

MUNICIPIS

Ajuntament de Benigànim

2024/12484 *Anunci de l'Ajuntament de Benigànim sobre l'aprovació definitiva del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.*

ANUNCI

Per acord plenari de data 14 de maig de 2024, es va aprovar inicialment el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Benigànim.

En data 30 de maig de 2024, es va publicar en el Butlletí Oficial de la Província de València núm. 104, Edicte de l'Ajuntament de Benigànim sobre aprovació Inicial del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Benigànim, donant un termini de trenta dies hàbils perquè els/as interessats/as pogueren examinar l'expedient i presentar les reclamacions que estimaren oportunes.

Transcorregut aquest termini, sent que no s'han presentat reclamacions, el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Benigànim, es considera definitiu d'acord amb el que s'establix en l'apartat tercer de l'acord plenari de data 14 de maig de 2024.

Pel que s'ordena la publicació íntegra del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Benigànim, en el Butlletí Oficial de la Província de València.

VEURE ANNEX

Benigànim, a 5 de setembre de 2024. —L'alcaldeessa, Juana Herrero Ríos.





***II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones
i homes de l'Ajuntament de Benigànim
2024-2028***



CONTINGUT

1. PRESENTACIÓ	1
2. MARC NORMATIU	1
3. PRINCIPIS GENERALS	3
4. FITXA ENTITAT	5
5. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA ..	5
6. ÀMBIT D'APLICACIÓ VIGÈNCIA	8
7. PLA D'ACCIÓ I OBJECTIUS	9
8. METODOLOGIA	10
9. PRINCIPALS CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC	11
10. MESURES	15
11. CRONOGRAMA	25
12. MITJANS I RECURSOS	26
13. SEGUIMENT, VALORACIÓ, DESENVOLUPAMENT	26
14. PROCEDIMENT PER A LA REVISIÓ I MODIFICACIÓ.....	29

Annexos

- I. Comissió Negociadora del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benigànim.
- II. Reglament Comissió negociadora II pla Igualtat.
- III. Extracte conclusions estudi – diagnòstic.
- IV. Fitxa seguiment i avaluació.
- V. Acta aprovació II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benigànim.

II Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Benigànim 2024-2028.

Supervisat i aprovat per la Comissió negociadora d'Igualtat de l'Ajuntament de Benigànim, en data 07/05/2024

Coordinat i elaborat pel personal tècnic de les àrees municipals d'igualtat i personal.





1. PRESENTACIÓ.

L'Ajuntament de Benigànim, com a administració pública, està obligat a respectar la igualtat entre dones i homes d'acord amb el mandat constitucional i les lleis vigents. Este mandat queda recollit, entre altres normatives, en la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), que indica:

- *Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*
- *Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que s'hi prevegen.*

El Pla d'igualtat és un instrument eficaç l'objectiu del qual és aconseguir la igualtat real i efectiva entre les persones treballadores de l'Ajuntament de Benigànim, el qual tenia vigent un I Pla d'igualtat intern, aprovat l'any 2018, que va suposar un impuls important en les mesures concretes que l'Ajuntament va posar en marxa per a donar suport a la igualtat entre dones i homes.

Aquest II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Benigànim, suposa una continuïtat, millora i adaptació de l'anterior Pla, a la normativa vigent no contemplada en l'anterior pla. Conté una sèrie de mesures dirigides al personal que treballa en este ajuntament, amb actuacions encaminades a la transformació de la cultura organitzacional, perquè la igualtat entre dones i homes siga un pilar de les relacions laborals, del treball que es fa des de la institució i de la manera de presentar-nos, com a institució, davant la ciutadania.

Té per finalitat que, les persones que treballen en la institució gaudisquen de nivells més alts d'equitat, milloren les condicions de treball i la qualitat del treball. A més, incorpora la perspectiva de gènere i no requereix més que el compromís i la voluntat de canvi. És un pla de caràcter transversal que incorpora la igualtat de gènere al llarg del seu desenvolupament i en el conjunt de totes les àrees municipals.

El Pla es compon de diversos apartats, com són el marc normatiu, principis generals, àmbit d'aplicació i vigència; els objectius generals que persegueix; la metodologia emprada; resum de les conclusions de l'informe diagnòstic, mesures i accions proposades, relacionades en les diferents matèries objecte d'anàlisi que cal desenvolupar; el seguiment i l'avaluació.

2. MARC NORMATIU

El dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats és un dret fonamental que queda arrellegat en l'article 14 de la Constitució Espanyola. No obstant això, la dificultat per a fer efectiu este dret ha derivat en l'elaboració de múltiples normatives específiques en matèria d'igualtat.

*La més reconeguda és la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE num.71 de 23 de març), l'objectiu principal és "fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant*





l'eliminació de la discriminació de la dona, siga com fora la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària”.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, incorpora canvis molt significatius en esta Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en matèria de plans d'igualtat:

- Establix l'obligatorietat que totes les empreses amb cinquanta o més persones treballadores han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.
- Enumera els elements i continguts mínims que ha de contindre el pla d'igualtat:
 - 1) Diagnòstic de la situació negociat, si és el cas.
 - 2) Objectius a aconseguir en connexió amb les estratègies i pràctiques dirigides a la seua consecució.
 - 3) Sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Establix un registre en el qual han de quedar inscrits tots els plans d'igualtat.
- Ordena al Govern a dur a terme el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat.

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713, 2010, sorgix per a donar compliment al mandat de desenvolupament reglamentari establert en l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007. De la mateixa manera, “servix d'instrument per a impulsar la igualtat real i efectiva entre dones i homes conforme al que es disposa en els articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola, i l'article 14 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, atés que els plans i mesures d'igualtat en les empreses són un instrument eficaç per a combatre les possibles formes de discriminació existents en l'àmbit de les organitzacions i per a promoure canvis culturals que eviten biaixos i estereotips de gènere que continuen frenant la igualtat real entre dones i homes. A més, els plans d'igualtat també s'articulen com un instrument de millora de les organitzacions quant a la seua imatge, clima laboral i rendibilitat.”

Sense perjudi de previsions diferents acordades en conveni col·lectiu, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, de conformitat amb el que es preveu en els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que “els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores”. En les empreses on no existisca la representació legal referida, el pla d'igualtat serà negociat amb “els sindicats més representatius i amb els sindicats representatius del sector al qual pertanga l'empresa”.

Així mateix, d'acord amb el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que complementa la regulació continguda en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, els plans d'igualtat han d'incloure un Registre Retributiu, així com





una Auditoria Retributiva que comprove si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, complix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

*En l'àmbit autonòmic, la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes**, persegueix "regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana, establir els principis generals que han d'orientar esta igualtat (...), així com establir l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Comunitat Valenciana." (*Art 1).*

Algunes de les matèries relacionades que esta Llei estableix són:

- La igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball (Art 44).*
- La igualtat en la promoció interna (Art 44).*
- El foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació (Art 44).*
- L'assetjament sexual (Art 47).*
- El llenguatge no-sexista en els escrits administratius (Art 47).*

Esta Llei també regula l'establiment de Plans d'Igualtat en les empreses com a mesura en l'àmbit laboral i a este efecte definix com a Plans d'Igualtat, aquells "documents en els quals es vertebren les estratègies de les entitats per a la consecució real i efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i que necessàriament hauran de contindre mesures concretes per a fer efectiu este principi" (Art 20). Determina, a més, que les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic estan obligades a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat (Art 20.4)

3. PRINCIPIS GENERALS.

Igualtat col·lectiva i integradora.

Dirigit al conjunt de la plantilla. Totes les persones treballadores de l'Ajuntament són iguals, sense que hi puga haver cap discriminació directa o indirecta per raó de naixement, raça, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, identitat de gènere, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Igualtat de tracte entre dones i homes.

La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil, així com

Actiu i preventiu.

Suposa l'adopció de mesures orientades a eliminar les causes que generen la desigualtat entre dones i homes i la discriminació a través d'actuacions que s'anticipen a estes situacions per a evitar-ne l'agreujament, i consolidar les que mantenen la igualtat





Negociat.

Considera com un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i cooperació de les parts: Representació de l'entitat i representació de la plantilla.

Dinàmic i flexible.

És progressiu i està sotmés a canvis constants. S'ha elaborat a mesura, en funció de les necessitats i possibilitats identificades.

Transversalitat

Implicar tota l'organització municipal. La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar a la presa de decisions, la planificació, la posada en marxa, el seguiment i l'avaluació del conjunt de les accions i actuacions municipals, de manera que implique cada una de les àrees i serveis.

Sistemàtic-coherent.

Les mesures que s'han d'aplicar amb la finalitat d'aconseguir la igualtat real, s'aconsegueix pel compliment d'objectius sistemàtics, que han de ser raonables i proporcionats en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, i temporals, finalitzant quan s'ha aconseguit la igualtat real entre dones i homes.





4. FITXA ENTITAT



DADES DE L'ORGANISME						
Raó Social	AJUNTAMENT DE BENIGÀNIM					
NIF	P4606200F					
Domicili social	Plaça Major, 3					
Forma jurídica	Administració pública Local					
Responsable de l'Entitat						
Nombre	YOVANA HERRERO RIOS					
Càrrec	ALCALDIA					
Telef.	962920002					
e-mail	alcaldia@beniganim.org					
Responsable d'Igualtat						
Nombre	NATALIA ALBERT MATEU					
Càrrec	REGIDORIA IGUALTAT					
Telef.	962920002					
e-mail	igualtat@beniganim.org					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Activitats generals de l'administració pública					
CNAE	8411					
Descripció de la activitat	Servir amb objectivitat els interessos generals, actuant d'acord amb els principis d'eficàcia, jerarquia, descentralització, desconcentració i coordinació, amb sotmetiment ple a la Constitució, a la Llei i al Dret. <i>Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.</i>					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	El municipi					
DIMENSIO						
Persones Treballadores	Dones	55	Homes	43	Total	98
Centres de treball	1					
Pressupost anual (€)	5.226.259,55 €					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal	SI					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts	<ul style="list-style-type: none"> • Municipi fundador de la Xarxa de municipis protegits contra la Violència de Gènere. <i>Decret del President núm. 11598, de data 10 de desembre de 2018.</i> • Adhesió al pacte valencià contra la violència de gènere i masclista. <i>Plenari 30 de març 2021.</i> 					
Representació legal i/o sindical de Treballadors i Treballadores	Dones	3	Homes	5	Total	8

5. DETERMINACIÓ DE LES PART QUE CONCERTEN EL PLA

Miçjançant providència d'alcaldia de data 30 de gener de 2024, indicant que, en data 23 de juliol de 2023 es va produir la caducitat tècnica del I Pla d'Igualtat Intern de





l'Ajuntament de Benigànim, sense haver-se executat cap acció per al seguiment, revisió i/o elaboració d'un II Pla d'Igualtat, que s'impulsa la creació del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament per personal propi, amb la implicació impulsora de les àrees municipals d'Igualtat, Personal, Secretaria i Intervenció, així com sol·licitant la col·laboració i participació de la resta d'àrees municipals de l'Ajuntament.



Expedient Gestiona 275/2024

YOVANA HERRERO RIOS (1 de 1)
Acordada en Ple
Data: 17/09/2024 10:02:28 (96292002) 46830

Mitjançant el present escrit i en virtut del que es disposa en l'article 5 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'Ajuntament de Benigànim, P4606200F i domicili social Plaça Major, 3, CNAE 8411, Conveni Col·lectiu aplicable II Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana, promou la negociació del II pla d'igualtat i diagnòstic previ i exposa:

- 1) Que la persona sotasignada, ostenta legitimació per part de Ajuntament de Benigànim per a negociar el II pla d'igualtat i el seu diagnòstic previ.
- 2) Que l'àmbit de negociació del II pla d'igualtat i el seu diagnòstic previ és l'empresa, amb un únic centre de treball, Plaça major, 3 de Benigànim, en la província de València (Comunitat Valenciana), i compta amb 98 persones treballadores, amb representació legal o sindical de les persones treballadores.
- 3) Que les matèries objecte de negociació de conformitat amb l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el citat Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, seran almenys:
 - Procés de selecció i contractació
 - Classificació professional
 - Formació
 - Promoció professional
 - Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
 - Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
 - Infrarepresentació femenina
 - Retribucions
 - Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
 - Violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista.
- 4) Que l'empresa assenjala com a domicili a l'efecte de comunicacions, Plaça Major, 3 de Benigànim (46830) i com a persona de contacte a Yovana Herrero Rios, alcaldia@beniganim.org, i telèfon: 96292002
- 5) Als efectes de constituir la comissió negociadora del II pla d'igualtat de l'Ajuntament de Benigànim, segons el contingut de l'article 5.1 i 5.2, del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, que literalment refereix:

Tel. 962920002 FAX 962217010 CIF P-4606200-F CP 46830 REGISTRE D'ENTITATS LOCALS N. 01460620



Verificació de l'autenticitat del document signat electrònicament des de la plataforma ePublico Gestiona | Pàgina 1 de 2

Tel. 962920002 FAX 962217010 CIF P-4606200-F CP 46830 REGISTRE D'ENTITATS LOCALS N. 01460620





«1. Sense perjudici de previsions diferents acordades en conveni col·lectiu, i de conformitat amb el que es preveu en els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores d'acord amb el present article.

A tals efecte, es constituirà una comissió negociadora en la qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

2. Com a regla general, participaran en la comissió negociadora, per part de les persones treballadores, el comitè d'empresa, les delegades i els delegats de personal, si és el cas, o les seccions sindicals si les calguera, en el seu conjunt, sumen la majoria dels membres del comitè.

La intervenció en la negociació correspondrà a les seccions sindicals quan estes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre les delegades i delegats de personal.

La composició de la part social en la comissió negociadora serà proporcional a la seua representativitat.

El procediment de negociació en aquells aspectes no expressament tractats en el present reglament serà l'establert en l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.



En les empreses amb diversos centres de treball negociarà el comitè intercentres si existix i té establides competències per a la negociació.

La negociació del pla d'igualtat en els grups d'empresa es regirà pel que s'estableix en l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors per als convenis d'eixe àmbit.»

Per tot l'exposat, es convoca a les diferents persones que ostenten representació sindical en l'Ajuntament de Benigànim, a les quals els hi arriba aquest comunicat per aplicació Gestiona (avis) o per correu electrònic remès des de igualtat@beniganim.org, per procedir a la constitució de la comissió de negociació del II pla d'igualtat de l'Ajuntament de Benigànim, el proper dilluns **12 de febrer de 2024 a les 13:00, en primera convocatòria, i a les 13:15 en segona, en el primer pis de l'Ajuntament.**



I per deixar-ne constància als efectes oportuns signatura la present

Yovana Herrero la representant legal de l'empresa a l'efecte de negociació.
Benigànim a data de la firma electrònica

 Tel. 962920002  FAX 962217010 CIF P-4606200-F CP 46830 REGISTRE D'ENTITATS LOCALS N. 01460620



Codi Validació: 9JFDE3THWDFQ43KX6L3SJ
Verificació: <https://beniganim.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 2

 Tel. 962920002  FAX 962217010 CIF P-4606200-F CP 46830 REGISTRE D'ENTITATS LOCALS N. 01460620





El present Pla d'Igualtat ha estat subscrit per la Comissió Negociadora del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benigànim, en data: 07/05/2024 constituïda per: **(Annex I)**

- ➔ **PRESIDÈNCIA**, Yovana Herrero Rios
- ➔ **SECRETARIA.**: Jose David Bellver Benavent i/o Juan Luis Alia Olague
- ➔ **REPRESENTACIÓ ENTITAT**: Maria Carmen Vañó Escrivà, Maria Carmen Alabort Honrubia, i José Miguel Cháfer Català
- ➔ **REPRESENTACIÓ TREBALLADORS I TREBALLADORES**: Amparo Llopis Mateu, Genero Bellver Moscardó i Rosa Marín Faus

Les parts negociadores, en el reglament aprovat prèviament han acordat que la Comissió Negociadora té les següents competències:

- 1) *Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el II pla d'igualtat.*
- 2) *Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.*
- 3) *Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seua implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.*
- 4) *Impuls de la implantació del II Pla d'Igualtat en l'Ajuntament.*
- 5) *Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del II pla d'igualtat implantades.*
- 6) *Quantes altres funcions pogueren atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acorden per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fora aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, depòsit i publicació.*
- 7) *L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.*

El funcionament i composició d'aquesta, estarà sotmés al contingut del seu reglament aprovat en sessió plenària de 26 de març de 2024, mitjançant el qual es va acordar l'aprovació inicial del **REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL II PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BENIGÀNIM. (Annex II)**

6. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA.

Este II Pla d'Igualtat s'aplica a la totalitat del personal de l'Ajuntament de Benigànim, independentment de la seua relació contractual i de les seues circumstàncies professionals i personals.





Este Pla d'Igualtat és aplicable en el municipi de Benigànim. Igualment serà aplicable a tots aquells centres de treball que l'Ajuntament puga obrir o gestionar durant la vigència del present pla.

Per a aconseguir els objectius d'este pla, per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de quatre anys, des de maig 2024 a maig de 2028.

Acabat este termini, si els objectius no s'hagueren aconseguït o les mesures no s'hagueren executat íntegrament, es podrà prorrogar un any més, mentre s'elabora un altre Pla d'acord amb l'informe de finalització i els que s'acorde en Comissió.

7. PLA D'ACCIÓ I OBJECTIUS.

Una vegada fet l'anàlisi i el diagnòstic de la situació quant a la distribució per sexe del personal de l'Ajuntament, es proposen els següents objectius:

L'objectiu general és consolidar i aprofundir en la gestió de l'Ajuntament de Benigànim el principi fonamental d'igualtat entre dones i homes, basat en la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'àmbit laboral amb la finalitat d'aconseguir la igualtat real i efectiva sense discriminació per raó de sexe i l'eliminació de barreres que dificulten el ple desenvolupament de les persones, creant un clima de treball lliure de sexisme i desigualtats.

Objectius específics qualitius:

- *Impulsar la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits de la institució i garantir l'absència de biaixos discriminatoris per raó de sexe promovent l'accés d'homes i dones a l'ocupació pública en condicions d'igualtat, especialment, en les àrees en les quals tant uns com les altres es troben infrarepresentades.*
- *Previndre i evitar qualsevol tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe a través de la seua detecció precoç amb una labor contínua de sensibilització.*
- *Integrar la perspectiva de gènere en la gestió municipal, prestant especial atenció als processos de comunicació.*
- *Difondre i visibilitzar una cultura compromesa amb la igualtat de gènere i d'oportunitats entre tot el personal funcional, laboral i entre les persones amb responsabilitat política tractant d'eliminar qualsevol obstacle que dificulte la consecució de l'equitat real.*

Objectius específics quantitius:

- *Consolidar la formació en igualtat.*
- *Introduir el llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa de l'entitat.*
- *Aconseguir que la plantilla sàpiga com actuar i a qui dirigir-se davant un cas d'assetjament sexual.*
- *Vetllar en matèria de diferències salarials, garantir la igualtat retributiva per la realització de treballs d'igual valor.*





- *Aconseguir l'exercici dels drets laborals amb perspectiva de gènere i amb igualtat de condicions entre totes les persones treballadores.*
- *Elaboració anual del registre retributiu durant els 4 anys de vigència del Pla d'Igualtat.*
- *Realització d'una avaluació intermèdia als 2 anys de vigència del Pla d'Igualtat.*
- *Posar en funcionament els diferents registres proposats.*

Atesos estos objectius, per al diagnòstic realitzat a l'Ajuntament de Benigànim s'ha fet ús tant de tècniques quantitatives com qualitatives que han permés arreplegar i analitzar informació dels següents aspectes:

- *Característiques generals de la plantilla.*
- *Classificació professional.*
- *Procés de selecció i contractació.*
- *Formació.*
- *Promoció professional.*
- *Condicions de treball.*
- *Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.*
- *Infrarepresentació femenina.*
- *Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe.*
- *Comunicació.*
- *Retribucions.*

8. METODOLOGIA

La realització del diagnòstic en relació a la situació d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament, ha combinat diversos tipus de fonts metodològiques.

En primer lloc s'ha actualitzat la Comissió Negociadora del II pla d'Igualtat i s'ha aprovat un nou reglament de funcionament. A més s'ha estudiat diversa documentació prèvia en relació a l'Pla d'Igualtat.

D'una banda, s'ha arreplegat informació qualitativa a través de la recollida de dades concretes amb diferents tècnics de les àrees municipals, centrada en les matèries objecte d'anàlisi.

D'altra banda, s'ha arreplegat informació quantitativa recopilada a través de dades estadístiques de plantilla desagregats per sexe, i en relació a l'estudi retributiu.

També, s'han realitzat dos enquestes, una dirigida a tota la plantilla, i altra per a representants de l'entitat, de caràcter voluntari





Esta combinació de ferramentes metodològiques de caràcter quantitatiu i qualitatiu ens permet abastar diferents visions de la realitat. Cal tindre en compte que s'ha realitzat l'anàlisi de dades quantitatives amb data compresa entre gener- març de 2024.

9. PRINCIPALS CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC (Annex III)

A continuació, es presenten les conclusions obtingudes a partir del diagnòstic realitzat sobre la situació d'igualtat en este Ajuntament, classificades en forteses i debilitats.

FORTALESES
<ul style="list-style-type: none">• La plantilla de l'Ajuntament i la representació d'este, estan conformats de manera paritària.• Un 75% de la plantilla esta compres entre 31 i 55 anys.• Actualment la plantilla esta incrementada entre un 30% i un 40%, per la implementació de diferents programes d'inserció formativa-laboral.• Esta aprovat en mesa de negociació col·lectiva l'elaboració d'una RLT, hi ha acord entre la representació de la plantilla i la representació de l'entitat.• En cap procés selectiu recent s'ha fomentat la recerca específica de candidatura de dones, ja que són àrees paritàries.• En igualtat de condicions d'idoneïtat, s'opta per escollir a la persona del sexe menys representat com a criteri de desempat.• Ús adequat de la seu electrònica relació a la presentació de sol·licituds per als processos selectius, (85 % d'instàncies presentades).• En els processos selectius, les preguntes emprades són les mateixes per a homes i per a dones, i s'eviten preguntes de caràcter personal o sobre la situació familiar.• La selecció d'homes i dones esta prou equilibrada en tots els processos.• Els òrgans tècnics de selecció (OTS), són paritaris.• En cap cas, tant homes com dones necessiten un comportament especial per adaptar-se a les condicions laborals que s'ofereixen.• En relació als processos selectius, són publicats en els diferents butlletins.• Aplicació de les mesures derivades de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.• La promoció interna que es sol aplicar, són millores dins de determinats graus professionals produint canvis, relacionats en ampliació de jornada, en algun lloc de treball determinat, afectant principalment dones, però que també són el grup més nombrós de persones amb jornada parcial.• Es formen més dones que homes, però són personal principalment d'oficines i de grups laborals superiors.• La formació en el moment de la incorporació, d'una determinada matèria arriba a totes les





persones treballadores.

- L'Ajuntament, disposa una partida econòmica per a formació.
- La formació, majoritàriament es voluntària, aleshores és la persona treballadora qui s'adapta a l'horari de formació presencial o tele-formació, segons els seus interessos, predisposició a formar-se i la disponibilitat personal.
- En les enquestes, demanda de formació en matèria d'igualtat.
- Horari flexible en la incorporació i finalització de la jornada que permet l'exercici de la corresponsabilitat laboral i familiar.
- Atenent a diferents situacions personals, en alguna ocasió s'ha facilitat la possibilitat del teletreball, però no està regulat.
- L'Ajuntament de Benigànim disposa d'un pla de prevenció de riscos vigent, de febrer d'aquest mateix any.
- En els darrers 2 - 3 anys no s'han observat modificacions substancials en quan a les condicions de treball.
- Hi ha implementat un control de fitxatge telemàtic per a l'inici i finalització de la jornada laboral.
- Es concedeixen reduccions de jornada per cura d'infants i/ de persones majors dependents.
- Sols s'hi detecta un àrea amb infrarepresentació femenina, i una completament feminitzada.
- Des de l'any 2022, hi ha aprovat el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- S'ha observat l'ús d'un llenguatge inclusiu, que evita paraules masculinitzades i sexisme lingüístic, en les publicacions en els mitjans de comunicació i les xarxes.
 - S'utilitzen clàusules socials en processos de licitació de contractes.
 - Les dones assumeixen més càrrecs amb personal al seu càrrec.
 - La percepció general considera que a l'Ajuntament hi ha igualtat de tracte entre dones i homes, i que és un organisme paritari.
 - Totes les persones coincideixen en que la igualtat es reconeix com a principi bàsic de l'Ajuntament, i que és compatible amb la filosofia i cultura de l'organisme.
 - Compromís en que davant situacions de desequilibri i si s'han buscat formes de reequilibrar àrees municipals on algun dels sexes es trobe infrarepresentat, les dones coincideixen responent que estan d'acord.
 - Disposició a impulsar el pla d'igualtat encara que supose canvis en al forma i organització del treball.
 - La percepció general és que si s'afavoreixen l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. Però s'observa falta de trasllat de la informació, desconeixement o defectes en canals de comunicació.

DEBILITATS





- *Elevat percentatge de persones treballadores amb antiguitat inferior a 1 any.*
- *La jornada parcial suposa 31 llocs de treball, dels quals 22 estan ocupats per dones i 9 per homes, el factor temporalitat afecta clarament a les dones.*
- *L'Ajuntament de Benigànim disposa d'un catàleg de llocs de treball, que ha estat modificat recentment. Recull la plantilla de personal de l'Ajuntament, l'organització dels diferents departament i les funcions de cadascun d'ells, així com un desglossament dels llocs de treball, però difereix molt dels llocs de treball que s'estan exercint en l'Ajuntament.*
- *Els processos selectius que es desenvolupen no segueixen uns criteris comuns de base.*
- *Aplicant com a criteri de desempat el sexe que estiga infrarrepresentat, no és següent el mateix ordre de prioritats en els criteris.*
- *No hi ha supervisió del llenguatge masculinitzat utilitzat en l'elaboració de les bases de processos selectius.*
- *Els òrgans tècnics de selecció (OTS), no es requereix formació en matèria d'igualtat.*
- *En relació a la publicitat dels processos selectius, nivell intern, no hi ha un canal de comunicació efectiu, consolidat i verificable que assegure que la informació arribe per igual a totes les persones de la plantilla (sense distinció de sexe).*
- *L'Ajuntament no compta amb un pla propi de formació, encara que el personal sí que pot accedir a altres formacions de caràcter públic o privat.*
- *No hi ha un registre centralitzat sobre la formació rebuda, ni cap sistema d'indicadors per poder avaluar si resulta efectiva i/o necessària per millorar el funcionament de l'administració i conseqüentment els serveis a la ciutadania, ni per poder avaluar quins professionals, homes o dones, de les diferents àrees municipals estan més inclinats per a la formació, o en quines àrees cal fomentar més l'accés a la formació i/o adquisició de competències.*
- *En cap moment s'assegura que totes les persones facen ús de les hores formatives anuals que disposen per al seu desenvolupament professional.*
- *L'oferta formativa no arriba per igual a tots els grups laborals.*
- *No es promou o supervisa que l'assistència a la formació siga en proporció equilibrada.*
- *Desconeixement, per part de la plantilla d'una partida econòmica dedicada a la formació individual i grupal.*
- *Percentatge baix de persones amb formació relacionada amb matèries d'igualtat, entre un 15 % i 18% de la plantilla.*
- *Hi ha àrees que per les característiques dels serveis que es presta, disposen d'un horari específic, no regulat dins de la flexibilitat que disposa el personal d'oficines.*
- *Reglament de productivitat i de gratificació d'hores extres, actualment no es troba en vigor, encara que s'apliquen de manera discrecional, però atenent a criteris objectius i avaluable.*
- *Inexistència de reglament intern que regule la possibilitat de teletreballar.*
- *No s'observa cap normativa, reglament o protocol intern que ho regule la intimitat en l'entorn digital i la desconnexió digital.*
- *En relació als permisos i excedències laborals que s'han sol·licitat i tramitat, entre personal*





funcionari interí o laboral, en ocasions, la resolució està sotmesa a criteri d'aplicació de la normativa vigent, i en ocasions a criteri del personal responsable directiu.

- No disposa de cap relació de llocs de treball (RLT), ni de cap valoració de llocs de treball objectiva.*
- En relació a la comunicació interna, no hi ha un canal de comunicació òptim i garantista, tant des de l'ajuntament cap a la plantilla de personal, com de la plantilla a l'Ajuntament, afectant principalment als serveis externalitzats, principalment dones.*
- Incompliment per part de la plantilla del art 14, de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques; el dret i obligació de relacionar-se electrònicament amb les Administracions Públiques.*
- Les dades bàsiques de les persones treballadors no estan en un registre centralitzat, i l'accés a esta informació resulta complicat i de manera individualitzada.*
- Les dades que es disposen, hi ha indicadors, que són prou inexactes. A més, no estan desagregades per sexe.*
- Desconeixement de la plantilla de l'existència del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i del procediment a seguir.*
- No hi ha creat procés de verificació de les clàusules socials en processos de licitació de contractes.*
- L'estudi retributiu que s'ha efectuat per l'entitat externa que gestiona les nomines, no és de referència per inexactitud de dades i manca d'informació.*
- Resulta complicat explicar les diferències salarials, derivat que part de les assignacions del complement salarial s'han efectuat sota criteris indeterminats o de caràcter discrecional.*
- En els casos on el registre ha d'incloure la justificació a què es referix l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals en la empresa de les persones treballadores d'un sexe siga superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent, no s'hi pot explicar.*
- Falta d'informació per part de les persones treballadores quan s'incorporen al seu lloc de treball i/o manca d'interés particular en saber-ho per poder exercir els seus drets.*
- Desconeixement de com es confeccionen les retribucions de les persones, fet que comporta que algunes persones no puguem exercir el seus drets laborals d'avant l'entitat en igualtat de condicions.*

RECOMANACIONS

- Analitzar i fer un estudi de cada lloc de treball, un per un, amb la finalitat de promoure l'ampliació de la jornada i un treball efectiu de qualitat i digne, amb millores salarials, major seguretat i estabilitat en la persona treballadora.**
- Es considera com objectiu immediat l'elaboració d'una RLT, i conseqüentment la valoració de cada lloc de treball, identificant les respectives funcions, tasques, competències i responsabilitats, i l'àrea d'adscripció.**
- Caldria unificar els processos de selecció, baix un reglament intern o modificar el que**





hi haja establert, en base a la valoració dels llocs de treball, i les característiques dels grup professional, amb uns criteris comuns mínims per a qualsevol àrea municipal, exceptuant la policia local que té el seu procediment específic per les característiques del lloc.

→ *Igualment, garantir que en els diferents OTS que es conformen, que hi haja personal format en igualtat, aleshores seria interessant promoure formació en matèria d'igualtat i de llenguatge inclusiu, almenys dues persones per cada àrea de treball, i de manera paritària.*

→ *Caldria implementar processos de de promoció interna vertical i horitzontal, en especial en les àrees municipals que es troben feminitzades d'acord amb les necessitats que es puguen detectar en la valoració dels llocs de treball, cap a una millora de les condicions laborals.*

→ *Caldria promoure un registre centralitzat, per cada àrea municipal, i des de l'àrea municipal, de totes les persones, on registrar i recollir de manera globalitzada tota la formació que reben les persones treballadores de l'Ajuntament, i així determinar biaixos de gènere per àrea, i promoure accions adequades a la realitat de l'Ajuntament.*

→ *Un altra mesura per afavorir una formació igualitària, paritària i inclusiva, podria ser incloure-la en reglament de productivitat, com a criteri objectiu, per a fomentar la millora de competències laborals, i millorar la qualitat dels serveis.*

→ *Cal posar el mitjans i les eines per a garantir que totes les persones treballadores acomplisquen el que disposa article 14. Dret i obligació de relacionar-se electrònicament amb les Administracions Públiques. Punt 2, de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.*

→ *Caldria avaluar més en profunditat la situació de cada persona treballadora per poder implementar futures mesures de conciliació.*

→ *Cal implementar mesures per corregir les situacions d'infrarrepresentació.*

→ *Implementar una formació en matèria d'aplicació del protocol que hi ha vigent de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, de manera voluntària per a tota la plantilla i personal representant de l'administració, però garantint l'assistència d'una persona de cada àrea municipal laboral, i una persona de cada grup polític, com a mínim.*

→ *Per a implementar un estudi retributiu efectiu i real, caldrà en primer lloc un registre centralitzat de totes les persones treballadores, amb les dades bàsiques completes recollint aspectes com: sexe, data de naixement, situació familiar, estudis, formació complementària, antiguitat, horari, registre de variacions laborals,....., paral·lelament caldria fer la valoració dels llocs de treball, i la corresponent RPT, i posteriorment l'estudi retributiu i incorporar-lo al II Pla Igualtat vigent.*

10. MESURES.

En convocatòria extraordinària de comissió negociadora del II Pla Igualtat de l'Ajuntament de Benigànim, celebrada el divendres 26 d'abril, s'informa a esta sobre les dades obtingudes en el informes – diagnòstics que s'ha elaborat, i es trien les mesures que





van conformar el pla d'igualtat, indicant la matèries objecte de l'acció, la mesura, àrees responsables, recursos humans i materials, duració, implantació i indicadors, i el cost que va a suposar, que a continuació es descriuen:

10.1 CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

Mesura 1	Estudi dels llocs de treball identificats a jornada parcial.
Descripció	Anалitzar les diferents situacions laborals a jornada parcial durant un llarg període de temps, i avaluar si cal promoure mesures per a una estabilització, ampliació de jornada, fusió de llocs, ampliació de funcions segons necessitats detectades
Responsables	Àrea personal, comissió negociadora i àrees implicades.
Recursos humans i materials	Personal propi. Catàleg de llocs de treball vigent
Cost	0,00 €.
Duració	3 anys.
Implantació	De manera gradual dins de cada grup laboral i per cada àrea afectada.
Indicadors seguiments i avaluació	- Llocs de treball avaluats. - Informes finals elaborats - Grau de participació de les persones afectades.

10.2 CLASSIFICACIÓ DE PERSONAL

Mesura 2	Elaboració RLT
Descripció	Elaboració de enquadrament orgànic de cada lloc de treball amb les característiques i les funcions específiques atribuïdes, els requisits exigits per ocupar el lloc, el sou base i els respectius complements els complements, el grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable, la forma de provisió del lloc, els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió. Suposa l'assignació de les funcions, atribucions i comeses que ha de realitzar el personal que ocupa els respectius llocs de treball, i es determinen, en el cas del personal funcionari, l'escala, la subescala, la classe i la categoria a què ha de pertànyer la persona que ocupa cada lloc de treball.
Responsables	Alcaldia, Secretaria, Personal i Plenari
Recursos humans i materials	Plantilla de personal de totes les àrees. Equip informàtic x a formularis.
Cost	Per determinar





Duració	En procés.
Implantació	Permanent
Indicadors seguiments i avaluació	- Creació i aprovació en plenari de la RLT. - Nombre de llocs de treball, de caràcter funcional o laboral, desagregats per sexe.

10.3 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura 3	Elaboració de Manual d'acollida per a persona nouvingudes a l'Ajuntament
Descripció	Elaborar un protocol que serà utilitzat en el procés d'incorporació de qualsevol persona al seu nou lloc de treball, sent un suport de comunicació imprescindible, de gran utilitat per a afavorir la informació i facilitar la integració de la persona.
Responsables	Àrea de personal, Secretaria i representants de les persones treballadores.
Recursos humans i materials	Professionals de l'àrea de personal i informàtica Equip informàtic per a presentació
Cost	0,00 €
Duració	Permanent
Implantació	Immediata, una vegada estiga aprovat per òrgan competent.
Indicadors seguiments i avaluació	- Manual aprovat. - Modificacions efectuades. - Qüestionari avaluatiu a les persones de nova incorporació.

Mesura 4	Crear un reglament intern / protocol per a ordenar la convocatòria de processos selectius.
Descripció	Es desenvoluparà un document, amb perspectiva de gènere, que detalle totes les passes a seguir, criteris d'avaluació i característiques comunes, que guiarà l'ordenació dels processos selectius, en funció de l'objecte de la convocatòria, la finalitat, i característiques predeterminades. Ha d'incloure la regulació de tots els factors que influeixen en les convocatòries.
Responsables	Alcaldia, àrea de personal, secretaria i representants de les persones treballadores.
Recursos humans i materials	Professionals de l'àrea de personal, secretària. Equip informàtic.
Cost	0,00 €
Duració	Permanent
Implantació	Immediata, una vegada estiga aprovat òrgan competent.
Indicadors	- Manual aprovat.





seguiments i avaluació	- Convocatòries efectuades amb el nou manual. - Millores o modificacions efectuades.
-------------------------------	---

10.4 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura 5	Promoure la promoció horitzontal i vertical, amb perspectiva de gènere de manera transversal en totes les àrees.
Descripció	Fer un estudi, dissenyar un protocol intern, aprovar i promoure els processos de promoció interna amb perspectiva de gènere, d'acord amb les necessitats detectades
Responsables	Alcaldia, secretaria, personal i representació plantilla.
Recursos humans i materials	Professionals de l'àrea de personal i personal tècnic responsable de les diferents àrees municipals. Equip informàtic.
Cost	0,00 €
Duració	Permanent
Implantació	Una vegada aprovada la RLT, i aprovat per òrgan competent.
Indicadors seguiments i avaluació	- Disseny - Publicitat i nombre de processos de promoció interna convocats. - Nombre de persones, desagregat per sexe, que concorren en cada procés. - Criteris d'avaluació utilitzats.

10.5 FORMACIÓ

Mesura 6	Registre formatiu
Descripció	Dissenyar i implementar un formulari per a dur un registre centralitzat i actualitzat, desagregat per sexe, i per àrees, de la formació que reben totes les persones treballadores de l'Ajuntament, com a persones empleades públiques d'esta administració
Responsables	Personal de totes les àrees municipals.
Recursos humans i materials	Professional àrea personal. Equip informàtic.
Cost	0,00 €
Duració	Permanent.
Implantació	Immediata, en el moment que estiga dissenyat, i de manera continuada.
Indicadors seguiments i avaluació	- Nombre de dones i homes que es formen. - Nombre d'hores de formació rebuda. - Entitats que ofereixen formació. - Formació rebuda en horari laboral o fora.

Mesura 7	Formació en matèria d'igualtat a la plantilla
-----------------	--





Descripció	<i>Programar i promoure formació dirigida a tota la plantilla en matèria sensibilització de la igualtat, i de llenguatge inclusiu, en especial atenció a les persones susceptibles de formar part dels Òrgans Tècnics de Selecció, i a les persones de nova incorporació, que no disposen d'aquesta. Reedició guia llenguatge inclusiu.</i>
Responsables	<i>Comissió negociadora, àrea igualtat, intervenció.</i>
Recursos humans i materials	<i>Personal tècnic àrea igualtat i àrea personal. Empresa externa.</i>
Cost	<i>0,00 € Subvencions sol·licitades altres administracions</i>
Duració	<i>2 anys.</i>
Implantació	<i>Aconseguir subvencions</i>
Indicadors seguiments i avaluació	<i>- Persones que han participat en la formació, desagregat per sexe. - Nombre i tipus de formacions grupals oferides. - Informe final de cada formació.</i>

10.6 CONDICIONS DE TREBALL

Mesura 8	Establir i aprovar un reglament d'assignació de productivitats i gratificacions amb perspectiva de gènere.
Descripció	<i>Establir un mecanisme d'assignació de productivitats i gratificacions que facilite i done les mateixes oportunitats d'assignacions complementàries entre el col·lectiu del personal de l'ajuntament, en correlació amb les necessitats de treball addicionals que poguera requerir l'ajuntament.</i>
Responsables	<i>Alcaldia, secretaria, comissió negociadora, àrea personal, àrea intervenció.</i>
Recursos humans i materials	<i>Personal tècnic àrees de personal, intervenció i secretaria Equip informàtic. Normativa prèvia i vigent</i>
Cost	<i>0,00 €</i>
Duració	<i>Permanent.</i>
Implantació	<i>Prèvia valoració econòmica i posteriorment aprovació per òrgans competents.</i>
Indicadors seguiments i avaluació	<i>- Creació del reglament</i>

Mesura 9	Promoure el teletreball
Descripció	<i>Fer un estudi per a reglamentar les possibilitats de la modalitat teletreball en determinades situacions (cura d'ancians, de familiars</i>





	<i>malalts i d'infants,...), en els llocs de treball que així ho permeten fer, sempre i quan estiga la causa estiga degudament justificada en pro de la conciliació de la vida familiar i laboral.</i>
Responsables	<i>Comissió negociadora igualtat</i>
Recursos humans i materials	<i>Personal tècnic de l'àrea d'informàtica, àrea personal i secretaria. Equips informàtics. Antecedents normatius i normativa vigent.</i>
Cost	<i>0,00 €</i>
Duració	<i>Dos anys</i>
Implantació	<i>De moment sols es planteja l'estudi.</i>
Indicadors seguiments i avaluació	<i>- Estudi elaborat. - Indicadors objecte de la mesura. - Personal que puga ser beneficiari desagregat per sexe.</i>

Mesura 10	<i>Elaborar un registre, desagregat per sexe, en matèria de conciliació, permisos i excedències, i baixes laborals.</i>
Descripció	<i>Registre anual de les diferents situacions sol·licitades, produïdes i concedides o no, per la plantilla en relació a la conciliació.</i>
Responsables	<i>Alcaldia, àrea de personal, comissió negociadora igualtat</i>
Recursos humans i materials	<i>Personal tècnic àrees igualtat i personal. Equip informàtic. Normativa vigent</i>
Cost	<i>0,00 €</i>
Duració	<i>Permanent.</i>
Implantació	<i>Immediata, en el moment que estiga dissenyat, i de manera continuada.</i>
Indicadors seguiments i avaluació	<i>- Nombre de dones i homes que ho sol·liciten. - Registre de les diferents situacions plantejades. - Nombre de les àrees més afectades. - Mesures implementades al respecte per l'entitat.</i>

Mesura 11	<i>Garantir la comunicació bidireccional entre empresa i persones treballadores</i>
Descripció	<i>Elaborar un reglament intern que garantisca la comunicació bidireccional efectiva entre ajuntament i personal, de manera que tota persona puga arribar-li qualsevol comunicat per part de l'administració, i comunicar-se amb aquesta sense necessitat de desplaçar-se físicament.</i>
Responsables	<i>Alcaldia, àrea de personal, comissió negociadora igualtat</i>
Recursos humans i materials	<i>Personal tècnic àrees igualtat, personal i informàtica Equips informàtic. Normativa vigent.</i>
Cost	<i>0,00 €</i>
Duració	<i>Permanent.</i>





Implantació	<i>Immediata, en el moment que estiga dissenyat, i de manera continuada.</i>
Indicadors seguiments i avaluació	- Mesures implementades al respecte per l'entitat. - Mitjans de comunicació escollits, desagregats per sexe.

Mesura 12	Garantir el compliment art.14 de la Llei 39/2015
Descripció	<i>Formar tot el personal que no fa ús de les eines electròniques per a garantir el compliment</i>
Responsables	<i>Alcaldia, àrea de personal, comissió negociadora igualtat</i>
Recursos humans i materials	<i>Personal tècnic àrea de personal i informàtica Equips informàtic. Normativa vigent. Empresa externa.</i>
Cost	<i>0,00 € Subvencions sol·licitades altres administracions</i>
Duració	<i>2 anys.</i>
Implantació	<i>Aconseguir subvencions.</i>
Indicadors seguiments i avaluació	- Fitxa del curs. - Persones que han finalitzat el curs, desagregat per sexe.

Mesura 13	Registre plantilla personal
Descripció	<i>Dissenyar i implementar un formulari per a dur un registre centralitzat, viu, i adaptable, desagregat per sexe, i per àrees, de totes les persones treballadores de l'Ajuntament, amb les dades bàsiques de cadascuna d'elles.</i>
Responsables	<i>Personal de totes les àrees municipals.</i>
Recursos humans i materials	<i>Professional àrea personal. Equip informàtic Formularis</i>
Cost	<i>0,00 €</i>
Duració	<i>Permanent.</i>
Implantació	<i>Immediata, en el moment que estiga dissenyat, i de manera continuada.</i>
Indicadors seguiments i avaluació	- Nombre de dones i homes que hi ha en cada àrea municipal. - Grups d'edat del personal. - Tipus de jornada. - Situacions laborals. - Duració del contracte.

10.7 CORRESPONSABILITAT AMB ELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Mesura 14	Informar sobre drets laborals i de conciliació a la plantilla, així com
------------------	--





	de les actualitzacions que es produïsquen.
Descripció	Elaborar un document informatiu, on s'incloguen resums de drets laborals consolidats i de modificacions i actualitzacions vigents, com per exemple les aplicades per la Llei d'Igualtat, etc. També s'inclourien les mesures aprovades en este mateix Pla d'Igualtat i informació relativa a este. Es treballarà amb versions digitals o impreses, a incloure en manual d'acollida.
Responsables	Comissió negociadora igualtat
Recursos humans i materials	Personal tècnic àrea igualtat i àrea personal. Equip informàtic. Impressora
Cost	0,00 €
Duració	Permanent.
Implantació	En estar elaborat el document.
Indicadors seguiments i avaluació	- Nombre de persones a que arriba la informació. - Nombre de documents impresos en paper.

10.8 INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Mesura 15	Beneficiar el sexe infrarrepresentat en els llocs d'accés a l'ocupació
Descripció	Atenent a les dues àrees municipals on hi ha algun dels dos sexes infrarrepresentat, incorporar en els processos de selecció, entre els diferents criteris de desempat que es pugen establir, d'acord amb la masculinització o feminització de l'àrea, aquest criteri que estiga entre els dos primers.
Responsables	Comissió negociadora igualtat
Recursos humans i materials	Personal tècnic àrea igualtat i àrea de personal. Equip informàtic.
Cost	0,00 €
Duració	Mentre s'hi done la infrarrepresentació.
Implantació	De manera puntual mentre s'elabora la mesura 4 i s'incorpora aquesta.
Indicadors seguiments i avaluació	- Nombre de convocatòries en que s'inclou la clàusula. - Nombre de vegades en que s'ha implementat la clàusula. - Registre de les sol·licituds presentades en determinats processos, desagregats per sexe.

10.9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Mesura 16	Nova difusió del protocol aprovat.
Descripció	El protocol que te aprovat l'Ajuntament de Benigànim en matèria de





	<i>prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, difondre'l entre la plantilla de manera que ges garantisca que la informació arribe a tota la plantilla de maner efectiva i real</i>
Responsables	<i>Comissió negociadora</i>
Recursos humans i materials	<i>Personal tècnic àrea igualtat i àrea de personal. Equip informàtic.</i>
Cost	<i>0,00 €</i>
Duració	<i>1 any.</i>
Implantació	<i>3 mesos</i>
Indicadors seguiments i avaluació	<i>- Comprovant que la informació ha arribat a tota la plantilla.</i>

Mesura 17	Creació de la comissió de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Descripció	<i>Impulsar la creació de la comissió d'acord amb el que regula el protocol.</i>
Responsables	<i>Comissió negociadora igualtat.</i>
Recursos humans i materials	<i>Personal tècnic àrea igualtat. Equip informàtic,</i>
Cost	<i>0,00 €</i>
Duració	<i>Permanent</i>
Implantació	<i>3 mesos</i>
Indicadors seguiments i avaluació	<i>- Nombre de cassos tractats. - Comissions efectuades i renovació de persones que la integren</i>

Mesura 18	Sensibilització a la plantilla en assetjament sexual, per raó de sexe i agressions sexual.
Descripció	<i>Formació voluntària dirigida a tota la plantilla (inclòs personal directiu) per a sensibilitzar en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i agressions sexuals, (en compliment art. 12 de la EL 10/2022), garantint la participació d'almenys una persona de cada àrea laboral, d'acord amb el protocol vigent.</i>
Responsables	<i>Comissió negociadora igualtat</i>
Recursos humans i materials	<i>Personal tècnic àrea d'igualtat Equips informàtic. Protocol vigent. Projector. Empresa externa.</i>
Cost	<i>0,00 € Subvencions sol·licitades altres administracions</i>
Duració	<i>2 anys.</i>





Implantació	Aconseguir subvencions.
Indicadors seguiments i avaluació	- Fitxa del curs. - Persones que han finalitzat el curs, desagregat per sexe.

10.10 COMUNICACIÓ.

Mesura 19	Difusió II Pla Igualtat
Descripció	Comunicar a tot la plantilla l'existència del II pla igualtat, funcions de la comissió, i donar a conèixer els eixos de treball i mesures plantejades
Responsables	Comissió negociadora
Recursos humans i materials	Personal tècnica àrea igualtat i personal Equip informàtic. Projector.
Cost	0,00 €
Duració	1 any.
Implantació	3 mesos des de la seua aprovació.
Indicadors seguiments i avaluació	- Persones assistents desagregat per sexe. - Comprovació efectiva que totes les persones els hi arriba la convocatòria. - Nombre de consultes efectuades. - Noves propostes efectuades

10.11 ESTUDI RETRIBUTIU.

Mesura 20	Fer una auditoria retributiva
Descripció	Haurà de contindre els valors mitjans dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials, així com una comparació del salari per categoria, grup i lloc de treball en funció de la jornada o l'hora treballada, desagregat per sexe, i una auditoria salarial, la finalitat de la qual és comprovar que el sistema de retribució existent en esta administració local, garanteix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones, i identificar aquelles situacions que no facen possible esta igualtat, de manera que puguen corregir-se, previndre's i evitar-se, assegurant la transparència i seguiment del sistema retributiu.
Responsables	Alcaldia, comissió negociadora igualtat, secretaria, intervenció.
Recursos humans i materials	Personal tècnic de secretaria, intervenció, personal. Empresa externa.
Cost	Per determinar
Duració	Permanent. Periodicitat anual
Implantació	Primer trimestre 2025
Indicadors seguiments i avaluació	Informe auditoria



Cronograma implementació II Pla Igualtat entre dones i homes Ajuntament de Benigànim

11. CRONOGRAMA.

MATÈRIA	MESURA	Duració				
		2024	2025	2026	2027	2028
1 CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA	1 Estudi dels llocs de treball identificats a jornada parcial.					
	2 CLASSIFICACIÓ DE PERSONAL					
3 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	3 Elaboració manual d'acollida per a persones novvingudes a l'Ajuntament					
	4 Creació reglament/protocol per ordenar la convocatòria de processos selectius					
4 PROMOCIÓ PROFESSIONALS	5 Promoure la promoció horitzontal i vertical					
	6 Registre formatiu					
5 FORMACIÓ	7 Formació en matèria d'igualtat en la plantilla					
	8 Establir i aprovar reglament productivitat i gratificacions					
6 CONDICIONS DE TREBALL	9 Promoure el teletreball					
	10 Registre personal conciliació laboral, permisos, excadències i baixes					
7 CORRESPONSABILITAT VIDA PERSONAL, FAMILIARS I LABORAL	11 Garantir comunicació bidireccional					
	12 Formació per garantir compliment art 14 Llei 39/2015					
8 INFRARREPRESENTACIÓ	13 Registre plantilla personal					
	14 Informar sobre els drets laborals de conciliació i les actualitzacions que es produïsquen					
9 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	15 Beneficiar el sexe infrarrepresentat en l'accés a l'ocupació.					
	16 Nova difusió del protocol aprovat					
10 COMUNICACIÓ	17 creació de la comissió de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe					
	18 Sensibilització plantilla (formació)					
11 RETRIBUCIONS	19 Difusió II Pla Igualtat					
	20 Fer una auditoria retributiva					





12. MITJANS I RECURSOS.

Per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures arrellegades en el II Pla d'Igualtat, l'Ajuntament de Benigànim disposarà dels següents mitjans i recursos materials i humans:

Mitjans materials	<p>L'entitat disposarà d'instal·lacions adequades, mobiliari, dispositius electrònics i tecnològics, programes informàtics, connexió a internet i altres subministraments, documentació i impresos i un altre material fungible per al desenvolupament de les actuacions.</p> <p>Igualment es disposarà de les instal·lacions municipals existents i de sales polivalents per a espais formatius, reunions i convocatòries grupals</p>
Recursos humans	<p>Participaran en la posada en funcionament de les mesures proposades els professionals (personal tècnic) de les àrees de personal, igualtat, secretaria i intervenció.</p> <p>Hi ha accions que hauran de ser per empreses externes, aleshores el personal necessari serà per a desenvolupar l'acció serà extern, i disposarà dels recursos materials de l'Ajuntament d'acord a les seues necessitats i disponibilitat.</p>
Recursos econòmics	<p>La majoria de les accions no suposa un cost econòmic a l'empresa, calen d'organització, coordinació i col·laboració tècnica.</p> <p>Les accions relacionades amb la formació, l'elaboració de la RLT, o la realització de l'estudi retributiu i valoració dels llocs de treball. Com que suposar una càrrega importat de treball per al personal tècnic, la proposta inicial és que, estes accions siguen externalitzades.</p>

13. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I DESENVOLUPAMENT.

Per a poder comprovar la implantació correcta del present pla d'igualtat, es realitzarà un seguiment i una avaluació.

13.1. El seguiment és el procés que comprén la recol·lecció i l'anàlisi continuada d'informació relacionada en cadascuna de les mesures proposades, per a poder verificar el que s'ha realitzat en cada camp; assegurar el compliment efectiu de les accions i dels objectius que s'han proposat; i detectar possibles problemes, i en tal cas, procedir als reajustaments oportuns que s'adeqüen en major grau a necessitats detectades de la plantilla i als recursos que pugua emprar l'entitat.

Forma, temporalització i persones encarregades

El seguiment ha de quedar arrellegat documentalment per part de la Comissió negociadora d'Igualtat.

Les persones integrants de la comissió, que es reuniran de manera periòdica, com a





mínim, una vegada cada 6 mesos en sessió ordinària, i s'estendrà acta reunió i realitzant un informe de seguiment anual.

Tot això, sense perjudi que la Comissió poguera sol·licitar la subcontractació externa, que li poguera prestar assistència i suport en l'elaboració d'este procés.

Objectius

- Analitzar el procés d'implementació, identificar recursos, metodologies i procediments posats en marxa per al desenvolupament del Pla.
- Comprovar els resultats immediats del Pla per a conèixer el grau de consecució dels objectius definits i la realització de les accions previstes segons el programat.
- Adaptar o reajustar el Pla per a respondre a noves necessitats o donar una millor resposta a les ja identificades.
- Proporcionar informació i conclusions per a donar compliment a l'avaluació final del Pla d'Igualtat.

Metodologia proposada

- 1) Recollida i anàlisi de la informació. Revisió dels documents generats arran de la implantació de les mesures (participació en les activitats proposades, actes de negociació, guies, informes, fullets, resultats d'enquestes, memòries, etc.) així com el compliment dels indicadors de seguiment previstos i actualitzats per a cada acció.
- 2) Informe de seguiment. Este informe resumirà i sintetitzarà tota la informació sobre l'execució de les accions, una per una, que s'ha recopilat en l'anterior fase, resumint-la en una fitxa estàndard per acció. **(Annex IV)**. Cada fitxa inclourà, tant les dades relatives a la implantació com al seguiment de cada acció.
- 3) Difusió i comunicació. Una vegada validat i aprovat l'Informe de Seguiment (en cada cas) per la Comissió negociadora, es difon a la resta de personal pels canals establits en el Pla de Comunicació corporatiu.

13.2. L'avaluació ens permet conèixer el grau d'execució de les accions planificades i les possibles deficiències, incidències, dificultats, fins i tot oportunitats, que es produïsquen al llarg del temps de vigència del pla. L'objectiu és millorar en el futur les accions plantejades. El contingut de l'avaluació que se'n faça ha de tindre necessàriament un component quantitatiu i, també, un altre qualitatiu. Interessa conèixer tant el que s'ha fet, com quines repercussions ha tingut per a les persones que conformen la plantilla, és a dir, avaluació de resultats, de processos i d'impacte

Forma, temporalització i persones encarregades

L'avaluació haurà de quedar arrellegada documentalment, mitjançant informe exprés i ha de ser porta dut a terme per la Comissió negociadora d'Igualtat i es





realitzarà:

- Una avaluació intermèdia (als dos anys de la implantació).
- Una avaluació final (en finalitzar la vigència del pla)

Tot això, sense perjudi que la Comissió poguera sol·licitar la subcontractació externa, que li poguera prestar assistència i suport en l'elaboració d'este procés.

Objectius

Valorar la idoneïtat, eficàcia i efectivitat de les accions dutes a terme en la corporació.

- Conèixer el grau de compliment del Pla d'Igualtat.
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla d'Igualtat.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies i procediments posats en marxa durant el procés de desenvolupament del Pla.
- Reflexionar sobre la necessitat de continuar amb el desenvolupament de les accions (si es constata que es requerix més temps per a corregir les desigualtats).
- Identificar noves necessitats que requerisquen accions per a fomentar i garantir la Igualtat d'Oportunitats a l'Ajuntament.
- Obtindre conclusions sobre les millores obtingudes a nivell intern i extern.

Metodologia proposada

1) Recollida i anàlisi d'informació. S'hauran de revisar els documents generats arran de la implantació de les mesures previstes en el Pla (bases de dades, indicadors de control, estudis realitzats i conseqüent anàlisi de conclusions obtingudes, llistats d'assistència a cursos, participació en activitats obtinguda, guies, informes, memòries i fullets realitzats, resultats d'enquestes, etc.), els resultats que han expulsat els indicadors de seguiment fixats per a cada acció en el mateix Pla, així com els resultats obtinguts dels informes de seguiment realitzats.

Revisar el diagnòstic de la situació inicial, permetent establir la comparativa de la situació de partida amb l'actual.

2) Informe d'Avaluació. Contempla els resultats d'anàlisi, mitjançant taules que sintetitzen la informació comentada en l'apartat anterior, a través d'una anàlisi intensiva de processos, resultats i impacte.

3) Pla de millora. Detectar les necessitats i causes que les generen; definir les accions de millora a aplicar; establir prioritats d'acció i la seua programació; definir el sistema de seguiment i control d'estes, estudiar la necessitat de dissenyar i executar un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes actualitzat.

4) Difusió i comunicació. Una vegada validat l'informe d'avaluació final per la Comissió d'Igualtat i l'Alcaldia de l'Ajuntament, serà difós a la resta de personal.





14. PROCEDIMENT PER A LA REVISIÓ I MODIFICACIÓ.

La Comissió negociadora d'igualtat, es reunirà periòdicament per a poder fer un seguiment sobre el grau d'execució de les mesures previstes en el Pla, estudiar els problemes que es puguen plantejar, així com per a estudiar la millor manera de dur a terme les diferents mesures o solucionar els incidents o dificultats que hagen sorgit.

Igualment, la Comissió durà a terme l'estudi dels suggeriments que es facen, recollits per qualsevol persona integrant d'esta o qualsevol altra qüestió referida a la matèria d'igualtat entre dones i homes, per les persones treballadores de l'Ajuntament dins de l'àmbit d'aplicació d'este Pla o, en general, en relació amb les matèries que figuren.

Aquest II Pla d'igualtat haurà de revisar-se, en tot cas, quan concórreguen les següents circumstàncies:

- a) Amb motiu dels resultats del seguiment i avaluació previstos en el punt anterior.*
- b) Quan es pose de manifest per part de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) que el contingut del pla és inadequat o insuficient.*
- c) Modificacions substancials de plantilla, mètodes de treball, organització o sistemes retributius, etc.*
- d) Quan una resolució judicial condemne a l'entitat per discriminació per raó de sexe i/o determine la revisió del pla.*

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, així com les mesures del pla d'igualtat, segons es considere necessari.

En qualsevol moment, a petició de la comissió negociadora d'igualtat, es podrà revisar el contingut d'este amb la finalitat de reorientar, afegir, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar alguna de les mesures aprovades, sempre que això vaja encaminat a la consecució dels objectius programats.

Per a que tinguen efecte les modificacions, s'estendrà acta de cadascuna de les reunions i acord de modificació per escrit, i s'annexaran estos acords al pla d'igualtat remetent-se també a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre i depòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament. Fet que s'haurà d'arreglar en el control de versions segons el quadre que veurem a continuació, de manera que es registren els canvis realitzats sobre l'arxiu perquè sempre siga possible recuperar el contingut anterior.





SISTEMA DE GESTIÓ DEL PLA IGUALTAT		
ENTITAT		AJUNTAMENT DE BENIGÀNIM
N. REGISTRE		
DATA	VERSIÓ	MOTIU
	1.0	II Pla igualtat oportunitats dones i homes inicial

Per a solucionar les possibles discrepàncies que pogueren sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, es podrà acudir a la solució extrajudicial com a instrument per a resoldre els conflictes sobre negociació col·lectiva.

Annexes

- I. Acta constitució Comissió Negociadora del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benigànim.
- II. Reglament Comissió negociadora II pla Igualtat.
- III. Extracte conclusions estudi – diagnòstic.
- IV. Fitxa seguiment i avaluació.
- V. Acta aprovació II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benigànim.

