció i contractació de personal
Responsables Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Material de suport de l'Institut de les Dones i del Ministeri d'Igualtat - Personal administratiu de suport - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Verificació de la plantilla de l'informe-qüestionari - Núm. d'informes-qüestionaris de les tres qüestions a abordar - Verificació de la realització de l'informe diagnòstic amb les conclusions obtingudes
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Per a realitzar el qüestionari-informe es pot adaptar el qüestionari ofert per l'Institut de les Dones en el seu Guia per a l'Elaboració de Plans d'Igualtat en les Empreses (Annex IV de la guia) adaptant-ho a la realitat de la institució municipal



2. Àrea de classificació professional i condicions de treball

ÀREA 2	Classificació professional i condicions de treball
Acció 3	Conèixer informació actualitzada sobre la jornada laboral de la plantilla i erradicar les possibles discriminacions de gènere
Objectius	• Tindre informació fiable referent a la duració de la jornada de la plantilla municipal desagregada per sexe • Esbrinar si es manté o s'ha millorat la situació existent durant l'I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta 11 punts de diferència (84% dones i 95% homes) en la realització de jornada completa • Generar mesures correctores si es detecta discriminació
Descripció de la acció	- Realització d'un informe global i desagregat per sexe de la jornada de la plantilla, especificant si té relació amb la naturalesa del lloc o qualsevol qüestió significativa - Inclusió de la comparativa entre la situació prèvia (diagnòstic I Pla d'Igualtat Intern) i l'actual, detectant possibles discriminacions - Informe de possibles mesures correctores d'aquesta discriminació
Persones destinataries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	3
Cronograma d'implantació	5é semestre
Responsables	Àrea d'Interior i Personal
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Informe diagnòstic dels plans d'igualtat interns (I i II) - Recursos propis del municipi - Assessorament puntual de l'Àrea d'Igualtat per al desenvolupament de mesures correctores de les possibles discriminacions
Indicadors de seguiment	- Verificació de la realització de l'informe global, desagregat per sexe amb dades comparatives - Documentació que acredite les possibles discriminacions, si n'hi ha - Informe de les mesures correctores plantejades, núm. de mesures executades i personal destinatari
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Per tal de continuar avaluant la situació de la jornada de la plantilla, es poden revisar trimestralment les reduccions de jornada vigents per tal d'analitzar la seua repercussió en l'obtenció de complements salarials (vinclat amb les mesures de l'àrea de retribucions), tenint en compte les dades desagregades per sexe





ÀREA 2	Classificació professional i condicions de treball
Acció 4	Estudi de les categories professionals desagregat per sexe que evidencie l'existència de sobrequalificació o subqualificació acadèmica en relació amb els llocs de treball
Objectius	• Conèixer de manera efectiva l'existència de sobrequalificació o subqualificació acadèmica en relació amb els llocs de treball de la corporació municipal • Extraure informació desagregada per sexe per a evidenciar les possibles discriminacions existents • Plantejar mesures correctores en cas necessari
Descripció de l'acció	- Avaluar la informació disponible de la formació exigida per a cadascú dels llocs de treball de la plantilla i valorar-ho en funció del lloc de treball, categoria, àrea - Recavar informació individualitzada, i anònima si es considera, de la formació prèvia i de la formació adquirida posteriorment per part de la plantilla - Relacionar les dades amb la promoció professional dins de l'entitat - Realitzar un informe amb les principals conclusions i possibles mesures correctives
Persones destinatàries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	2
Cronograma de implantació	3er i 4t semestre
Responsables	Àrea d'Interior i Personal
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Recursos propis del municipi - Possibilitat de suport puntual de l'Àrea d'Igualtat per al disseny de mesures correctores
Indicadors de seguiment	- Documentació relativa a l'informe realitzat i les seues principals conclusions, amb informació desagregada per sexe - Núm. de mesures correctores plantejades i personal destinatari de les mateixes (percentatge desagregat per sexe, àrees...)
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Tindre en compte especialment, en plantejar mesures correctives des de la perspectiva de gènere, l'existència de discriminació salarial amb respecte de la sobrequalificació o subqualificació als llocs de treball





ÀREA 2	Classificació professional i condicions de treball
Acció 5	Participació sindical i millora de les condicions laborals de les dones de la plantilla de la corporació
Objectius	- Assegurar la informació de les dones respecte als seus drets laborals - Augmentar la participació de les dones de la plantilla en àmbit sindical i de millora de les condicions laborals - Generar eines i espais de diàleg per a abordar les problemàtiques específiques de les dones treballadores de les institucions públiques
Descripció de l'acció	- Incloure la perspectiva de gènere en la informació i activitats promogudes per la RLPT - Desenvolupar un espai/eina de diàleg/comunicació presencial i/o en línia perquè les dones expressen les seues necessitats i dubtes sobre els seus drets i obtinguen resposta a les mateixes (assessorament específic per a dones) - Realització de la segona edició de la jornada "propals feministes al nostres sindicats" en la línia de l'anterior - Realització d'un informe sobre la participació sindical de les dones de la plantilla i el seu coneixement sobre els seus drets i condicions de treball amb dades comparatives prèvies i posteriors al desenvolupament de la mesura
Persones destinataries	Dones de la plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	2
Cronograma de implantació	3er i 4t semestre
Responsables	- Representació Legal de les Persones Treballadores - Àrea d'Igualtat (coordinació de les accions i jornada)
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Recursos propis del municipi - Possibilitat de suport de personal extern expert i d'institucions sindicals de referència - Recursos necessaris per a desenvolupar la segona jornada "propals feministes als nostres sindicats"
Indicadors de seguiment	- Qualsevol document que justifique el compliment de la inclusió de la perspectiva de gènere en la informació i activitats promogudes per la RLPT - Verificació de la creació de l'eina/espai d'assessorament específic per a dones treballadores - Informe amb dades prèvies i també a la finalització de la vigència del pla sobre la participació sindical de les dones i el seu coneixement sobre condicions de treball i drets laborals
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Problemàtiques que poden abordar-se durant el desenvolupament de l'acció: contractació i selecció, interinitat, qüestions relatives al contracte-programa de serveis socials, processos d'estabilització i promoció, conciliació i usos del temps... L'espai/eina per a l'assessorament específic per a dones pot incloure's en el butlletí mensual d'igualtat, a l'estil de bústia de preguntes. Pot generar-se una adreça de correu electrònic, poden desenvolupar-se sessions en línia d'assessorament específic...



3. Àrea de formació

ÀREA 3	Formació
Acció 6	Realització del qüestionari de preferències i necessitats de la formació amb perspectiva de gènere
Objectius	• Conèixer les necessitats i preferències formatives de la plantilla des de la perspectiva de gènere respecte a la formació • Dotar d'informació qualitativa a l'estratègia de creació del Pla Anual de Formació de la plantilla
Descripció de l'acció	- Recopilar models i informació prèvia - Creació del formulari digital per al qüestionari - Difusió i realització dels qüestionaris - Recollida de la informació oferida - Realització d'informe de resultats que s'integrarà en el disseny del Pla Anual de Formació
Persones destinataries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	Primer semestre del primer any de vigència del pla d'igualtat
Responsables	- Àrea d'interior i personal - Personal responsable de formació - Personal de comunicació i/o informàtica
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Models de qüestionaris similars - Formulari digital per a la realització del qüestionari i eines per a l'obtenció de resultats - Assessorament de l'Àrea d'Igualtat per a integrar la perspectiva de gènere en el qüestionari i en l'informe de resultats - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Verificació de la realització del qüestionari - Núm. de respostes al qüestionari (desagregades per sexe) - Verificació de la realització de l'informe de resultats amb perspectiva de gènere
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	El qüestionari haurà d'integrar preguntes sobre necessitats formatives en general i pròpies del lloc de treball, habilitats socials, de gestió, presa de decisions i lideratge, formacions específiques en igualtat i perspectiva de gènere i abordatge de la violència de gènere, preferències respecte a horaris, modalitats presencial/semipresencial/a distància, opinió sobre la formació prèvia realitzada... i s'inclouran preguntes relatives a la voluntat de la plantilla de rebre formació durant el gaudi de drets de conciliació, deixant espai per a la reflexió individual i propostes de millora. També podran incloure's preguntes relatives la capacitat del propi personal per a impartir alguna formació, per a aprofitar els recursos existents. L'informe de resultats haurà d'integrar les necessitats i preferències de la plantilla i també les mancances detectades des de la perspectiva de gènere.





ÀREA 3	Formació
Acció 7	Disseny del Pla de Formació Anual de la plantilla municipal
Objectius	- Organitzar i coordinar la formació anual de la plantilla - Garantir les necessitats, mancances i preferències formatives de les treballadores/és des de la perspectiva de gènere - Assegurar la formació en igualtat d'oportunitats - Recopilar informació de participació i necessitats de la plantilla durant el desenvolupament del Pla de Formació Anual - Tindre informació anual sobre l'estat formatiu de la plantilla desagregada per sexe - Crear una estratègia de difusió del propi pla i les seues accions formatives
Descripció de la acció	- Recopilar informació clau a integrar (especialment l'informe de resultats de necessitats de formació) - Contactar amb personal, entitats i institucions que ofereixen o podrien oferir la formació que es necessita - Dissenyar el pla de formació anual per àrees municipals i àrees temàtiques - Avaluar el procés
Persones destinataries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	Segon semestre del primer any de vigència del pla d'igualtat
Responsables	- Àrea d'interior i personal - Personal responsable de formació - Personal de comunicació i/o informàtica
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Informe de resultats del qüestionari de necessitats formatives (acció anterior) - Models de plans de formació anuals d'institucions públiques - Suport i continguts d'entitats/institucions que ofereixen formació: FVMP, IVASPE, Diputació de València... - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Verificació de la realització del Pla Anual de Formació - Verificació de la inclusió dels suggeriments des de la perspectiva de gènere en el mateix - Desglossament del personal (desagregat per sexe) i entitats i institucions que han participat o recolzat en la seua elaboració





Suggeriments des de la perspectiva de gènere	El Pla Anual de Formació haurà d'integrar: - Formació contínua en igualtat al personal de recent incorporació (programa de 10h dissenyat per l'àrea d'igualtat) - Formació de 20h en prevenció i abordatge de la violència de gènere al 30% de la plantilla (requisit per a la pertinença a la Xarxa de Municipis protegits contra la Violència de Gènere) - Formació en llenguatge inclusiu i no sexista al personal de recent incorporació (enfocament extern, intern, escrit, oral i relatiu a imatge visual) - Formació a la totalitat de la plantilla en la creació de pressupostos amb enfocament de gènere El Pla Anual de Formació podria incloure: - Formació general / habilitats professionals - personals - Formació per àrees i responsabilitats - Formació específica en igualtat i violència de gènere - Pressupost anual - Personal formador / empreses o entitats formadores - Eines i recursos necessaris per a la realització de la formació (digitals, d'infraestructures...) - Eines per al seguiment de la formació realitzada i l'avaluació anual d'aquesta, amb dades desagregades per sexe - Estratègia de comunicació del pla i de les seues accions formatives
--	---

ÀREA 3	Formació
Acció 8	Assegurar que el Pla de Formació Anual de la plantilla municipal afavoreix a les persones en exercici de drets de conciliació i la promoció de les dones treballadores
Objectius	• Afavorir que les persones que exerceixen drets de conciliació tinguin accés prioritari a les accions formatives incloses en el Pla de Formació Anual • Assegurar que les treballadores formen part dels cursos relacionats amb la promoció professional
Descripció de la acció	- Incloure com a primer criteri en l'adjudicació de places de formació al personal de recent incorporació després de permisos i excedències (per cura de menors i/o persones dependents, naixement, adopció, incapacitat temporal derivada de l'embaràs, situacions de violència de gènere...) - Incrementar o assegurar les possibilitats de formació a distància o teleformació - Reservar per a les dones el 30% de les places de les activitats formatives destinades a la promoció professional i accés a llocs directius
Persones destinatàries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	Segon semestre del primer any de vigència del pla d'igualtat





Responsables	- Àrea d'interior i personal - Personal responsable de formació - Personal de comunicació i/o informàtica
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Informe de resultats del qüestionari de necessitats formatives (acció anterior) - Models de plans de formació anuals d'institucions públiques - Suport i continguts d'entitats/institucions que ofereixen formació: FVMP, IVASPE, Diputació de València... - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	Verificació de la realització de l'informe que incloga: - Núm. de persones (desagregades per sexe) sol·licitants de formació i que efectivament han participat en ella - Núm. d'accions formatives realitzades a distància i percentatge respecte al total de les formacions i participació desagregada per sexe segons tipologia - Núm. i característiques dels cursos en els quals es va reservar el 30% per a dones sobre el total dels cursos i personal participant dels mateixos (desagregat per sexe)
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	

ÀREA 3	Formació
Acció 9	Posada en marxa del Pla de Formació Anual de la plantilla municipal
Objectius	• Dur a terme el Pla de Formació elaborat • Comunicar l'existència del pla i les seues novetats a la plantilla • Avaluar amb periodicitat anual la participació i els resultats
Descripció de la acció	- Utilitzar els canals de comunicació habituals per a desenvolupar l'estratègia de comunicació del pla i de les seues accions formatives - Desenvolupar cadascuna de les accions proposades - Avaluar el procés en finalitzar l'any - Realitzar propostes de millora
Persones destinataries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	2
Cronograma de implantació	S'iniciarà en el segon any de vigència del pla d'igualtat i es desenvoluparà anualment seguint les propostes de millora exposades en els informes d'avaluació anual
Responsables	- Àrea d'interior i personal - Personal responsable de formació - Personal de comunicació i/o informàtica
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Pla de Formació Anual de l'Ajuntament de Paiporta - Pressupost del pla de formació - Espais i eines per a dur a terme la formació - Entitats/empreses/personal formador - Personal administratiu de suport - Recursos propis del municipi





Indicadors de seguiment	- Verificació dels canals, mitjans i estratègies de comunicació del pla i de les seues accions formatives - Desglossament del personal (desagregat per sexe) i entitats i institucions que han participat o recolzat en la seua posada en marxa - Informe de participació del personal desagregat per sexe que incloga suggeriments i propostes de millora - Informe d'avaluació i propostes de millora a nivell global (a elaborar pel personal responsable)
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Valorar la incidència de les temàtiques formatives per àrees i per sexe per a esbrinar què interessa més i què es necessita potenciar-millorar en cada àrea

ÀREA 3	Formació
Acció 10	Creació de la formació en igualtat d'oportunitats per al personal de recent incorporació a la plantilla
Objectius	• Formar de manera inicial al personal de recent incorporació en igualtat d'oportunitats • Garantir uns continguts formatius mínims desenvolupats i impartits per personal municipal expert en igualtat • Dotar de recursos propis al Pla Anual de Formació de l'Ajuntament de Paiporta
Descripció de la acció	- Documentació i recopilació de materials formatius - Desenvolupament del curs de formació en igualtat de 10h - Avaluar el procés en finalitzar la vigència del pla d'igualtat
Persones destinataries	Personal de recent incorporació de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1-2
Cronograma de implantació	Es desenvoluparà la formació durant el primer any de vigència del pla d'igualtat, formant part del Pla Anual de Formació impulsat durant el segon any de vigència i de manera permanent durant aquesta
Responsables	Àrea d'Igualtat / Agent d'Igualtat (desenvolupament i impartició de la formació)
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Material de suport de la Xarxa d'Igualtat de la Generalitat Valenciana i entitats expertes - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Verificació de la realització dels continguts de la formació (materials i documentació del curs) - Informe de participació del personal desagregat per sexe que incloga suggeriments i propostes de millora - Qualsevol informe i document justificatiu que considere l'àrea d'igualtat
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	





4. Àrea de promoció professional

ÀREA 4	Promoció professional
Acció 11	Realització d'un informe detallat sobre polítiques de gestió dels processos de promoció professional en la corporació
Objectius	- Assegurar dades qualitatives i quantitatives referents als últims processos de promoció del personal des de la perspectiva de gènere - Conèixer la realitat dels processos promoció del personal pel que fa a la integració efectiva de la perspectiva d'igualtat
Descripció de la acció	- Creació de la plantilla de l'informe-qüestionari per a extraure informació quantitativa i qualitativa dels últims processos de promoció del personal realitzats - Analitzar específicament, des de la perspectiva de gènere els processos de promoció realitzats en els últims anys per àrees, per tipus de promocions, per origen i destinació del lloc... comptabilitzant les responsabilitats de cures de les persones que van promocionar - Realitzar un informe diagnòstic amb les conclusions obtingudes
Persones destinatàries	- Responsables de selecció i contractació de l'Ajuntament de Paiporta - Personal contractat de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	3
Cronograma de implantació	5é i 6é semestre
Responsables	- Àrea d'Interior i Personal - Personal de promoció de personal
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Material de suport de l'Institut de les Dones i del Ministeri d'Igualtat - Personal administratiu de suport - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Verificació de la realització de la plantilla de l'informe-qüestionari - Núm. de processos analitzats i informació relativa als mateixos - Verificació de la realització de l'informe diagnòstic amb les conclusions obtingudes
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Per a realitzar el qüestionari-informe es pot adaptar el qüestionari ofert per l'Institut de les Dones en el seu Guia per a l'Elaboració de Plans d'Igualtat en les Empreses (Annex IV de la guia) adaptant-ho a la realitat de la institució municipal. En revisar els sistemes de promoció i concursos, revisar criteris de promoció, revisar els resultats de la promoció per tal de determinar si el resultat és equilibrat per sexe...





ÀREA 4	Promoció professional
Acció 12	Creació del Programa de Promoció Interna de l'Ajuntament de Paiporta
Objectius	• Evitar els biaixos de gènere en els processos de promoció i estabilització professional en l'intern de la corporació • Garantir models de promoció transparents, amb criteris objectius sense biaix gènere • Publicitar adequadament les vacants internes • Mantenir i millorar els mecanismes de sol·licitud des de l'objectivitat i transparència
Descripció de la acció	- Documentació prèvia de materials de suport i programes similars - Creació del Programa de Promoció Interna de l'Ajuntament de Paiporta seguint criteris igualitaris - Incloure millores quant a la comunicació i sol·licitud de les vacants - Plantejament d'accions correctives de les discriminacions existents (criteris d'avaluació de l'acompliment objectius, incentius en la promoció en àrees masculinitzades, incloure la variable de sobrecualificació als criteris generals sobre promoció)
Persones destinataries	- Personal amb possibilitats de promoció i estabilització laboral - Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	2
Cronograma de implantació	Desenvolupament durant el primer any i mig de vigència, presentació en el 4t semestre
Responsables	- Àrea d'Interior i Personal - Secretaria
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Documentació de suport: RPT, Reglament d'avaluació de l'acompliment i rendiment i la carrera professional horitzontal del personal del *Ajuntament de València, informes diagnòstics dels plans d'igualtat interns... - Personal administratiu de suport - Assessorament puntual de l'Àrea d'Igualtat en el plantejament d'accions correctives - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Verificació de la publicació del Programa de Promoció Interna de l'Ajuntament de Paiporta - Núm. de millores referent a la comunicació i sol·licitud de vacants - Núm. d'accions correctives plantejades
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Si es considera, dins del Pla de Promoció Interna de l'Ajuntament de Paiporta, es pot establir de manera obligatòria un programa de formació prèvia si escau davant un procés de promoció laboral. Reservar un percentatge de places per a dones, en especial si es tracta d'una àrea amb infrarepresentació femenina.



5. Àrea d'infrarepresentació femenina

ÀREA 5	Infrarepresentació femenina
Acció 13	Registre i seguiment de les contractacions en sectors en els quals existisca infrarepresentació femenina
Objectius	• Mantindre i avaluar els processos de contractació de les àrees en les quals existisca infrarepresentació femenina • Establir mesures correctores per àrees • Augmentar el percentatge de dones amb l'objectiu de caminar cap a la presència equilibrada en les àrees masculinitzades
Descripció de la acció	- Mantindre l'acció positiva implementada en l'anterior pla d'igualtat: "En les àrees en què les dones es troben infrarepresentades (menys del 30%), s'aplicarà la següent acció positiva: en cas d'empat a l'hora de cobrir el lloc de treball, i mentre perdure la infrarepresentació femenina, es triarà a una dona per a ocupar aqueix lloc de treball, com a primer criteri de selecció" - Realitzar un informe de seguiment dels processos de selecció i contractació de personal de les àrees esmentades per a constatar la realització efectiva de l'esmentada acció - Desenvolupar un informe en el qual es plantegen mesures correctores per a millorar aquests processos de selecció i contractació (suport de l'àrea d'igualtat) i incloure-ho en el pla d'acció del següent pla d'igualtat intern - Realitzar un estudi de les dones efectivament contractades en aquestes àrees durant el desenvolupament de l'acció establint una comparativa amb la situació prèvia
Persones destinataries	- Responsables de selecció i contractació de l'Ajuntament de Paiporta - Personal contractat de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	3
Cronograma de implantació	5é i 6é semestre
Responsables	- Àrea d'Interior i Personal - Personal de contractació i selecció - Secretaria
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Material de suport per a informació àrees amb infrarepresentació femenina: diagnòstic dels plans d'igualtat interns, informes de l'àrea d'igualtat referent a això (annexos 6 i 14 de l'avaluació de l'I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta) - Personal administratiu de suport - Suport de l'àrea d'igualtat durant el procés d'elaboració de mesures correctores - Recursos propis del municipi





Indicadors de seguiment	- Verificació de la realització de l'informe sobre els processos de selecció - Verificació de la realització de l'informe sobre les persones efectivament contractades durant el procés i prèviament (dades desagregades per sexe, àrees...)
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Possible millora i/o acció correctora a integrar als processos de selecció i contractació: Incloure clàusules socials als processos de selecció per tal d'aconseguir que les dones caps de família monomarental i dones víctimes de violència de gènere puguin obtenir puntuació extra

ÀREA 5	Infrarrepresentació femenina
Acció 14	Desenvolupament de l'estratègia per a l'augment de dones en la plantilla de la Policia Local
Objectius	• Augmentar el nombre de dones en una àrea fortament masculinitzada com és la Policia Local de Paiporta • Crear espais de diàleg respecte a aquesta necessitat municipal amb entitats relacionades (sindicats, acadèmies, institucions educatives locals o pròximes) • Atendre la realitat diària de les dones policies de la corporació i garantir la resolució de les seues problemàtiques
Descripció de la acció	1. Mantindre la reserva del 30% de les places per a dones en els processos de selecció (PERSONAL) 2. Elaborar un informe de la participació real de les dones en els processos de selecció de contractació previs i posteriors per a detectar necessitats i propostes de millora (PERSONAL-SELECCIÓ) 3. Contactar i establir espais de diàleg amb sindicats i acadèmies del sector per a concretar possibilitats de millorar i afavorir la difusió dels processos de selecció entre les dones (PERSONAL-PARTICIPACIÓ) 4. Realitzar una activitat de sensibilització ciutadana vinculada als centres educatius en la qual s'aborde aquesta problemàtica (PERSONAL-PARTICIPACIÓ-COMUNICACIÓ) 5. Generar espais de diàleg amb les treballadores de la Policia Local per a detectar les seues problemàtiques i necessitats i establir conclusions i accions relacionades (IGUALTAT)
Persones destinataries	- Cos de policia local de Paiporta - Dones policies de la corporació municipal - Futures treballadores de la policia municipal - Entitats del sector i centres educatius
Prioritat (1-3)	2
Cronograma de implantació	El punt 1 es mantindrà al llarg de tota la vigència del pla d'igualtat. La resta de punts es desenvoluparan de la següent manera: Punt 2: 5é semestre Punt 3: 3er semestre Punt 4: 3er semestre Punt 5: 4t semestre





Responsables	- Àrea d'interior i personal - Àrea d'igualtat - Àrea de participació ciutadana - Personal responsable dels processos de selecció - Personal de comunicació - Personal d'igualtat
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Personal de suport (AEDL) - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Verificació de la realització de l'informe sobre els processos de selecció de policia local recents - Núm. de reunions i persones implicades (desagregades per sexe) en els espais de diàleg amb sindicats i acadèmies de policia - Núm. de processos de selecció documentats difosos per entitats del sector - Verificació de la realització de l'activitat de sensibilització ciutadana i personal i entitats participants (dades desagregades per sexe) - Verificació de la creació de l'espai de diàleg amb dones policies del municipi - Núm. de dones policies (edat, antiguitat...) participants en l'espai de diàleg - Verificació de la realització de l'informe sobre les necessitats i problemàtiques de les dones policies i propostes de millora
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	L'acció de sensibilització orientada als centres educatius pot ser un vídeo protagonitzat per les dones de la policia local per a posar en valor el seu treball des de l'enfocament del desenvolupament de projectes de vida sense biaixos de gènere, també pot ser una activitat presencial per a presentar a les dones policies com a referents per a xiquets i especialment xiquetes, i en el cas de centres de secundària com una opció laboral per a les més joves

6. Àrea d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

ÀREA 6	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Acció 15	Creació d'un Pla de Conciliació i Corresponsabilitat Municipal
Objectius	• Establir accions a curt, mitjà i llarg termini per a abordar les necessitats i demandes de la plantilla municipal respecte a la conciliació i la corresponsabilitat • Establir la corresponsabilitat i la conciliació com a valors institucionals transversals • Abordar específicament les problemàtiques que afecten les dones tenint en compte el recollit en l'enquesta de necessitats • Implicar la plantilla, a la RLPT i a l'equip de govern en la presa de decisions





Descripció de la acció	- Realitzar una aproximació de la situació de l'exercici dels drets de conciliació i deures de corresponsabilitat de la plantilla utilitzant documentació municipal - Creació d'espais de diàleg entre RLPT, plantilla i equip de govern per a arribar a acords sobre el desenvolupament i els objectius del pla - Creació d'un Pla de Conciliació i Corresponsabilitat Municipal amb objectius a curt, mitjà i llarg termini que integrarà com a mínim: - Accions de comunicació i informació periòdica i sistemàtica de les mesures de conciliació i corresponsabilitat i informació sobre aquest tema - Possibilitat de reducció de jornada, integració de la jornada de cinc hores, jornada setmanal de 35-32h - Establir una bossa de 30h anuals a recuperar l'any posterior per a les cures d'ascendents i/o descendents - Negociar la qüestió del teletreball més enllà de situacions de crisi sanitària o baixa forçosa, establir un reglament municipal de teletreball - Beneficis, beques i ajudes a les famílies i persones cuidadores de majors i menors dependents residents en el domicili - Accions positives que milloren l'accés a formació, promoció interna a les dones cuidadores i/o mares - Atenció al personal que viu fora del municipi de treball amb persones dependents al seu càrrec - Accions de sensibilització i formació genèriques i específiques per a dones - Establir ajudes o convenis amb escoles infantils municipals, serveis residencials, assistència al domicili, etc. per a les famílies de personal municipal - Informe d'avaluació del procés de desenvolupament i implementació del Pla de Conciliació i Corresponsabilitat Municipal
Persones destinatàries	- Dones treballadores de la corporació municipal - Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	1er semestre / Permanent durant la vigència del pla
Responsables	- Àrea de Personal - Personal de comunicació
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Informe del qüestionari de necessitats de conciliació de la plantilla (Annex 13 de l'Informe d'Avaluació de l'II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta) - Informes diagnòstics dels plans d'igualtat - Assessorament puntual de l'Àrea d'Igualtat per a l'enfocament de les accions de sensibilització - Eines per a la creació de materials de difusió i sensibilització - Recursos propis del municipi





Indicadors de seguiment	- Núm. de reunions i espais de comunicació establits, participació desagregada per sexe i per àrees - Verificació de la realització del Pla de Conciliació i Corresponsabilitat Municipal - Verificació de la realització de l'informe d'avaluació del procés de desenvolupament del pla i proporció de la plantilla (desagregada per sexe) impactada per les seues mesures
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	

ÀREA 6	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Acció 16	Realització d'accions de sensibilització respecte a l'exercici de la vida personal, familiar i laboral enfocats als homes
Objectius	• Sensibilitzar específicament als treballadors en matèria de drets de conciliació i corresponsabilitat • Establir la corresponsabilitat com un valor institucional de la corporació municipal
Descripció de la acció	- Realitzar una aproximació de la situació de l'exercici dels treballadors respecte als seus drets de conciliació i deures de corresponsabilitat utilitzant documentació municipal - Creació d'accions de sensibilització orientades a la plantilla masculina (exposició de referents de corresponsabilitat, vídeos explicatius, pamflets amb drets i deures relacionats amb la temàtica...) - Difusió de les accions de sensibilització amb caràcter semestral - Informe d'avaluació dels resultats de les accions de sensibilització
Persones destinataries	- Homes treballadors de la corporació municipal - Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	1er semestre / Permanent durant la vigència del pla
Responsables	- Àrea de Personal - Comissió d'Igualtat - Personal de comunicació
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Informe del qüestionari de necessitats de conciliació de la plantilla (Annex 13 de l'Informe d'Avaluació de l'I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta) - Informes diagnòstics dels plans d'igualtat - Assessorament puntual de l'Àrea d'Igualtat per a l'enfocament de les accions de sensibilització - Recursos propis del municipi





Indicadors de seguiment	- Núm. d'accions de sensibilització creades i naturalesa d'aquestes, canals de comunicació utilitzats... - Núm. d'accions difoses i percentatge de plantilla destinatari i efectivament impactat, periodicitat... - Verificació de la realització de l'informe d'avaluació de resultats
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Qüestions que preocupaven especialment els homes en el qüestionari de necessitats de conciliació i suport a les cures i que poden integrar-se: Ajuda a domicili en situacions de confinament/aïllament per COVID-19, beques de llibres, guarderia, extraescolars i menjador per a menors escolaritzats, plusos de dt./paternitat per a despeses després del naixement, ajudes per a persones majors dependents Algunes o totes les accions de sensibilització poden incloure's en la carpeta d'acolliment amb perspectiva de gènere i en els butlletins d'igualtat Es podrà comptar amb homes treballadors especialment concienciats per a treballar el contingut de les accions de sensibilització

7. Àrea de salut laboral

ÀREA 7	Salut laboral
Acció 17	Abordatge de les problemàtiques de salut laboral de les dones treballadores especialment les que es responsabilitzen de persones dependents
Objectius	• Establir espais de diàleg no mixtos amb les dones treballadores per a la contínua comunicació respecte a la seua situació mental i física respecte al treball productiu i reproductiu que exerceixen i la seua participació en les polítiques que milloren la seua situació • Aportar solucions a curt i mitjà termini per a les seues problemàtiques més urgents • Desenvolupar mesures a llarg termini referent a això • Implicar activament les dones treballadores





Descripció de la acció	- Convocatòria semestral de les dones treballadores als espais de diàleg no mixtos per a abordar les seues necessitats i problemàtiques implicants-les activament en el desenvolupament de les accions correctives - Abordar i solucionar a curt-mitjà termini (algunes necessitats ja detectades) - L'elevada càrrega de treball i l'escassa valoració de les tasques i àrees feminitzades (personal de suport, accions de sensibilització...) - Necessitats de mares lactants i amb menors de poca edat (ampliació drets de conciliació, teletreball, creació de sala d'extracció de llet) - Necessitats relacionades amb la menstruació (inclusió en la farmaciola de materials d'higiene menstrual d'un sol ús i informació de materials reutilitzables, possibilitat de banc d'hores per a descansar durant els dies de la menstruació...) - Realització d'un informe que reculla les conclusions dels espais de diàleg generats i les possibles accions correctives a llarg termini, que s'integrarà en el següent pla d'igualtat. Desglossar el pressupost necessari per a dur-les a terme.
Persones destinataries	- Dones treballadores de l'Ajuntament de Paiporta - Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	Inici al 2n semestre del pla d'igualtat i permanent des del seu desenvolupament
Responsables	- Àrea de Benestar Social - Àrea d'Igualtat - RLPT
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Materials per a la dinamització de les reunions i espais de diàleg - Informació diagnòstica dels plans d'igualtat interns - Suport de les àrees implicades en les problemàtiques i solucions de les necessitats de les dones treballadores - Recursos propis del municipi - Pressupost per a adequació de sala d'extracció de llet, materials d'higiene menstrual, informació sobre materials d'higiene menstrual reutilitzables, personal de suport...
Indicadors de seguiment	- Núm. de convocatòries d'espais de diàleg i núm. de dones i àrees participants - Núm. de dones participants en exercici dels seus drets de conciliació - Núm. d'accions realitzades per a millorar les problemàtiques i necessitats a curt i mitjà termini, naturalesa d'aquestes, i implicació de les àrees municipals en el seu desenvolupament - Verificació de la realització de l'informe de conclusions que incloga les accions correctives a llarg termini i el seu pressupost - Integració de l'informe en el diagnòstic del següent pla d'igualtat
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Els espais de diàleg es realitzaran durant la jornada laboral i es garantirà la presència de les dones en exercici dels seus drets de conciliació.





ÀREA 7	Salut laboral
Acció 18	Avanç en la integració de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals
Objectius	- Integrar riscos laborals específics de les dones que no s'inclouen en el vigent Pla de Prevenció de Riscos Laborals - Sensibilitzar a la plantilla en la necessitat de posar en el centre els drets de les dones treballadores i cuidadores i les seues problemàtiques específiques
Descripció de la acció	- Revisió i modificació del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per a incloure qüestions relacionades amb els riscos laborals específics de les dones: dobles jornades, riscos ignorats relacionats amb factors de discriminació (exposició crònica a un lloc de treball amb discriminació per qüestió de sexe, temor a la pèrdua de l'ocupació o de beneficis al maternar o cuidar de persones dependents...), riscos psicosocials - Realitzar un informe d'impacte de gènere sobre la inclusió d'aquests riscos laborals específics de les dones que incloga les mesures correctives necessàries per a millorar la situació de les treballadores
Persones destinatàries	- Dones treballadores de l'Ajuntament de Paiporta - Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	3
Cronograma de implantació	Tercer any de vigència del pla d'igualtat i permanent des del seu desenvolupament
Responsables	- Àrea d'Interior i Personal - Personal de Prevenció de Riscos Laborals
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Material de suport de l'Institut de les Dones i Ministeri d'Igualtat (documente SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE) - Pla de Prevenció de Riscos Laborals vigent - Assessorament de personal expert en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere (si es considerara necessari) - Recursos propis del municipi i en cas de necessitar-los, recursos per a finançar l'assessorament del personal extern
Indicadors de seguiment	- Verificació de la revisió i modificació del Pla - Pla de Prevenció de Riscos Laborals modificat - Núm. de persones (desagregades per sexe i àrees) que van formar part del procés de revisió i modificació del Pla de Prevenció de Riscos Laborals - Verificació de la realització de l'informe d'impacte de gènere
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	L'informe d'impacte de gènere que es proposa realitzar en aquesta mesura pot ser el que realitze la persona responsable de prevenció de riscos laborals en la formació teoricopràctica de realització d'informes d'impacte de gènere.





8. Àrea de prevenció i abordatge de la violència de gènere

ÀREA 8	Prevenció i abordatge de la violència de gènere
Acció 19	Desenvolupament d'un protocol de prevenció i abordatge de la violència de gènere en l'intern de la corporació municipal
Objectius	- Avançar en la garantia de drets de les dones víctimes de violència de gènere treballadores de la corporació municipal - Sensibilitzar a la plantilla en la necessitat de prioritzar els drets de les dones víctimes de violència de gènere en l'intern de les administracions públiques
Descripció de la acció	- Convocatòria del personal responsable per a la selecció de l'equip motor del desenvolupament del protocol - Desenvolupament del protocol i creació de la comissió responsable de la seua posada en marxa - Aprovació del protocol i de la comissió responsable del mateix - Comunicació i difusió del protocol, la seua aprovació i contingut i creació de continguts visuals de suport
Persones destinataries	- Dones treballadores de l'Ajuntament de Paiporta - Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	2
Cronograma de implantació	Segon any de vigència del pla d'igualtat i permanent des del seu desenvolupament
Responsables	- Àrea d'Interior i Personal - Àrea de Benestar Social - Personal de comunicació i/o informàtica
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Models similars d'altres corporacions - Protocol d'abordatge municipal de la violència de gènere (si n'hi haguera en el pla d'igualtat municipal) - Suport del personal participant en les formacions de prevenció i abordatge de la violència de gènere i de l'Àrea d'Igualtat municipal - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Document del protocol - Acta d'aprovació del protocol i de la seua comissió responsable - Núm. de persones (desagregades per sexe i àrees) que van formar part de la seua elaboració i desenvolupament - Núm. de continguts visuals i de difusió enviats
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	El protocol tindrà en compte el principi de confidencialitat i respecte per la voluntat de les víctimes i garantirà l'abordatge de les seues problemàtiques en espais segurs i de confiança. També referenciarà els drets de les víctimes de violència de gènere treballadores de l'administració pública i podrà realitzar propostes d'ampliació d'aquests





ÀREA 8	Prevenició i abordatge de la violència de gènere
Acció 20	Desenvolupament d'un protocol de coordinació i formació específica del personal relacionat amb l'atenció a víctimes de violència de gènere en el municipi.
Objectius	• Avançar en la garantia de drets de les dones víctimes de violència de gènere a nivell municipal mitjançant la formació del personal que les atén • Coordinació interdepartamental amb l'objectiu de millorar l'abordatge a les víctimes de violència de gènere • Formació i millora de les competències professionals del personal relacionat
Descripció de la acció	- Realització de reunions trimestrals per a la posada en comú de casos, problemàtiques i propostes de millora - Detecció de necessitats des del punt de vista del personal - Desenvolupament d'accions correctives amb l'objectiu de millorar l'atenció a les víctimes - Participació de totes les àrees en les accions formatives de prevenció de la violència de gènere del Pla Formació Anual municipal - Realització d'un informe de resultats anual
Persones destinatàries	- Personal relacionat amb l'atenció a víctimes de violència de gènere del municipi (Policia Local, gabinet psicopedagògic, serveis socials generals, EEIIA, psicòloga d'atenció a víctimes, personal de justícia...) - Dones víctimes de violència de gènere de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	Permanent durant la vigència del pla d'igualtat
Responsables	- Àrea d'Interior i Personal - Àrea de Benestar Social - Personal responsable de formació
Responsables Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Pla de Formació Anual de l'Ajuntament de Paiporta - Protocol d'abordatge municipal de la violència de gènere (si n'hi haguera en el pla d'igualtat municipal) - Suport del personal participant en les formacions de prevenció i abordatge de la violència de gènere i de l'Àrea d'Igualtat municipal - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Núm. de reunions de coordinació realitzades - Personal participant de les reunions per àrees i desagregat per sexe - Personal participant de les formacions esmentades per àrees i desagregat per sexe - Informes anuals que contemplen les necessitats del personal, la realitat de les dones víctimes, les accions correctives desenvolupades...





Suggeriments des de la perspectiva de gènere	La implementació de l'acció i els informes derivats d'aquesta, les mesures correctives desenvolupades i les necessitats detectades afectaran de manera directa al dut a terme des del pla d'igualtat municipal en l'àrea de violència de gènere i viceversa
--	---

9. Àrea de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

ÀREA 9	Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Acció 21	Aprovació i posada en marxa del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectius	• Aprovar definitivament el protocol anti-assetge • Comunicar a la plantilla l'existència del mateix • Garantir la seua posada en marxa en el cas que es necessite
Descripció de la acció	- Aprovar per ple el document del protocol i la composició de la comissió anti-assetge - Comunicar pels canals habituals l'existència i aprovació d'aquest, i informar del seu contingut, creant materials visuals específics - Mobilització de la comissió anti-potser quan es produïska qualsevol situació d'assetjament - Realització d'un informe de resultats a la finalització de la vigència del pla d'igualtat que informe a la Comissió d'Igualtat i a la plantilla de les situacions abordades i de les dificultats detectades
Persones destinatàries	- Responsables de selecció i contractació de l'Ajuntament de Paiporta - Personal contractat de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	El protocol i la seua comissió anti-assetjament s'aprovaran a la major celeritat, i l'acció es mantindrà permanentment durant la vigència del pla d'igualtat, realitzant-se l'informe de resultats durant l'últim semestre de vigència del pla d'igualtat
Responsables	- Àrea d'Interior i Personal - Comissió anti-assetjament - Personal de comunicació
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Document del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe - Document de composició i reglament de la comissió anti-assetjament - Materials de comunicació i difusió del protocol - Recursos propis del municipi





Indicadors de seguiment	- Acta d'aprovació del protocol i de la creació de la comissió anti-assetjament - Núm. de materials creats i utilitzats de manera efectiva per a la difusió del protocol - Verificació de la realització de l'informe de resultats i conclusions d'aquest
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Pel que fa a l'informe de les situacions abordades i en la posada en marxa de la comissió anti-assetjament, garantir en tot moment la privacitat de les víctimes i el respecte de la seua voluntat en tot moment. Pel que fa al contingut del protocol, també poden incloure's, de cara a l'aprovació d'un nou document, situacions relatives a l'orientació sexoafectiva, identitat, etc.

10. Àrea de retribucions

ÀREA 10	Retribucions
Acció 22	Registre retributiu de la plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Objectius	• Conèixer la realitat salarial de la plantilla municipal des de la perspectiva de gènere • Establir els mecanismes necessaris per a mantindre actualitzada la informació retributiva de la plantilla
Descripció de la acció	- Crear les eines digitals necessàries per a la recopilació de les dades retributives de la plantilla municipal desagregades per sexe - Determinar al personal responsable del procés - Possibilitat de comptar amb una empresa externa per a realitzar el procés de registre retributiu del personal laboral del consistori - Mantindre actualitzada la informació relativa a les retribucions de la plantilla
Persones destinataries	Personal de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	3
Cronograma de implantació	5é i 6é semestre
Responsables	- Àrea d'Interior i Personal - Personal administratiu relacionat - Personal d'informàtica
Responsables Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Documentació relativa a la informació sobre les retribucions, complements... - Instruments/eines informàtiques per a la recollida i sistematització de les dades - Recursos propis del municipi - Consultoria especialitzada externa (recursos econòmics associats)



Indicadors de seguiment	- Verificació de la creació de les eines per a la recopilació de dades - Verificació de la realització de l'auditoria retributiva - Informe de l'auditoria retributiva - Núm. de persones implicades en el procés (dades desagregades per sexe)
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Com a proposta de recollida de dades retributives des de la perspectiva de gènere, pot utilitzar-se el excel proporcionat per a la realització del diagnòstic d'aquest pla d'igualtat

11. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista

ÀREA 11	Comunicació i llenguatge no sexista
Acció 24	Difusió interna i externa de l'II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta
Objectius	· Informar la plantilla de l'aprovació i posada en marxa del pla d'igualtat intern i les seues claus, implicant-la en el procés · Comunicar a la ciutadania l'existència i aprovació de l'esmentat pla
Descripció de la acció	- Fer difusió interna de l'aprovació i posada en marxa del pla pels canals de comunicació habituals - Publicar a través dels canals de difusió pública la informació relacionada que puga fer-se pública - Creació de materials d'oficina informatius amb les idees principals relatives al pla d'igualtat intern - Convocar a la plantilla a una reunió de presentació oficial del pla i compromís de la plantilla en horari de treball i repartir en la mateixa material d'oficina serigrafiat amb les idees forces del pla
Persones destinataries	- Personal de l'Ajuntament de Paiporta - Ciutadania de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	1er semestre
Responsables	- Àrea d'igualtat - Personal responsable de comunicació
Responsables Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Suport de l'àrea de personal i la RLPT i les persones responsables d'àrees, incloent les regidories, en la difusió i informació de la plantilla respecte al pla - Creació de materials audiovisuals de difusió externa i interna del pla - Material de papereria serigrafiat realitzat per una empresa externa (pressupost relacionat)





Indicadors de seguiment	- Verificació de la publicació i difusió externa i interna del pla - Verificació de la creació de materials informatius de papereria per a la informació de la plantilla - Verificació de la realització de la reunió informativa interna, núm. de persones assistents desagregades per sexe, impacte de la mateixa - Verificació de la difusió interna dels materials de papereria
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Incloure el pla i les seues imatges de difusió en la carpeta d'acolliment amb perspectiva de gènere des del moment en què es cree i repartir el material d'informació sobre el pla al personal de recent incorporació que no va poder assistir a la reunió informativa

12. Àrea de transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere

ÀREA 12	Transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere
Acció 24	Creació del butlletí intern d'igualtat i la carpeta d'acolliment amb perspectiva de gènere
Objectius	• Millorar la percepció de la plantilla sobre la situació desigual d'homes i dones en la societat i des de la perspectiva de RH • Establir la igualtat i la prevenció de la violència de gènere com una qüestió transversal a les àrees del consistori • Generar estratègies formatives i de sensibilització i informació en igualtat d'oportunitats alternatives
Descripció de la acció	- Reunió/comunicació entre l'Àrea de Comunicació i l'Àrea d'Igualtat per a generar les eines i mitjans necessaris per a la creació de la plantilla del butlletí i la carpeta de benvinguda amb perspectiva de gènere - Crear mensualment els continguts del butlletí i incloure els avanços i informació del propi pla d'igualtat (Àrea d'Igualtat i Comissió d'Igualtat) - Crear la carpeta d'acolliment amb perspectiva de gènere per al personal de recent incorporació i posar-la també a la disposició del conjunt de la plantilla en els canals habituals (intranet) - Realitzar un informe del procés amb propostes de millora
Persones destinataries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1 - 2
Cronograma de implantació	Durant el primer any de vigència del pla es desenvoluparan les eines i el model de butlletí i carpeta, que es començaran a enviar i a utilitzar a l'inici del tercer semestre. Després d'això, serà permanent durant la vigència del pla d'igualtat.
Responsables	- Àrea de comunicació - Àrea d'Igualtat - Comissió d'Igualtat





Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Mitjans tècnics per a la maquetació i enviament del butlletí i la creació de la carpeta d'acolliment amb perspectiva de gènere - Personal administratiu de suport - Suport del departament de personal per a la comunicació al personal de nova incorporació de l'existència del butlletí i la carpeta d'acollida - Recursos propis del municipi - Recursos de suport: Els aportats per la Xarxa d'Igualtat, Butlletí de Delegació de Govern contra la Violència de Gènere, entitats municipals relacionades amb la igualtat, comunitat educativa, pla d'igualtat municipal i intern, informes de la comissió d'igualtat, treball desenvolupat per l'àrea d'igualtat...
Indicadors de seguiment	- Núm. de butlletins enviats a la plantilla i contingut dels mateixos - Verificació de la creació de la carpeta d'acolliment amb perspectiva de gènere - Núm. de documents i naturalesa dels mateixos inclosos en la carpeta d'acolliment amb perspectiva de gènere - Núm. de persones (dades desagregades per sexe) implicades finalment en el desenvolupament de l'acció (per a avaluar si hi ha hagut bi-direccionalitat o ha sigut tasca únicament de les persones responsables) - Informe d'avaluació del procés
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Des de l'àrea d'igualtat es pot recordar a la plantilla de manera puntual que ha d'enviar/comunicar qualsevol informació interessant relacionada amb la igualtat a les àrees responsables per a difondre de manera general a la plantilla i/o incloure-la en la carpeta d'acolliment amb perspectiva de gènere, perquè es desenvolupi una comunicació bi-direccional (es pot indicar en el primer butlletí que s'envie) Temàtiques que se suggereixen: - Normativa relativa a igualtat i prevenció de la violència de gènere, conciliació, corresponsabilitat, usos del temps... - Notícies interessants i/o de proximitat relacionades amb qüestions d'igualtat i prevenció de la violència de gènere - Informació sobre masculinitats igualitàries i apoderament femení - Guies, eines, continguts audiovisuals interessants... - Accions dutes a terme del II Pla d'Igualtat Municipal - Informació relativa a les víctimes de violència de gènere i masclista En la carpeta es recopilaran tots els materials relacionats organitzats per temàtiques, tots els butlletins i podran incloure's materials formatius i tots els que així consideren les persones responsables de l'acció





ÀREA 12	Transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere
Acció 25	Informació clau a la plantilla de l'aprovació i contingut de l'II Pla d'Igualtat Municipal
Objectius	· Informar del contingut essencial del pla d'igualtat municipal i la seua aprovació a la plantilla del consistori · Garantir la implicació i coneixement del personal respecte a les polítiques d'igualtat impulsades pel pla municipal
Descripció de la acció	- Resumir les principals claus del pla d'igualtat municipal, especificant àrees d'acció i personal implicat - Creació de materials de difusió i comunicació del contingut del pla d'igualtat municipal - Enviament dels materials a la plantilla a través dels canals habituals de comunicació
Persones destinataries	- Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta - Ciutadania de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	Amb l'aprovació del II Pla d'Igualtat Municipal de l'Ajuntament de Paiporta
Responsables	- Àrea d'Igualtat - Personal de comunicació
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Material de suport: II Pla d'Igualtat Municipal de l'Ajuntament de Paiporta - Eines digitals per a la creació de materials de comunicació i difusió del pla - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Verificació de l'enviament d'informació resumida sobre el pla i la seua aprovació - Verificació de la creació de materials de difusió i naturalesa d'aquests
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Pot incloure's si fora possible en algun dels butlletins d'igualtat i/o en la carpeta d'acolliment amb perspectiva de gènere





ÀREA 12	Transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere
Acció 26	Avançar de manera efectiva en la creació de Pressupostos Municipals amb Enfocament de Gènere
Objectius	• Posar en valor al personal format en pressupostos amb enfocament de gènere • Integrar la igualtat de manera transversal al nivell fiscal i pressupostari del consistori • Desenvolupar anualment uns pressupostos amb enfocament de gènere que garantisquen millors polítiques d'igualtat en totes les àrees
Descripció de la acció	- Creació de l'equip motor per al desenvolupament dels pressupostos amb enfocament de gènere d'entre el personal format per a tal efecte (presència necessària de personal de l'àrea fiscal i pressupostària) - Desenvolupament dels primers pressupostos amb enfocament de gènere i creació dels posteriors - Realitzar un informe d'avaluació del procés al final de la vigència del pla d'igualtat intern
Persones destinatàries	- Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta - Ciutadania de Paiporta
Prioritat (1-3)	1-2
Cronograma de implantació	1er i 2n semestre. Permanent des del seu desenvolupament durant la vigència del pla d'igualtat
Responsables	- Àrea d'Hisenda i Administració General - Personal de l'àrea fiscal i pressupostària, tresoreria... - Equip motor per al desenvolupament dels pressupostos
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Materials de suport: Guia de la transversalització de la igualtat de l'Ajuntament de València, models i pressupostos d'altres municipis - Personal administratiu de suport - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Personal (desagregat per sexe) que ha participat en l'elaboració dels pressupostos (equip motor) i àrees municipals vinculades - Núm. de pressupostos amb enfocament de gènere creats - Verificació de realització de l'informe d'avaluació i principals conclusions
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	L'Ajuntament de Castelló porta diversos exercicis desenvolupant pressupostos amb enfocament de gènere, pot ser un bon model de referència





ÀREA 12	Transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere
Acció 27	Integració de la igualtat d'oportunitats en els processos de contractació i subcontractació de la corporació municipal
Objectius	- Redactar i integrar de manera efectiva les clàusules socials relatives a la igualtat en els plecs tècnics de contractació municipal - Afavorir la contractació i subcontractació d'empreses que tinguen en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones - Vigilar que les empreses contractades i subcontractades compleixen amb la normativa vigent en igualtat d'oportunitats
Descripció de la acció	- Redactar clàusules socials relatives a la igualtat en cada procés de contractació i subcontractació municipal - Requerir a les empreses contractades i subcontractades informes i documentació relativa al compliment de la normativa vigent en igualtat d'oportunitats
Persones destinataries	- Empreses contractades i subcontractades per l'Ajuntament de Paiporta i les seues plantilles - Ciutadania de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	1r semestre. Permanent durant la vigència del pla d'igualtat
Responsables	- Àrea d'administració general - Personal de contractació
Responsables Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Materials formatius del curs "Clàusules amb perspectiva de gènere" realitzat pel personal relacionat en 2019 - Materials de suport: Guia de la transversalització de la igualtat de l'Ajuntament de València, Documentació clàusules de gènere d'Infinita Consultora (Annex 16 de l'informe d'avaluació de l'II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta) - Nota interna: Plecs de prescripcions tècniques - Personal administratiu de suport - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Personal (desagregat per sexe) que ha participat en l'elaboració en les clàusules socials relatives a la igualtat - Núm. de processos de contractació/subcontractació en els quals s'han inclòs clàusules socials relatives a la igualtat - Núm. d'empreses i sector de les mateixes que han facilitat informes o documentació relativa al compliment amb el que s'estableix amb la normativa d'igualtat
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Vigilar que tot el personal responsable s'implique en la redacció de clàusules socials i replicar la formació realitzada en 2019 si es considera que és necessari actualitzar-la per la incorporació de personal nou o per canvis en la normativa (en el seu cas, incloure-ho en l'informe de seguiment i avaluació de l'acció)





ÀREA 12	Transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere
Acció 28	Formació presencial de 20h en transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere i redacció d'informes d'impacte de gènere per al personal responsable d'àrees
Objectius	• Assegurar la formació del personal responsable d'àrees en transversalitat i redacció d'informes d'impacte de gènere • Generar espais d'aprenentatge per àrees en relació a la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats • Afavorir el desenvolupament de polítiques públiques amb impacte de gènere
Descripció de la acció	- Dissenyar i calendaritzar la formació - Desenvolupar la formació de manera presencial garantint els continguts teoricopràctics (realització inicial d'un projecte, programa o informe) - Realitzar una avaluació de la formació realitzada - Cada àrea realitzarà una reunió-formació posterior amb el seu personal per a posar en comú l'apréns i desenvolupat - Desenvolupar de manera efectiva el treball iniciat durant la formació en el si de l'àrea municipal - Integrar els treballs realitzats en el diagnòstic i/o pla d'acció del següent pla d'igualtat intern o municipal (depenent del contingut dels mateixos)
Persones destinataries	- Responsables d'àrees municipals - Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1-2
Cronograma de implantació	2n i 3r semestre de la vigència del pla d'igualtat
Responsables	- Àrea d'Interior i Personal - Responsables de Formació - Responsables d'àrees
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Àrea d'Igualtat o entitat externa experta: Coordinació i/o desenvolupament i impuls de la formació (comptar amb recursos econòmics si fora necessari) - Documents de suport relacionats amb les matèries dels treballs pràctics (elements diagnòstics del pla d'igualtat, documentació interna...) - Personal administratiu de suport i col·laboració entre àrees municipals - Recursos propis del municipi





Indicadors de seguiment	- Verificació de la realització de la formació, continguts i recursos de suport d'aquesta, avaluació o informes realitzats a la seua finalització - Núm. de personal (desagregat per sexe i àrees) que ha participat en la formació - Núm. de projectes desenvolupats durant el curs i àrees participants - Núm. de reunions-formacions per àrees posteriors al curs i àrees participants - Núm. de projectes desenvolupats després del curs i àrees participants - Núm. de projectes, programes o informes efectivament inclosos en els posteriors plans d'igualtat i àrees implicades
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Incloure els processos i treballs en el Butlletí d'igualtat

ÀREA 12	Transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere
Acció 29	Realització de les actuacions informàtiques necessàries per a desagregar les dades per sexe
Objectius	• Assegurar l'existència d'eines informàtiques sensibles al gènere • Facilitar la labor de realització d'informes diagnòstics amb perspectiva de gènere • Sistematitzar i normalitzar el desagregar dades per sexe en la realització d'informes i tasques habituals dins de la corporació en tindre eines que ho faciliten
Descripció de la acció	- El departament d'informàtica contactarà amb totes les àrees per a esbrinar les necessitats respecte a la desagregació de dades i l'estat de les seues eines i maneig de les mateixes - Posada en marxa de les actuacions necessàries per àrees (serà prioritària l'àrea de recursos humans i personal i les que el personal responsable considere)
Persones destinataries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1-3
Cronograma de implantació	Durant tota la vigència del pla
Responsables	- Responsables d'àrees municipals - Responsable de Personal - Personal d'informàtica





Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Eines i recursos digitals - Models d'altres ajuntaments i institucions - Personal de suport - Recursos propis del municipi - Possible pressupost per a programari / recursos de programari lliure
Indicadors de seguiment	- Verificació del contacte entre les àrees i el personal d'informàtica - Núm. d'actuacions desenvolupades per àrees i naturalesa de les mateixes - Programari i eines utilitzades / comprades
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	

ÀREA 12	Transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere
Acció 30	Transparència i transversalitat en les actuacions desenvolupades des de l'Àrea d'Igualtat Municipal
Objectius	• Continuar realitzant reunions de coordinació interdepartamentals de l'àrea d'igualtat amb la resta d'àrees municipals • Transversalitzar la igualtat en el desenvolupament de les polítiques públiques
Descripció de la acció	- Mantindre la realització de reunions i comunicació periòdica amb les diferents àrees municipals per a coordinar actuacions i transversalitzar la perspectiva de gènere - Incloure informes de les mateixes en les memòries semestrals de la Xarxa Valenciana d'Igualtat
Persones destinataries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1-3
Cronograma de implantació	Permanent durant la vigència del pla d'igualtat, les memòries tindran caràcter semestral
Responsables	Àrea d'Igualtat
Responsables Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Plantilla de memòria semestral de l'àrea per a la Xarxa Valenciana d'Igualtat - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Núm. de reunions realitzades, àrees implicades i personal participant (desagregat per sexe) - Núm. i data dels documents de Memòria semestral de l'àrea per a la Xarxa Valenciana d'Igualtat





Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Podrà incloure's la informació de les memòries susceptible de ser-ho en el butlletí d'igualtat i/o en la carpeta d'acolliment amb perspectiva de gènere
--	---

ÀREA 12	Transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere
Acció 31	Reforç i estabilització de l'equip tècnic de l'Àrea d'Igualtat i estratègies per a la creació de noves figures de suport en el desenvolupament del pla d'igualtat i altres àrees relacionades
Objectius	- Dotar de recursos humans a l'àrea d'igualtat i a la posada en marxa dels plans d'igualtat - Comptar amb personal estabilitzat expert en promoció d'igualtat d'oportunitats
Descripció de la acció	- Reunió interdepartamental per a valorar la contractació de personal en pràctiques per al suport a les àrees amb major càrrega de treball en el desenvolupament del pla d'igualtat, especialment les àrees d'igualtat i personal i recursos humans i per a l'estabilització del lloc de treball d'agent d'igualtat - Fer efectiva la contractació d'una figura de promoció d'igualtat que formarà part de l'equip tècnic de l'Àrea d'Igualtat Municipal (desenvolupar el procés de convocatòria, selecció i contractació)
Persones destinataries	- Persones amb voluntat de formar part dels processos de selecció i contractació referits - Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1
Cronograma de implantació	Permanent des de l'inici de la vigència del pla d'igualtat
Responsables	- Responsables de les àrees municipals vinculades (selecció i contractació, secretaria, igualtat, personal...) - Regidories responsables
Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Documentació relativa al contracte programa de serveis socials - Documentació per a la creació de les bases de contractació de la figura de promotora/r d'igualtat - Recursos propis del municipi - Assessorament i suport de LABORA - Espai físic municipal condicionat que puga utilitzar-se com a espai de treball del personal que es valora contractar o que es contractarà de manera efectiva





Indicadors de seguiment	- Verificació de la reunió interdepartamental i conclusions aconseguides - Verificació del desenvolupament del procés de selecció de la figura de promoció en igualtat de gènere i documents relacionats (bases, temari referenciat...) - Documentació justificativa del personal de promoció d'igualtat de gènere efectivament contractat
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	

ÀREA 12	Transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere
Acció 32	Estratègia de millora de la participació i la coordinació i col·laboració interàrees per al desenvolupament, avaluació i seguiment del pla d'igualtat
Objectius	· Perfeccionar els processos de desenvolupament, aplicació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat intern de la corporació · Valorar la implicació i l'acompliment de les diferents àrees pel que fa al pla d'igualtat i a les accions relacionades
Descripció de la acció	- Realització d'un informe de seguiment per àrees de les mesures de les quals haja de responsabilitzar-se o en les quals haja participat com a personal destinatari que s'enviarà a la Comissió d'Igualtat durant l'últim any de vigència del pla (incloure en l'informe les reunions, comunicacions i espais de diàleg interàrees per a la seua realització) - Realització d'un informe global de resultats (Comissió d'Igualtat) - Realització d'un informe de valoració d'implicació de les àrees (Comissió d'Igualtat) - Integració dels informes en l'informe diagnòstic del següent pla d'igualtat intern
Persones destinataries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	1-3
Cronograma de implantació	Durant tota la vigència del pla
Responsables	- Responsables de les àrees municipals - Comissió d'Igualtat
Responsables Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Fitxes, plantilles i eines de seguiment i avaluació de l'II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta - Recursos propis del municipi





Indicadors de seguiment	- Núm. d'informes per àrees i personal implicat (desagregat per sexe) - Verificació de realització de l'informe global de resultats que incloga núm. d'accions realitzades per àrees i percentatge del total, personal implicat (desagregat per sexe) - Verificació de realització de l'informe de valoració d'implicació de les àrees que indique núm. de reunions realitzades, àrees implicades i personal participant (desagregat per sexe) - Verificació de la inclusió de tots dos informes en el diagnòstic del següent pla d'igualtat intern
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Cada àrea podrà realitzar un informe de seguiment propi i personalitzat de les accions de les quals ha de responsabilitzar-se utilitzant les fitxes de les accions de les mesures d'igualtat, ordenades cronològicament mitjançant la informació del cronograma d'implantació i utilitzarà les eines de seguiment i avaluació proposades, podent aplicar unes altres que considere més adequades

ÀREA 12	Transversalització de la igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere
Acció 33	Realització d'una jornada pilot de formació no reglada i sensibilització en igualtat a la plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Objectius	· Afavorir la creació d'espais informals de reflexió i sensibilització al voltant de la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones · Transversalitzar la igualtat i consolidar-la com un valor institucional que implica a tot el personal i les àrees municipals
Descripció de la acció	- Coordinació, calendarització i programació de la primera jornada de formació no reglada i sensibilització en igualtat a la plantilla de l'Ajuntament de Paiporta - Cerca d'un títol i idea força relacionada que siga atractiu i cridaner per a la plantilla - Difusió dels continguts de la jornada i inscripció de la plantilla (s'assegurarà la participació de totes les àrees municipals) - Realització de la jornada durant l'horari laboral i amb garanties de participació per al personal en exercici de drets de conciliació - Valoració de la jornada per part de la plantilla - Redacció d'un informe d'avaluació de resultats i propostes de millora
Persones destinataries	Plantilla de l'Ajuntament de Paiporta
Prioritat (1-3)	2
Cronograma de implantació	3r i 4t semestre
Responsables	- Àrea d'Igualtat - Comissió d'Igualtat - Personal d'informàtica





Responsables Recursos necessaris (econòmics, documentals, d'infraestructures...)	- Programació de la jornada - Material de suport - Recopilació de materials de jornades similars - Personal de suport tècnic - Espai diàfan i polivalent per a la realització de les diferents activitats - Eines digitals per a la gestió de les inscripcions i valoracions - Recursos propis del municipi
Indicadors de seguiment	- Verificació del desenvolupament de la jornada pilot - Verificació dels processos de comunicació de la jornada - Núm. d'inscripcions desagregades per sexe i àrees en comparació amb les persones efectivament participants (desagregades per sexe). Explicitar les persones en exercici de drets de conciliació. - Núm. d'activitats, continguts, participació en les mateixes... - Núm. de valoracions sobre la jornada desagregades per sexe - Verificació de la redacció de l'informe d'avaluació de resultats i propostes de millora
Suggeriments des de la perspectiva de gènere	Continguts que poden abordar-se en la jornada: - Activitats no mixtes (apoderament femení, sororitat i autodefensa feminista, masculinitats igualitàries i expressió de les emocions) - Qüestions relatives a la salut mental amb perspectiva de gènere - Espais de reflexió mixtos sobre les dificultats de les dones en l'exercici del poder i la presa de decisions en les diferents àrees municipals i en llocs de responsabilitat - Corresponsabilitat i treball de cuidats - Activitats vivencials, lúdiques-culturals

APLICACIÓ I SEGUIMENT

Per a garantir l'aplicació del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta, és necessari establir una sèrie de mecanismes que permeten assegurar la implementació de les mesures, i el seguiment del treball desenvolupat en aquestes.

Vigilar els processos d'aplicació, seguint els passos que es van realitzant i abordant les possibles problemàtiques, incidències i imprevistos que puguin generar-se, ens assegurarà la correcta implantació del pla, i ens permetrà també ser capaços d'ajustar les accions establides a través del pla d'acció, per a adequar-lo a les circumstàncies, tenint en compte els objectius que necessitem complir. En el cas de l'Ajuntament de Paiporta, en el desenvolupament del pla d'acció d'han plantejat una sèrie de mesures que facilitaren l'aplicació i el seguiment de les mateixes i la seua posterior avaluació, posant el focus en l'àrea i el personal responsable dels processos, i com ara veurem, el desenvolupament cronològic de les mateixes per ordre de prioritat.

Com hem anat plantejant, el personal responsable de cada acció s'indica en cadascuna de les fitxes del pla d'acció, atorgant a l'Àrea d'Igualtat la responsabilitat directa d'unes accions concretes i mantenint-se únicament com a figura puntual de seguiment i suport en el cas de la resta d'elles, oferint sempre





la seua visió i la possibilitat de consulta de qualsevol qüestió relativa al desenvolupament del pla d'igualtat. Així mateix, i seguint amb el que s'estableix amb el reglament de la composició de la Comissió d'Igualtat, aquesta es responsabilitzarà de les funcions aprovades en acord plenari i especificades al seu reglament, i també formarà part del desenvolupament de mesures concretes tal com està especificat en les fitxes anteriors. Es mantindrà, quan siga necessari, un diàleg estret amb la Representació Legal de les i els Treballadors durant tot aquest procés i amb els sindicats de referència.

Les persones responsables de les accions podran secundar-se, quan així es considere, en agents tècnics externs i especialistes en igualtat. Aquest equip podrà secundar-se en la corporació política i l'equip de govern municipal responsables de les àrees que intervinguen en cada cas. Així mateix, totes les persones implicades garantiran els recursos necessaris, materials i humans, per al correcte desenvolupament de les mesures d'igualtat, tal com s'estableixen en el pla d'acció.

La fase de seguiment serà així mateix promoguda per les persones responsables del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta. Les eines que s'utilitzaran seran qüestionaris o fitxes de seguiment, mitjançant les quals s'analitzarà la informació sobre els avanços respecte a les mesures d'igualtat, que permetran, si fora necessari, poder plantejar propostes de modificació o ajustos, o simplement continuar amb el pla d'acció establert.

Aquesta fase es plantejarà en funció de les possibilitats dels equips de treball i de les circumstàncies concretes, encara que s'estableix com a convenient realitzar un seguiment anual, per a conèixer el grau d'implantació i l'evolució temporal de les mesures d'igualtat que recull aquest pla. En algunes de les mesures ja s'indica quan realitzar aqueix seguiment, així que només és necessari posar-ho en marxa.

A continuació, s'ofereixen les següents eines per a gestionar l'aplicació i el seguiment del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta:

Fitxa de seguiment

FITXA DE SEGUIMENT DE MESURA	
Àrea de actuació	
Mesura	
Personal responsable	
Data d'implantació	
Data de seguiment	
Cumplimentada per	
Indicadors de seguiment (establerts a la fitxa de la mesura)	• •





Indicadors de resultat	
Nivell de execució	• Pendent • En execució • Finalitzada
Motiu/s per els que la mesura no s'ha iniciat o completat totalment	• Falta de recursos humans • Falta de recursos materials • Falta de temps • Falta de participació • Descoordinació amb altres departaments • Desconeixement del desenvolupament • Altres motius (especificar)
Indicadors de procés	
Adequació dels recursos assignats	
Dificultats i barreres trobades per a la implantació	
Solucions adaptades (al seu cas)	
Indicadors d'impacte	
Reducció de desigualtats	
Millores produïdes	
Propostes de futur	
Documentació acreditativa de l'execució de la mesura (listar i adjuntar)	

Cronograma

MESURES	primer any		segon any		tercer any		ÀREA / PERSONAL RESPONSABLE
	1er semestre	2º semestre	3er semestre	4º semestre	5º semestre	6º semestre	
1. Àrea de selecció i contractació							
Acció 1							Interior i Personal Selecció i contractació
Acció 2							Interior i Personal Selecció i contractació
2. Àrea de classificació professional i condicions de treball							
Acció 3							Interior i Personal
Acció 4							Interior i Personal
Acció 5							RLPT Àrea d'Igualtat
3. Àrea de formació							
Acció 6							Interior i Personal Formació Informàtica
Acció 7							Interior i Personal Formació Informàtica
Acció 8							Interior i Personal Formació Informàtica





Acció 9							Interior i Personal Formació Informàtica
Acció 10							Igualtat
4. Àrea de promoció professional							
Acció 11							Interior i Personal
Acció 12							Interior i Personal Secretaria
5. Àrea d'infrarrepresentació femenina							
Acció 13							Interior i Personal Selecció i contractació Secretaria
Acció 14							Igualtat Participació ciutadana Selecció i contractació Comunicació
6. Àrea del exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral							
Acció 15							Interior i Personal Comunicació
Acció 16							Interior i Personal Comissió d'Igualtat Comunicació
7. Àrea de salut laboral							
Acció 17							Benestar Social Igualtat RLPT
Acció 18							Interior i Personal Riscos laborals
8. Àrea de prevenció i abordatge de la violència de gènere							
Acció 19							Interior i Personal Benestar social Comunicació
Acció 20							Interior i Personal Benestar social Formació
9. Àrea de prevenció de l'assejament sexual i per raó de sexe							
Acció 21							Interior i Personal Comissió anti-assetjament Comunicació
10. Àrea de retribucions							
Acció 22							Interior i Personal Informàtica
11. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista							
Acció 23							Igualtat Comunicació
12. Àrea de transversalització de la igualtat e incorporació de la perspectiva de gènere							
Acció 24							Comunicació Igualtat Comissió Igualtat
Acció 25							Igualtat Comunicació





Acció 26							Hisenda i Administració General
Acció 27							Administració General Contractació
Acció 28							Interior i Personal Formació Responsables Àrees
Acció 29							Responsables Àrees Interior i Personal Informàtica
Acció 30							Igualtat
Acció 31							Responsables de les àrees municipals vinculades (selecció i contractació, secretaria, igualtat, personal...) Regidories responsables
Acció 32							Responsables de les àrees municipals Comissió d'Igualtat
Acció 33							Igualtat Comissió d'Igualtat Informàtica

Tabla d'avaluació d'accions

Àrea	Accions	Estat		
		Realitzada	No realitzada	En procés
1	2	x	x	x
2	3	x	x	x
3	5	x	x	x
4	2	x	x	
5	2	x	x	x
6	2	x	x	
7	2	x	x	x
8	2	x	x	x
9	1	x	x	x
10	1	x	x	x
11	1	x	x	x
12	10	x	x	x
TOTAL	33	x	x	x





Les eines de seguiment del desenvolupament de l'II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta, com ja s'ha exposat, serviran per a analitzar el grau d'execució de les mesures proposades. Si fora necessari, les persones responsables de les accions, al costat de la Comissió d'Igualtat, en qualsevol les actuacions de seguiment, plantejaran una proposta de modificació de mesures, per a ajustar-les a la realitat i a la consecució dels objectius establits.

Per a tal fi s'utilitzarà la mateixa fitxa utilitzada per a la mesura a modificar, establint els canvis que es considere i indicant en al costat del número de la mesura una lletra, seguint l'ordre alfabètic, per a assenyalar així que es tracta d'una versió de la mesura diferent.

AVALUACIÓ

L'avaluació d'un pla d'igualtat és el procés pel qual s'analitza en quin grau s'han complit les accions plantejades en funció als objectius establits en el pla d'acció.

Com s'ha expressat anteriorment, en algunes mesures del pla d'acció s'indica quan avaluar l'acció desenvolupada; a més d'en aqueix moment, també haurà de fer-se quan es produïska alguna incidència o modificació substancial de les condicions de partida o normativa reguladora de la qüestió que s'estiga abordant.

Per a l'avaluació del pla d'igualtat s'analitzaran els següents eixos:

- Resultats obtinguts:
S'han complit les accions i mesures programades en funció dels objectius i necessitats que es van derivar del diagnòstic? Quines dades llancen els indicadors d'avaluació establits?
- Desenvolupament del procés:
Quins recursos humans i materials s'han necessitat? S'ha disposat de tots ells? S'ha complit el cronograma establert? Quantes modificacions s'han realitzat?
- Impacte de les mesures executades:
Quin ha sigut l'impacte de les mesures executades a l'Ajuntament d'Utiel? S'ha millorat la situació de partida? S'han produït canvis en les àrees analitzades?





El II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta s'avaluarà al final de cadascun dels anys de vigència, per a establir si s'estan aconseguint els objectius previstos, redefinint les accions que siguin necessàries, tal com s'ha indicat en l'apartat anterior. L'avaluació final es realitzarà després de la finalització del període de vigència d'aquest.

En aquesta avaluació s'aportaran les conclusions obtingudes, oferint una anàlisi comparativa de la situació actual respecte a la inicial. L'avaluació serà positiva o negativa en funció del percentatge d'accions desenvolupades i de l'impacte de les mesures executades.

L'avaluació, de la mateixa manera que l'aplicació i el seguiment, es realitzarà per l'equip de treball designat per la Comissió d'Igualtat, responsable del pla. En tot moment, s'informarà la plantilla de tot el procés analitzat en la fase d'avaluació: desenvolupament del pla en conjunt, consecució d'objectius i desenvolupament d'accions.

L'avaluació és una part indispensable en el desenvolupament del pla d'igualtat, perquè valora des d'una perspectiva crítica, les accions realitzades, i permet desenvolupar les estratègies futures que s'integraran en el següent pla d'acció. Per al desenvolupament de la fase d'avaluació es proposen les següents eines, adaptades de la Guia per a l'elaboració de plans d'igualtat en les empreses, del Ministeri d'Igualtat i l'Institut de les Dones, que són eficaces en el procés avaluador d'aquest pla d'igualtat institucional.





Qüestionari d'avaluació per a la Comissió d'Igualtat

DADES	
Sexe	· Home · Dona
¿Formes part de la RLPT?	
Relació laboral amb l'empresa	
Quin grau de compliment general dels objectius de la igualtat s'ha aconseguit? 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%	
· El compliment dels objectius i les accions proposades han obtingut els resultats esperats cap a la millora de la igualtat a l'Ajuntament de Paiporta? _____ · S'han percebut canvis d'actituds en relació a la igualtat entre les persones de la plantilla? _____ · Quines dificultats s'han trobat en relació al procés d'implementació del Pla d'igualtat? _____ · En el cas que hi haja hagut dificultats: Com han sigut esmenades aqueixes dificultats? _____ · S'han percebut resistències en l'aplicació del Pla? (Assenyalar quins) _____ · S'han incorporat noves accions que inicialment no estaven previstes en el Pla? Assenyalar (quins) _____ · Algunes de les accions o objectius previstos han hagut de ser modificats? (Assenyalar quins i quina modificació s'ha efectuat) _____ · Algunes de les accions o objectius previstos han hagut de ser desestimats i anul·lats? (Assenyalar quins) _____ · Hi ha hagut participació i suport del personal tècnic i polític cap al Pla d'igualtat? (De l'1 al 10) _____ · Els recursos econòmics i materials assignats han sigut suficients? _____ · El temps de compliment d'objectius s'ha respectat? _____ · La Comissió d'Igualtat s'ha compromés adequadament amb el compliment dels objectius del Pla? _____ · Assenyalar les barreres que s'han trobat el Pla i proposta de millora _____	





Qüestionari d'avaluació per a la Plantilla

A l'Ajuntament de Paiporta ens trobem avaluant el nostre II Pla d'Igualtat Intern. A continuació, trobaràs un qüestionari de caràcter anònim i confidencial en el qual trobaràs algunes preguntes que ens serviran per a conèixer la teua percepció i opinions sobre uns certs aspectes relacionats amb el desenvolupament i implantació del pla d'igualtat. És important que les respostes siguin sinceres i espontànies i, no et preocupes, no existeixen respostes correctes ni incorrectes. Moltíssimes gràcies per la teua col·laboració!

DADES PERSONALS	
Sexe	• Home • Dona
Edat	• Menys de 45 anys • 45 anys o més
Responsabilitats de cures	• Fills/es • Ascendents • Altres persones dependents • No tinc responsabilitats de cures
DADES PROFESIONALES	
Responsabilitat	
Lloc de treball	
Antiguitat	• Menys de 2 anys • Entre 2 i 5 anys • Més de 5 anys
Tens persones al teu càrrec?	• SÍ • NO
Formes part de la RLPT?	

	SÍ	NO
Consideres que ha millorat la situació d'igualtat de la plantilla amb l'II Pla d'Igualtat Intern implementat?		
Creus que ha servit per a...?		
.... ajustar condicions laborals de les dones?		
... millorar les polítiques de conciliació i corresponsabilitat?		
... augmentar la presència i participació de dones en la presa de decisions?		
... canviar la mentalitat d'ús del temps i presència en el treball?		





... prendre consciència de les barreres, discriminacions i estereotips de gènere?		
... equilibrar la plantilla en relació amb el nombre de dones i homes en les diferents àrees i llocs de treball?		
... estendre l'ús del llenguatge i comunicació no sexista?		
... que dones i homes tinguin efectivament les mateixes oportunitats?		
... transversalitzar la igualtat en l'àmbit intern i extern de la institució?		
... altres? Indicar quins _____		
Les accions que s'han desenvolupat han servit per a sensibilitzar-te i tindre més present les situacions de desigualtat de gènere?		
Si tingueres algun dubte o consulta sobre temes d'igualtat sabries on dirigir-te per a resoldre-la?		
Has rebut formació sobre igualtat?		
Creus que s'ha implicat a tota la plantilla en el pla d'igualtat?		
Consideres que s'han aconseguit els objectius del pla d'igualtat proposats inicialment?		
La teua valoració global: de l'1 al 10 quant a satisfacció amb el Pla d'Igualtat · 1 · 2 · 3 · 4 · 5 · 6 · 7 · 8 · 9 · 10		
Què destacaries com més positiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat? _____ _____ _____ _____		
Què destacaries com més negatiu del procés d'implantació del pla d'igualtat? _____ _____ _____ _____		
Quines accions consideres que han sigut més efectives? _____ _____ _____ _____		
Quines accions consideres que es necessitaria millorar? _____ _____ _____ _____		



Model d'informe d'avaluació

Avaluació Final II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Paiporta [inserir període de referència]

Dades generals:

- Fitxa tècnica
- Data de l'informe
- Període de l'anàlisi
- Equip / Àrea / Persona que realitza l'avaluació

Gradació per a avaluar (ALT/MIG/BAIX]

Informació de resultats per a cada àrea d'actuació

- Grau de compliment d'objectius definits en el pla d'acció
- Nivell de realització de les accions previstes en el pla d'igualtat
- Nivell d'obtenció de resultats esperats
- Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors establits
- Grau d'accions de noves necessitats detectades
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic
- Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat

Informació sobre el procés d'implantació

- Nivell de desenvolupament de les accions
- Grau d'implicació de la plantilla en el procés
- El pressupost previst ha sigut...
- El compliment del calendari previst ha sigut...
- Adequació dels recursos assignats
- Dificultats, obstacles o resistències trobades en l'execució
- Solucions adoptades si escau





Informació sobre impacte

- S'han produït canvis en la cultura organitzativa i institucional?
- S'han reduït els desequilibris de presència de les dones?
- S'han reduït els desequilibris de presència dels homes?
- Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de l'equip de govern i la corporació municipal a nivell polític?
- Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la plantilla?
- S'han detectat canvis en relació amb la imatge externa i interna de la institució?
- Assenyala en quin han consistit els canvis tant en relació amb les persones com en la gestió i clima institucional

Conclusions i propostes

- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del pla d'igualtat
- Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades tant d'aplicació immediata com a futur quan es produïska l'actualització del pla d'igualtat





II PLAN IGUALDAD INTERNO AYUNTAMIENTO PAIPORTA - SEFYCU 3028126

Puede acceder a este documento en formato PDF - PAdES y comprobar su autenticidad en la Sede Electrónica usando el código CSV siguiente:



URL (dirección en Internet) de la Sede Electrónica: <https://paiporta.sedipualba.es/>

Código Seguro de Verificación (CSV): JZAA RUYE NQXN NZWM PPWT

En dicha dirección puede obtener más información técnica sobre el proceso de firma, así como descargar las firmas y sellos en formato XAdES correspondientes.

Resumen de firmas y/o sellos electrónicos de este documento

Huella del documento para el firmante	Texto de la firma	Datos adicionales de la firma
	PILAR GOMEZ LORAS AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Firma electrónica - ACCV - 27/01/2022 12:52 MARIA PILAR GOMEZ LORAS
	Regidora d'Urbanisme, Medi Ambient i Sostenibilitat - Decret núm. 3301/2021 d'Alcaldia, de 13 de desembre de 2021. La regidora MARIA ANGELES VAL CANÓS	Firma electrónica - ACCV - 27/01/2022 12:58 MARIA ANGELES VAL CANOS
	PASCUAL MARTÍNEZ ESTRUCH Secretario del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Firma electrónica - ACCV - 27/01/2022 13:24 PASCUAL VICENTE MARTINEZ ESTRUCH
	P.D. Regidor d'Interior i Personal - Decret núm. 1921/2021 d'Alcaldia, de 5 de juliol de 2021. El regidor VICENT CISCAR CHISBERT	Firma electrónica - ACCV - 27/01/2022 13:25 VICENT CISCAR CHISBERT
	JOSE MANUEL RODRIGUEZ DOMINGUEZ	Firma electrónica - ACCV - 27/01/2022 13:27 JOSE MANUEL RODRIGUEZ DOMINGUEZ
	ESTHER AMPARO CORONADO GARCÍA Regidora d'Igualtat	Firma electrónica - ACCV - 27/01/2022 13:48 ESTHER AMPARO CORONADO GARCIA
	MARIA JESUS LOPEZ SANZ Regidora d'Innovació i Atenció Ciutadana	Firma electrónica - ACCV - 27/01/2022 13:54 MARIA JESUS LOPEZ SANZ