

MUNICIPIS

Ajuntament d'Alginet

2026/10544 Anunci de l'Ajuntament d'Alginet sobre l'aprovació definitiva del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes per a la plantilla de l'Ajuntament d'Alginet (2025-2029).

ANUNCI

Pel Ple de l'Ajuntament, en sessió ordinària de trenta de juliol de dos mil vint-i-sis, s'ha adoptat acord pel qual s'aprova definitivament el II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes per a la plantilla de l'Ajuntament d'Alginet (2025-2029) i estarà a la disposició dels interessats en la pàgina web de l'Ajuntament d'Alginet.

VEURE ANNEX

Alginet, 13 d'agost de 2026.—L'alcaldeessa, Elia Ferrer Mendoza.





Ajuntament
d'Alginet

II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES PER A LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT D' ALGINET 2025-2029



CONTINGUT

INTRODUCCIÓ	4
1. COMPROMÍS DE LA CORPORACIÓ 5	
2. COMISSIÓ TÈCNICA D'IGUALTAT	6
3. PRINCIPIS METODOLÒGICS	8
4. MARC NORMATIU	9
5. OBJECTIUS	18
6. VIGÈNCIA I ESTRUCTURA DEL PLA 19	
7. METODOLOGIA	22
8. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT	24
8.1 Composició de la plantilla per sexe 25	
8.2 Composició de la plantilla per edat 27	
8.3 Composició de la plantilla per situació familiar i nombre de fills/es..31	
8.4 Composició de la plantilla segons el nivell d'estudis	37
8.5 Composició de la plantilla per departaments i àrees de treball.....	38
8.6 Distribució de la plantilla per antiguitat.....	46
9. CONCLUSIONS DE LES CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA 50	
10. SISTEMES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I ESTABILITAT DE LA OCUPACIÓ	52
10.1 Grups de classificació professional.....	52
10.2 Tipus de nomenaments	53
10.3 Tipologia de jornada	55
11. CONCLUSIONS DEL SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I ESTABILITAT DE LA OCUPACIÓ	58
12. ACCÉS A LA OCUPACIÓ	59
2.1 Borses de treball temporal i processos selectius	59
2.2 Incorporacions i baixes	60
2.3 Nomenaments i contractacions 62	
13. PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL	65
14. FORMACIÓ	67
15. COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA.....	69
16. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL, CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ	71
17. ANÁLISIS SALARIAL	74
7.1 Introducció	74
7.2 Marc Jurídic	75
7.3 Metodologia	76
7.4 Anàlisi	77
8. CONCLUSIONS DE L'ANÀLISIS SALARIAL.....	96
9. SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.....	97
10. ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I ASSETJAMENT PER IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	98
11. CONCLUSIONS	100
12. MESURES	105
13. IMPLANTACIÓ, EVALUACIÓ I SEGUIMENT	120



A l'atenció de totes les persones:

Des de la consultoria PROACTIVES S.L, s'ha elaborat un model de Pla d'Igualtat Intern entre Dones i Homes per als Ajuntaments, comú a tots aquells que es dissenyen amb la mateixa finalitat, elaborant de forma exclusiva i individual, el diagnòstic, l'anàlisi de les dades, els objectius i altres variacions necessàries segons les necessitats de cada Ajuntament.

Per tant, queda registrat el tractament i reproducció d'aquest model propi i intransferible com a eix dels Plans d'Igualtat Intern entre Dones i Homes per a l'Ajuntament sota el nom i autoria de PROACTIVES CONSULTORIA D'IGUALTAT S.L.

Per un altra banda, cal aclarir que el pla plasma aquelles dades proporcionades exclusivament per l'Ajuntament i per tant l'absència d'aquestes tindrà com a conseqüència un anàlisi incomplet o parcial, eximint de la responsabilitat a la consultoria PROACTIVES S.L.



INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament d' Alginet ha proposat l'impuls i foment de mesures per aconseguir la Igualtat real en el sí del consistori, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la seva política corporativa, de recursos humans i per extensió, de la seva política municipal.

El present Pla d'Igualtat Intern, ha estat elaborat per a donar obligat compliment al mandat normatiu, però també com a resposta a aquest compromís, que es considera imprescindible aplicar inicialment dins de la pròpia gestió interna de recursos humans.

Aquesta obligació està recollida principalment, en dos cossos legals. Per una banda, parlem de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que afecta directament a l'Administració General de l'Estat i els seus Organismes públics; d'altra banda l'Estatut Bàsic del Treballador Públic que implica a totes les Administracions Públiques, en la Disposició Addicional Sèptima del Reial Decret Legislatiu 5/2015. A banda d'aquestes, també s'enceta un període de compliment normatiu per la Resolució de

16 de març de 2023 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública on es legisla que les Administracions Públiques deuen aprovar al inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat entre dones i homes.

Aquest Pla d'Igualtat pretén que les persones que treballen en la institució gaudisquen de majors nivells d'equitat, milloren les condicions de treball i la qualitat d'aquest. En aquest sentit, és un pla transversal que incorpora la igualtat de gènere al llarg del seu desenvolupament i en el conjunt de totes les àrees del consistori així com de les regidories en concret, que es transformaran en polítiques públiques que beneficien i donen garanties a la ciutadania a més de a les persones treballadores.

El Pla d'Igualtat Intern, conté una sèrie de mesures dirigides al personal que treballa en aquest Ajuntament, juntament 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 realitza des de la institució i de la manera de presentar-nos, com a institució, davant la ciutadania.



I. COMPROMÍS DE LA CORPORACIÓ

En Alginet, com a administració municipal, ens comprometem de manera ferma i decidida, a promoure la igualtat d'oportunitats com a principi fonamental d'una societat justa i equitativa. Per tant, s'ha d'iniciar des del si del consistori amb un Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats, que servisca com a guia i referència per a totes les accions que duquem a terme com a institució.

Treballarem per a complir els objectius, i mantenir una societat lliure de discriminació, amb accés igualitari als recursos per a totes les persones, amb equitat de gènere, inclusió i diversitat, i on la formació i la sensibilització siga una constant per a continuar la lluita per el que és just.

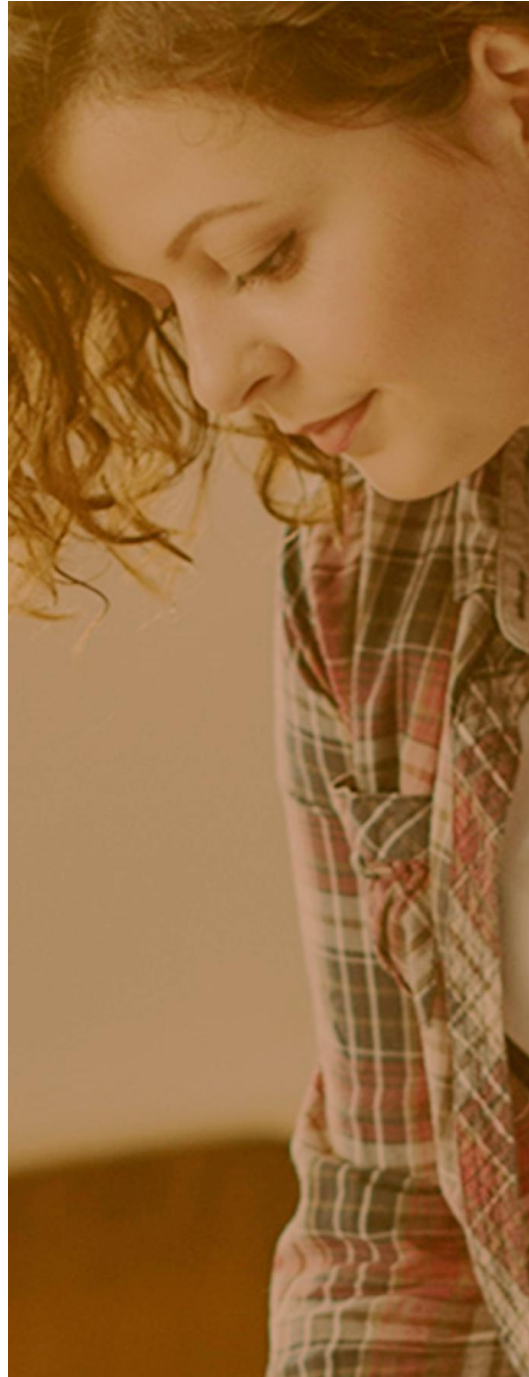
Aquest compromís s'inicia en l'Ajuntament, i convida a totes les persones i organitzacions a unir-se en aquest important esforç per a marcar la diferència.

Signat,

Alcaldia de l'Ajuntament d'Alginet
Regidories de l'Ajuntament d'Alginet



**Ajuntament
d'Alginet**



2. COMISSIÓ TÈCNICA D'IGUALTAT

Una Comissió Tècnica d'Igualtat és un òrgan o entitat que té com a objectiu principal promoure la igualtat de gènere i lluitar contra la discriminació basada en el gènere en diferents àmbits i organitzacions. És per això, que per a la elaboració d'un Pla Intern, resulta necessari que durant tot el procés d'elaboració d'aquest, es compte amb una. La seua composició, respondrà a una major representació de les treballadores i treballadors per mig del delegat o delegada de personal, i en cas de no existir aquesta figura, es compartiria en nom de la plantilla, dels sindicats més representatius del sector. L'altra part representada, ha de ser per part de l'Administració pública, juntament amb la possibilitat de tenir l'acompanyament de professionals i expertes o experts.

La **funció de la Comissió**, serà la d'avaluar i analitzar la situació actual en termes d'igualtat de gènere, identificar àrees de millora i dissenyar polítiques i mesures concretes per a eliminar la discriminació de gènere i promoure l'equitat en tots els nivells de l'Ajuntament, que posteriorment es faran extensibles a la

ciutadania. Existeix també la possibilitat, de que aquesta tasca siga realitzada per professionals de l'àrea i la Comissió per tant, actua com a òrgan de seguiment durant el diagnòstic, de proposta d'àrees d'acció, i posteriorment, d'aquella que durà a terme el seguiment de la implantació de les mesures estipulades així com de la seua avaluació periòdica.

Per al cas de l'Ajuntament d'Alginet, es comptarà amb un equip de professionals que realitzaran el diagnòstic de la situació per a posteriorment seguir els passos estipulats en el paràgraf anterior, de forma que les funcions de la Comissió Negociadora són:

- a) Realitzar l'anàlisi del diagnòstic de la situació amb la reunió per part de l'equip professional específic.

La finalitat d'aquesta, és la de identificar barreres i proposar estratègies de resolució per a allò a solucionar, i proposar accions per a seguir potenciant allò que fa bé a l'Administració. Aquestes propostes podran fer-se tant per part de la representació de l'Ajuntament com de la plantilla treballadora i hauran de ser aprovades per majoria.

- b) Prestar assistència tècnica per a la implantació de les mesures previstes del Pla.

La figura encarregada per a aquesta tasca és la de la presidència.



a) Registrar el Pla Intern segons marca la Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria de Estat de Funció Pública, per la que es modifica la de 16 de març de 2023, per la qual es crea el Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols front l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per últim, en cada reunió trimestral, s'han de proposar iniciatives per a un major coneixement per part del personal municipal i de la ciutadania, dels continguts i assoliments del Pla, al menys una vegada a l'any, baix l'elaboració de tot el grup, però del lideratge de la presidència de la Comissió, i la difusió des de secretariat.

b) Reunir-se el conjunt de la comissió, trimestralment, a excepció de convocatòries extraordinàries per motius no previstos en reunions anteriors, per a realitzar el seguiment de l'execució del pla, així com per a poder avaluar-lo.

La convocatòria serà realitzada per la figura de secretaria amb 3 dies hàbils d'antelació com a mínim en el cas de que no haja sigut fixada amb antelació, al final de cada sessió de treball. (Podem trobar l'Acta de la Comissió Negociadora a l'Annex del següent Pla).

En cada una d'aquestes reunions de seguiment i avaluació, s'haurà d'elaborar una memòria d'execució que incloga elements i mecanismes de millora. L'elaboració, s'ha de dur a terme per aportacions de totes i tots realitzant la redacció als diferents consells municipals que existiren.



3. PRINCIPIS METODOLÒGICS

Aquest Pla d'Igualtat és un instrument per a integrar la igualtat efectiva entre dones i homes en l'Ajuntament d'Alginet, té una sèrie de principis metodològics que s'han de considerar prioritaris, aquests instruments són:

ESTRATÈGIC

ja que articula un nou enfocament de l'organització a partir d'un compromís d'alt nivell..

PRÀCTIC I REALISTA

perquè defineix de manera precisa el procediment de desenvolupament de les actuacions, els terminis, les persones responsables, els indicadors de seguiment i avaluació, i els recursos necessaris en funció de les possibilitats de l'organització.

TRANSVERSAL

en tant que afecta a totes les polítiques i àrees de l'Ajuntament, fonamentalment les que han de veure amb les persones, gestió de recursos humans, gestió del coneixement, política de comunicació, entre altres, i s'integra en totes les fases,

des de la presa de decisions, fins la planificació, gestió i avaluació.

PARTICIPATIU

ja que intervé la representació de les treballadores i treballadors, l'equip directe, a través de la Comissió d'Igualtat, en el cas que s'hagi constituït, i la plantilla aportant les seues opinions i suggeriments.

VINCULAT AMB LA MILLORA CONTINUA

degut a que és un document viu que es desenvolupa a partir d'un procés de treball que s'alimenta progressivament amb el propi desenvolupament de les actuacions i amb els resultats del seguiment i l'avaluació.

FLEXIBLE

perquè està sotmès a canvis constants davant situacions imprevistes, tenint que adequar les actuacions, terminis, etc., per assolir els objectius proposats.

TRANSPARENT

degut a que garanteix el dret a la informació sobre els continguts del Pla i la consecució dels objectius, tant de la representació legal de la plantilla com de les treballadores i treballadors.



4. MARC NORMATIU

En aquest apartat es fa referència a la normativa de tipus legislatiu que regula la matèria d'igualtat entre dones i homes, així com a mesures polítiques com plans, acords i protocols als quals ha d'acollir-se aquest Pla d'Igualtat de treballadores i treballadors municipals.

LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'AMBIT INTERNACIONAL I EUROPEU

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal àmpliament reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca:

- La **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona**, proclamada per l'Assemblea General en la seua resolució 2263 (XXII), de 7 de novembre de 1967.
- La **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides en la seua resolució 34/180, de 18 de desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 5 de gener

de 1984.

- El **Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**. Adoptada per l'Assemblea General en la seua resolució A/54/4 de 6 d'octubre de 1999 i ratificada per l'Estat Espanyol el 6 de juliol de 2001.
- La **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)**, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides en 1979. Ratificada el 16 de desembre de 1983 per Espanya.
- La **Plataforma d'acció de Pekín 95**, aprovada en la IV Conferència Mundial de les Dones organitzada per Nacions Unides en 1995.
- Els **Convenis de l'Organització Internacional de Treball (OIT)**, en els seus convenis relatius a la igualtat de remuneració (núm. 100); la discriminació en l'ocupació (núm. 111); les persones treballadores amb responsabilitats familiars (núm. 156); i la protecció de maternitat (núm. 183).



- La **Carta Social Europea** aprovada pel Consell d'Europa a Torí, i la seua defensa del treball en condicions equitatives, la igualtat salarial, el dret a la protecció de les treballadores.
- El **Tractat de la Unió Europea**, acordat en 1992.
- El **Tractat d'Amsterdam**, signat en 1997.
- **Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**, revisada en l'any 2000.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en assumptes d'ocupació.
- **Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita de la violència contra la dona i la violència domèstica**, Istanbul l'11 de maig de 2011. Publicat en el BOE núm. 137 de 6 de juny de 2014. Amb vigència des de l'1 d'agost de 2014.
- La Comissió Europea va aprovar el **Compromís Estratègic per a la Igualtat entre dones i homes 2016-2019** en línia amb el **Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere 2011-2020**.
- **Pla d'acció de la Unió Europea (UE) en matèria de gènere (2016-2020)**

L'estratègia més actual de les polítiques d'igualtat entre dones i homes de la Unió Europea (UE) es coneix com a **mainstreaming de gènere o transversalitat de la perspectiva de gènere**. El *mainstreaming* de gènere va ser assumit per la Plataforma per a l'Acció de la IV Conferència Mundial sobre Dones de Nacions Unides que es va celebrar a Beijing en 1995. Aquesta plataforma requereix a *'els governs i altres actors promoció d'una política activa i visible del mainstreaming de gènere, en totes les polítiques i programes, perquè, abans que es prenguen les decisions, es realitzi una anàlisi dels efectes produïts en dones i homes, respectivament.*

Si bé, el Grup d'expertes del Consell d'Europa celebrat en 1998 va ser l'encarregat de definir el *mainstreaming* de gènere com: *'La (re) organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics, per incorporar-hi, per part dels actors involucrats normalment en aquests processos, una perspectiva d'igualtat de gènere en tots els àmbits i fases de totes les polítiques'*.



NORMATIVA ESTATAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT

- La **Constitució Espanyola**, proclama en l'article 14 del seu text, el dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe. Per la seua banda, 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 siguen reals i efectives.
- La primera llei en tractar les Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, es va constituir el 28 de desembre, la **Llei Orgànica 1/2004** (BOE núm. 313, de 29 de desembre de 2004), on s'arreglen en els articles 21 els drets laborals i de Seguretat Social i en els articles 24 a 26 els drets de les víctimes del funcionari públic.
- Fonamentada en la Constitució, la principal norma estatal en matèria d'igualtat és la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes que manifesta, en el seu títol

preliminar, article 1, la seua pretensió de fer efectiu el dret d'igualtat a dones i homes, en particular fent servir l'eliminació de la discriminació de la dona en qualsevol dels àmbits de la vida i, especialment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

A més a més, en l'article 14 d'aquesta llei, s'estableixen els criteris generals que hauran de guiar l'actuació dels Poders Públics per a garantir la igualtat entre dones i homes.

En el mateix sentit, l'article 15 estableix la transversalitat de gènere:

'El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les administracions públiques ho integraran, de forma 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 conjunt de totes les seues activitats'.

- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el **text de la Llei de l'Estatut dels Treballadors** (Art. 85, núm. 1, 2 segon paràgraf).



- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la **Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**.
- **Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats** per a 2018-2021.
- **Pacte d'Estat en matèria de Violència de Gènere**. Es va aprovar el 28 de setembre de 2017.
- **Llei 1/2021, de 24 de març**, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere.
- **Llei 10/2021, de 9 de juliol**, de treball a distància. **Llei 20/2021, de 28 de desembre**, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.
- **Llei orgànica 6/2022, de 12 de juliol**, complementària de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, per a la igualtat de tracte i la no discriminació, de modificació de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre**, de garantia integral de la llibertat sexual.
- **Llei 24/2022, de 25 de novembre**, per al reconeixement efectiu del temps de prestació del servei social de la dona en l'accés a la pensió de jubilació parcial.
- **Llei 4/2023, de 28 de febrer**, per la igualtat efectiva i real de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- **Llei 3/2023, de 28 de febrer d'Ocupació** (política social).
- **Llei 2/2023, de 20 de febrer**, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció (drets, llibertats i justícia).
- **Llei orgànica 4/2023, de 27 d'abril**, per a la modificació de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, en els delictes contra la llibertat sexual, la Llei de Enjudiciament Criminal i la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors.



NORMATIVA AUTONÒMICA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

- **L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, en clara consonància amb el que estableix la Constitució Espanyola, determina en l'article 2 que correspon a la Generalitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències, promoure les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups en què s'integren siguen reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud.
- La **Llei 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana**, per a la Igualtat entre Dones i Homes, troba el seu fonament en l'article 31 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, que atribueix a la Generalitat Valenciana competència exclusiva sobre promoció de la dona. Aquesta llei pretén establir una sèrie de mesures i garanties en l'àmbit de la Comunitat Valenciana dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals

per a les dones sobre la base de la igualtat de dones i homes.

D'aquesta manera, en el títol I, article 4, estableix que:

‘1. Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats d'acord amb el gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

2. Les distintes administracions públiques adoptaran una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere.

3. El Consell de la Generalitat informarà les Corts Valencianes sobre les actuacions dutes a terme per a l'acompliment de la present llei’.

- El **Decret 133/2007 del Consell** que regula les condicions i els requisits per al visat dels Plans



d'igualtat de les empreses a la Comunitat Valenciana.

- La **Llei 7/2012 de 23 de novembre**, integral contra la Violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.
- La **Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat**, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en el seu article 51, defineix els principis de la selecció de personal en els següents termes:

‘Totes les ciutadanes i ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública de conformitat amb els principis següents:

- a) Mèrit, capacitat i igualtat.*
- b) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.*
- c) Transparència.*
- d) Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.*
- e) Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.*
- f) Adequació del contingut de les proves que formen part dels procediments selectius a les*

funcions a assumir i les tasques que s'han de desenvolupar.

- g) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els procediments de selecció.*
- h) Eficàcia i eficiència.*
- i) Igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes.*

Per últim, amb l'objectiu de promoure la igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes, la disposició adicional 11 estableix:

‘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 8/2017, de 7 d'abril**, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana.
- A conseqüència dels canvis introduïts, especialment en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, cal destacar l'aprovació del **Decret 42/2019, de 22 de març del Consell**, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, el



qual deroga el Decret 175/2006, de 24 de novembre. Entre les novetats introduïdes per aquest decret, podem assenyalar:

- L'Article 7.4, en matèria de reduccions de jornada, estableix que podrà sol·licitar-ne reducció de jornada, d'una hora diària, sense disminucions de retribucions per raons de guarda legal, quan el personal tinga a càrrec seu algun infant de 12 anys o menor, persona major que requereix especial dedicació o persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%; per tindre a càrrec seu el cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereix especial dedicació; personal que, per tindre reconegut un grau de discapacitat o per raó de llarga o crònica malaltia, no puga realitzar la seua jornada laboral completa.
No obstant això, en el cas de guarda legal d'infants de 12 anys o menors, es podrà concedir únicament quan concórrega algun dels supòsits següents: que el menor requereix especial dedicació, que tinga 3 anys o menys o que el personal tinga a

càrrec seu dos o més menors de 12 anys o menys.

- L'Article 7.6 especifica que les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a una reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o bé d'un 50% de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.
- L'Article 29, de permís de cura de fill/filla menor d'edat afectat/da per càncer o una malaltia greu, possibilita una reducció de la jornada de treball de almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.
- L'Article 33, de permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, permet que el personal puga absentar-se del seu lloc de treball per a assistir a les tutories o a qualsevol altre requeriment del centre escolar de les seues filles i fills.



- **Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista.**

Compromís subscrit el 18 de setembre de 2018 per les institucions i les organitzacions socials de la Comunitat Valenciana.

- **Llei Valenciana per a la Igualtat de les persones LGTBI, 21 de novembre de 2018**, en vigor des del 4 de desembre de 2018





5.OBJECTIUS

Els objectius generals que el present Pla persegueix són:

- I. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les àrees municipals de l'Ajuntament, per a facilitar el desenvolupament de la seua labor com a entitat al servei de la ciutadania i dels interessos municipals sota el principis d'igualtat d'oportunitats en totes les seues actuacions.
- II. Impulsar la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits de la institució municipal i assegurar l'absència de procediments o polítiques discriminatòries per raó de sexe en matèria de selecció i accés a l'ocupació, formació, promoció, salut laboral i retribució.
- III. Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització municipal.
- IV. Aconseguir el compliment del principi d'igualtat retributiva que estableix que en llocs de treball iguals o d'igual valor, els correspon igual retribució.
- V. Fomentar la sensibilització i la formació en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista entre tot el personal.
- VI. Previndre d'una manera efectiva l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere.
- VII. Potenciar i facilitar la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a totes les empleades i empleats, garantint l'absència de discriminació directa o indirecta, especialment la derivada per la maternitat, paternitat, assumptió d'obligacions familiars, etc.
- VIII. Implantar en el conjunt de les àrees municipals l'ús efectiu de la comunicació igualitària, garantint una comunicació no sexista.



6. VIGÈNCIA I ESTRUCTURA DEL PLA

En primer lloc, estipular que la **vigència d'aquest Pla** té una duració de 4 anys per diversos motius:

Marc temporal

Perquè aquest període de temps permet establir un marc temporal adequat per al desenvolupament, implementació i avaluació de les mesures incloses en el Pla.

Canvi de context

Suposa el temps suficient com per a adequar-se a un canvi de context: durant un període de 4 anys, és probable que el context social, econòmic i polític experimenti canvis significatius. La duració del pla permet adaptar-se i respondre a aquests canvis, incorporant noves necessitats i desafiaments que puguin sorgir en relació amb la igualtat de gènere.

Mesures de llarg termini

La duració és de 4 anys donat que hi ha mesures a llarg termini i per tant la seua implementació requereix d'un temps adequat.

Normativa i pressupostos

En resposta a la normativa Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, concretament en el seu Article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla on s'especifica que: '1. *El període de vigència o duració dels plans d'igualtat, que serà determinat, si*



escau, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys'.

Ambdós Reials Decrets es veuen reforçats en quant a la duració, amb l'arribada de les Disposicions Generals Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com s'estipula que cada Pla haurà de tenir la durada que té el cicle de Govern per a que així mateix, també es done resposta a la necessitat dels cicles pressupostaris (que son de 4 anys) i facilitar l'assignació de recursos necessaris i la integració de les accions d'igualtat en el marc general de planificació de l'organització.

Pel que fa a l'**estructura del Pla** es poden diferenciar dues parts que són els elements principals d'aquest procés de construcció del Pla d'Igualtat: l'informe del diagnòstic i la part dedicada a les mesures a implementar.

En la primera part es detallen aquelles dades analitzades des d'una perspectiva de gènere i múltiple que ajuden a visibilitzar la realitat i situació laboral actual de les treballadores i dels treballadors de l'Ajuntament.

Les temàtiques diagnosticades corresponen a les 6 àrees d'acció, dividides temàticament i, que permetran marcar la ruta per a futures accions d'aquest II Pla d'Igualtat.

En la segona part, trobem unes propostes d'acció, unes mesures encaminades a erradicar les desigualtats existents en aquesta administració local. Tot seguit, les ferramentes de seguiment i avaluació.

L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que per a poder adoptar les mesures que siguen necessàries per a corregir possibles situacions de discriminació i/o desigualtat cal realitzar un informe de situació previ,



és a dir, un diagnòstic de l'organització i el personal que servirà per a detectar i valorar en quins aspectes s'observen mancances en l'organització en relació a la igualtat entre dones i homes.

El **calendari** de posada en pràctica de les mesures compren els anys 2025-2029. A la fi de cada any s'elaborarà un informe amb els resultats del seguiment de les accions posades en marxa i en concloure es durà a terme l'avaluació final dels resultats obtinguts i la definició del nou Pla d'Igualtat.



7. METODOLOGIA

A continuació es presenta el diagnòstic de situació que s'ha elaborat al llarg de l'exercici 2024 amb dades d'any vençut, incorporant les dades desagregades per sexes de l'Ajuntament, tenint en compte totes les peculiaritats que afecten al personal en plantilla i distingint entre les diferents relacions laborals existents.

Aquesta investigació parteix de que ninguna organització pot ser tractada i analitzada aïllant-se del seu context social, històric i territorial. Això significa que, les condicions laborals desagregades per sexe de la plantilla de treballadores i treballadors, no poden ser estudiades al marge del context global en l'Administració Pública en general, i en els àmbits locals en particular. S'ha de tindre en compte la situació del funcionariat i personal treballador en el seu conjunt per aconseguir extraure conclusions de l'estat real de la qüestió, per tal d'aplicar les mesures i accions correctores en funció de les particularitats de cada entitat territorial.

La metodologia utilitzada segueix l'estudi de gènere com el fil conductor de tot l'anàlisi on es recolliran les dades desagregades per sexes i les diferents entrevistes i reunions realitzades mitjançant metodologies actives als departaments necessaris per tal de conèixer la situació global de l'Ajuntament.

Les dades es presentaran a través de graelles i gràfiques, on s'analitzen els aspectes relatius al personal treballador i funcionariat en nivells qualitatius i quantitatius. El procés finalitzarà amb la redacció del present diagnòstic.





8. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Mitjançant aquest diagnòstic es pretén posar de manifest aquells llocs de treball en què el gènere femení estiga infrarepresentat, de manera que s'aconsegueixca o es mantinga la paritat entre dones i homes i s'elimine la feminització o masculinització de determinats grups o categories, en pro de buscar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

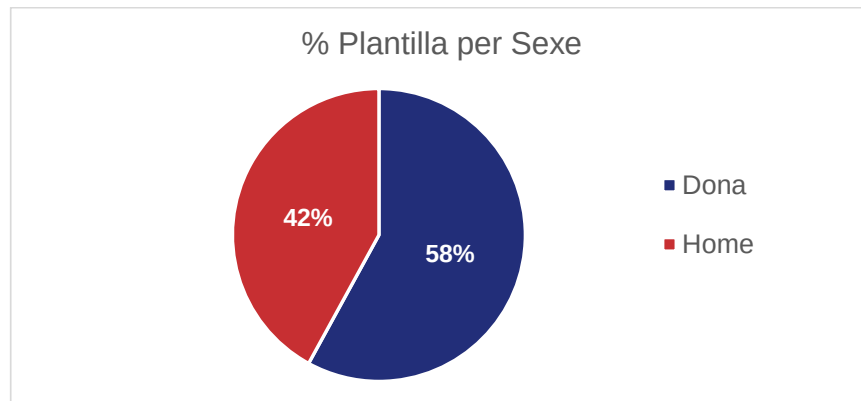
L'anàlisi inicia aclarint algunes xicotetes excepcions en l'anàlisi de les dades i la justificació d'estes situacions per a posteriorment, seguir amb l'estudi de les dades quantitatives i qualitatives.

Del total de 129 persones en plantilla, s'han descartat 25 d'elles ja que pertanyen a perfils de persones contractades baix alguna subvenció, les quals, no compten amb el registre total d'informació per a l'anàlisi per la seua condició.

Addicionalment, s'han realitzat alguns ajustaments per a altres 19 casos on la informació ha sigut registrada amb alguna variació.



8.1 Composició de la plantilla per sexe



Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Sexe	N.º persones
Dona	63
Home	41
Total	104

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Segons la informació proporcionada per l'Ajuntament d'Alginet, la plantilla de la entitat es compon, en el moment de realització d'aquest diagnòstic, per 104 persones, de les quals 64 son dones i 41 homes, representant el 58% i el 42% del total, respectivament.

En base a aquesta informació, es considera que la distribució de la plantilla total està equilibrada, no mostrant tendència cap a la masculinització o feminització, més tenint en compte que les 25 persones excloses dels posteriors anàlisis hi son 14 homes i 11 dones, quantitats que suavitzen els percentatges anteriors cap a una equitat entre dones i homes.



En els apartats posteriors s'hi analitzarà la relació de la presència d'homes i dones en el Ajuntament d'Alginet en base a múltiples variables, de manera que es puga corroborar que la distribució de la plantilla es equilibrada a tots els nivells.

Així mateix, cal destacar que, per fer una comparació el més correcta i precisa possible, en el conjunt del funcionariat espanyol, la representació mitjana de personal laboral és del 57,6% a data de gener del 2021 nivells.

A més, les estadístiques reflecteixen que el conjunt de personal al servei de les administracions públiques mostra quantitats molt variables en el desglossament per sexe, en funció de si parlem a nivell estatal, autonòmic o local, i és el percentatge de representació de les dones en administracions estatals d'un 28,9%, a les autonòmiques d'un 68,8% i a les locals d'un 50,2%.

En resum, aquestes dades indiquen que cal tenir en compte múltiples factors, a fi d'analitzar les causes de possibles infrarepresentacions de dones o homes tant en el marc nacional com en el context administratiu de la Comunitat Valenciana, en cada cas.

Al marge de la informació quantitativa facilitada per l'Ajuntament d'Alginet, a partir de les plantilles i eines de registre retributiu que l'estat facilita per a això, s'exposa a continuació de la mateixa manera la composició de la plantilla per sexe sobre la base dels resultats i les respostes de les enquestes facilitades per l'empresa i emplenades pel personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Alginet.

Respecte a la informació del Pla anterior, el II PLA INTERN d'Igualtat entre Dones i Homes, s'hi observa una major proporció d'Homes respecte a la situació actual, si bé es partia d'una situació no paritària, amb més del 60% de dones respecte al total de la plantilla (un 73,8% exactament):



GRUPO EDAD	MUJERES	HOMBRES
18 A 29 AÑOS	2,4%	0
30 A 39 AÑOS	19%	4,7%
40 A 49 AÑOS	35,7%	14,28%
50 A 65 AÑOS	16,7%	7,14%
TOTAL	73,8%	26,2%

Taula de relació de grups d'edat i sexe del Pla I Intern d'Igualtat d'Alginet

En un primer moment, doncs, hi concloem que no hi ha masculinització a l'Ajuntament d'Alginet i que la situació general hi presenta una proporcionalitat més correcta i sense biaix al respecte.

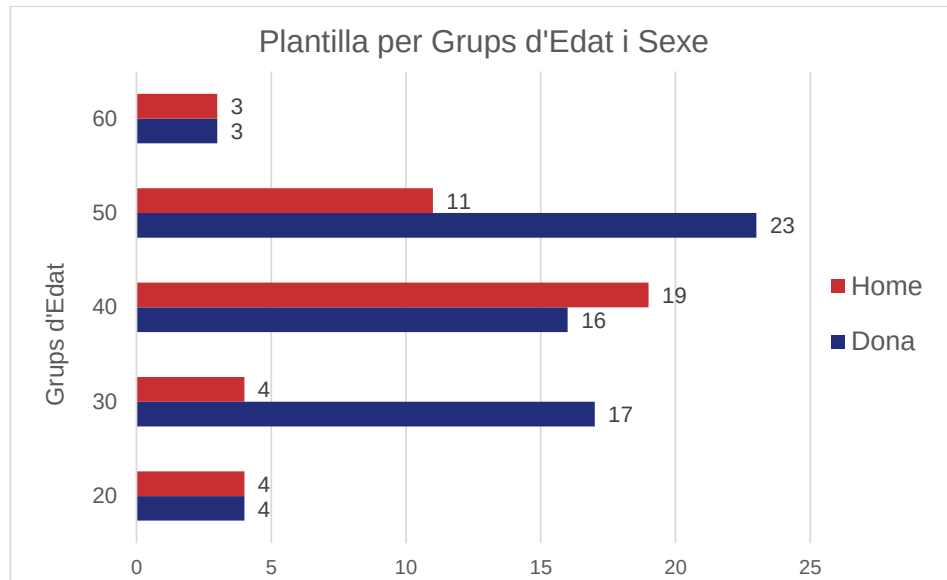
8.2 Composició de la plantilla per edat

Desagregant la plantilla per grups d'edat a intervals de 10 anys, els resultats obtinguts son els següents:

Plantilla	Sexe		
Grups Edat	Dona	Home	Total
20-30	4	4	8
30-40	17	4	21
40-50	16	19	35
50-60	23	11	34
+60	3	3	6
Total	63	41	104

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament





Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Respecte a la distribució per Grups d'Edat, cap destacar-hi els següents aspectes:

- En les franges d'edat d'entre 20 i 30 anys i en la de més de 60 anys (el grup més jove i el grup d'edat més avançada), la proporcionalitat entre dones i homes és exacta, un 50% en ambdós casos, si bé únicament representen el 14% de la plantilla del consistori.
- En la franja d'edat de entre 30 i 40 anys, elles hi son 17 front a únicament 4 homes, representant únicament el 20% de la plantilla en aquest grup.
- Aquest fet hi pot suposar un element diferenciador positiu en favor del posicionament de la dona en el mercat laboral, ja que és una franja on tradicionalment s'hi troba la situació contrària. En variables d'anàlisis posteriors s'analitzarà l'origen d'aquesta discrepància en la proporcionalitat d'aquest grup d'edat.



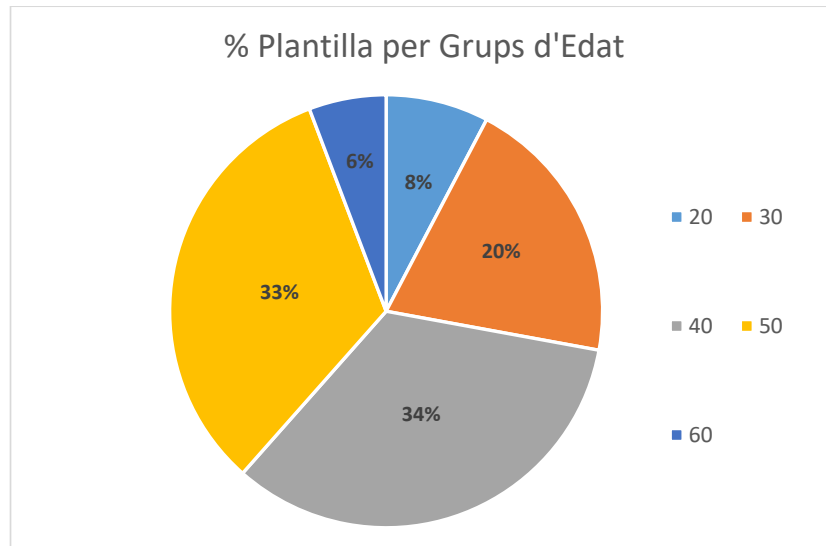
- Únicament existeix un major nombre d'homes que de dones a la franja més nombrosa, entre 40 i 50 anys, on trobem 19 homes front a 16 dones, si bé la proporció es quasi equitativa, no representant una diferència significativa.
- El motiu que explicaria una major presència d'homes que de dones sol venir motivat per el accés al treball a nivell històric dels homes front a les dones, on històricament eren elles les que es quedaven en casa cuidant dels fills i les filles mentre els homes hi anaven a treballar, resultant normalment en grups d'edat més avançada o llocs de responsabilitat normalment copats per homes.
- Per últim, el grup d'edat d'entre 50 i 60 anys, contràriament també al patró tradicional, presenta més del doble de dones que d'homes (23 i 11, respectivament). Sent el segon grup d'edat amb més gent, segueix la tendència del segon grup d'edat citat, de manera que s'analitzarà a posteriori el cas concret d'aquest grup d'edat per valorar si existeix algun tipus de condicionament al respecte.

Adicionalment, podem comprovar que el promig d'edat general es de 46 anys, alineat amb el promig per sexe, sent lleugerament superior la d'ells front a la d'elles):

Sexe	Total plantilla	Promig Edat
Home	41	45,9
Dona	63	45,4
Total	104	45,6

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament





Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Si realitzem un anàlisi acumulat de la plantilla per grups d'edat, veiem que ens trobem amb una plantilla lleugerament envellida:

- Un 72% de la plantilla té més de 40 anys. A més, quasi la meitat d'aquesta xifra (un 33% concretament) hi té més de 50 anys.
- No obstant, únicament un 6% hi té més de 60 anys una xifra relativament baixa.
- Desagregant aquest anàlisi per Sexe, en el cas de les Dones hi trobem un percentatge més reduït, donant com a resultat que un 33% de les Dones hi tenen menys de 40 anys, front a únicament un 20% dels Homes.
- Aquest és un element positiu a priori, si bé hi haurà que analitzar aquest fer amb la relació a l'accés de les dones a llocs de treball estables i àmbits de responsabilitat.
- En base a les conclusions que s'hi obtinguen s'hi deuran establir Mesures i que es proposaran en l'apartat corresponent, a la fi d'aquest II PLA INTERN de l'Ajuntament d'Alginet.

Com a conclusions generals a nivell de composició de la plantilla per Edat, hi trobem diferències en un parell de grups d'edats associats a la major presència de dones al





consistori, si bé en apartats posteriors s'haurà de corroborar si aquesta major presència es deguda a biaixos per raó de sexe, la seua relació amb l'antiguitat, etc.

En relació amb anterior Pla, el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alginet, la proporcionalitat entre els grups d'edat així com a nivell de proporcionalitat entre sexes es manté, sent major el nombre de dones menors de 40 anys així com a nivell de presència total, sent-hi molt superior la presència de plantilla entre 40 i 60 anys:

GRUPO EDAD	MUJERES	HOMBRES
18 A 29 AÑOS	2,4%	0
30 A 39 AÑOS	19%	4,7%
40 A 49 AÑOS	35,7%	14,28%
50 A 65 AÑOS	16,7%	7,14%
TOTAL	73,8%	26,2%

Taula de relació de grups d'edat i sexe del Pla I Intern d'Igualtat d'Alginet

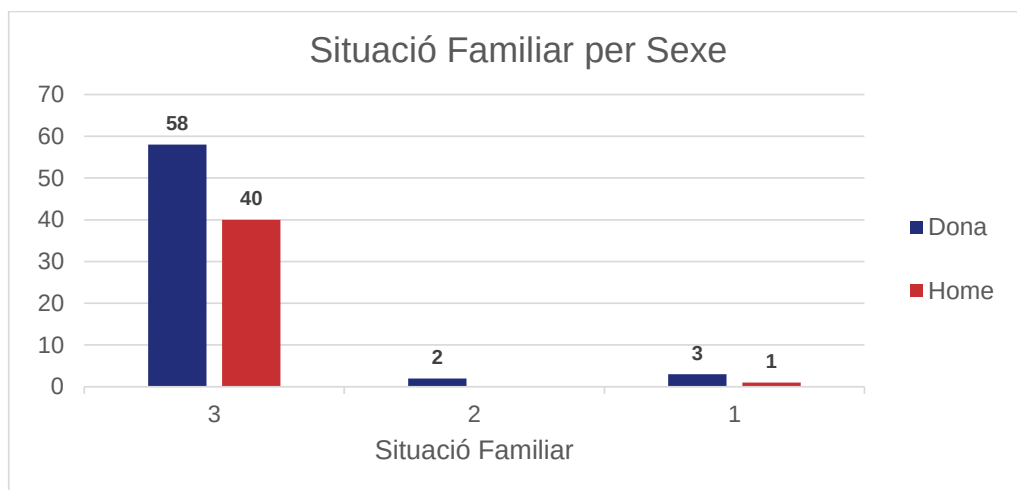
8.3 Composició de la plantilla per situació familiar i nombre de fills/es

Amb l'objectiu de refrescar la categorització de la Situació Familiar d'un treballador o treballadora, les diferents opcions que s'hi poden trobar són:



1. Solter/a, vidu/da, divorciat/ada o separat/ada legalment amb fills/es menors de 18 anys o majors incapacitats.
2. Casats i no separats que legalment tenen un cònjuge que no obté rendes anuals superiors a 1.500€, excloses les exemptes
3. Fora de les situacions anteriors

La proporcionalitat habitual de la situació familiar en la majoria dels casos sol presentat un major nombre de casos de situació familiar 3. Si vegem el cas concret de l'Ajuntament d'Alginet, hi segueix la següent distribució:



Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

En relació amb la desagregació per situació familiar, al marge de que 98 de les 104 d'anàlisi es troben en la relació habitual de tipologia 3 respecte a 1 o 2, hi destaquem:

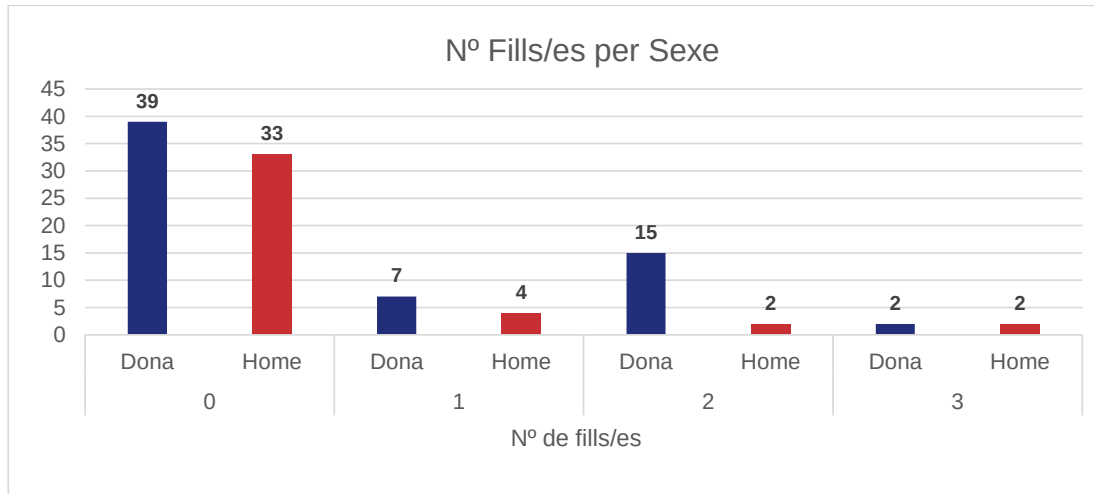
- En situació tipus 2 (casats amb cònjuge de renda baixa), únicament hi trobem 2 dones, situació que trenca amb el cànon tradicional on era l'home qui treballava mentre que la dona hi estava en casa al càrrec de descendents o ascendents.
- En situació de tipus 1 (solter/a, viudo/a, divorciat/a o separat/a amb menors o majors a càrrec), hi trobem 3 dones front a 1 home, seguint el cànon tradicional en aquest cas.



- El 94% de la plantilla, corresponent a 40 Homes i 58 Dones, s'hi troben en la situació familiar més estable, proporcional a la distribució ja vista a l'apartat anterior respecte al total de la plantilla.

Amb la finalitat de validar que no hi existeixen desigualtats dins de les mateixes situacions per raó de sexe o discriminació alguna, hi ampliarem a continuació l'anàlisi de la situació familiar amb les dades proporcionades per l'Ajuntament en relació amb el nombre de fills i filles.

Cap considerar que únicament s'hi ha rebut dades del nombre de fills o filles de 56 de les 104 persones treballadores de l'Ajuntament, per la qual cosa s'hi ha estimat que aquestes persones no hi tenen fills o filles per als següents anàlisis:



Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

En primer lloc, es poden apreciar clarament certs aspectes clau:

- Del total de 104 persones en qüestió, un 69% no té fills ni filles, la qual és una xifra bastant elevada, tenint en compte la edat mitja de la plantilla.



Dins d'aquest grup, hi trobem 39 dones i 39 homes, xifres molt similars, alineades normalment amb una situació familiar de tipus 3.

- De la resta, hi trobem un 11% de la plantilla (7 dones i 4 homes) amb 1 únic fill o filla, així com un 16% amb 2 fills o filles i 4 persones finalment (2 homes i 2 dones) amb 3 fills, representant el últim 4% del personal treballador del consistori.
- D'especial atenció és el fet que el grup de 2 fills o filles el componen 15 dones front a 2 homes, representant elles el 88% de la composició d'aquest grup.
- De igual forma, en el grup de personal amb només un fill, hi trobem quasi el doble de dones que d'homes, si bé son quantitats més menudes per el que no trobem siguen significatives.
- Aquestes xifres podrien reforçar el fet de que hi ha més dones que homes baix la situació familiar 1 (solter/a, viudo/a, divorciat/a o separat/a amb menors o majors a càrrec), si bé el percentatge de dones amb més fills o filles que homes és major inclús.
- A més a més, com es pot veure a continuació, hi ha que afegir el fet que, baix la informació rebuda, únicament 2 dones amb fills o filles estan baix la situació 1 o 2, per la qual cosa no s'hi pot establir una correlació directa entre ambos variables.

Així, hi haurà que contrastar aquesta informació amb l'aspecte de la conciliació, tipologia de jornada, per tal de validar si el fet de tenir-hi més fills o filles hi està afectant o suposant un biaix en matèria de promoció i corresponsabilitat, per tal de reflectir-ho en les Mesures a proposar en cas hi siga rellevant.

Com a última mesura d'anàlisi, realitzem un creuament de les casuístiques entre la situació familiar 1 o 2, nombre de descendents i Grups d'Edat per tal de veure si hi podem extraure conclusions més precises en relació amb possibles biaixos o discriminacions al respecte:



Plantilla en situació familiar 1 o 2			Sexe		Total
Situació Familiar	Fills/es	Grup Edat	Home	Dona	
1	0	20-30		1	1
1	0	40-50	1	1	2
1	1	40-50		1	1
1 total			1	3	4
2	0	50-60		1	1
2	2	50-60		1	1
2 total			0	2	2
Total			1	5	6

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Realitzant un primer creuament entre descendents amb situació familiar de cada treballador, corroborem de nou que no es pot establir una relació directa entre el impacte de la situació familiar amb el fet de que el personal treballador tinga fills o filles, trobant-se a més a més aquesta situació en grups d'edat més avançada sense fills

Per últim, si creuen l'anàlisi general de Grups d'Edat amb Sexe segons el número de fills o filles a la plantilla, hi obtenim:

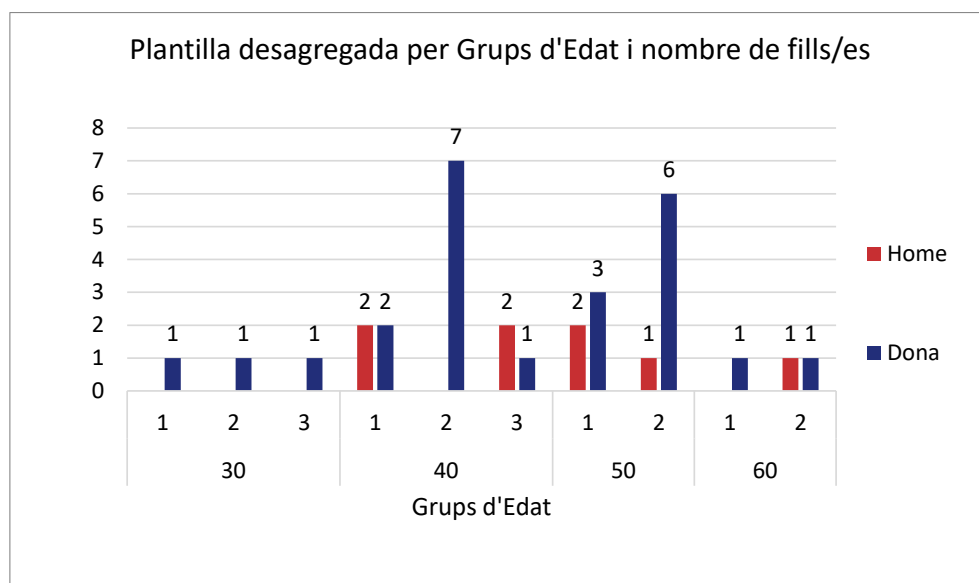
Plantilla		Sexe		
Fills/es	Grup Edat	Home	Dona	Total
0	20-30	4	4	8
0	30-40	4	14	18
0	40-50	15	6	21
0	50-60	8	14	22
0	60-70	2	1	3
0 total		33	39	72
1	30-40		1	1
1	40-50	2	2	4
1	50-60	2	3	5
1	60-70		1	1
1 total		4	7	11
2	30-40		1	1
2	40-50		7	7
2	50-60	1	6	7
2	60-70	1	1	2
2 total		2	15	17
3	30-40		1	1
3	40-50	2	1	3
4 total		2	2	4
Total		41	63	104

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament



Es pot apreciar un cert equilibri en la relació dels grups d'Edat i sexe segons el nombre de fills o filles, si bé les dones amb hi son en general més joves que els homes, tenint en compte que elles representen el 60% de la plantilla i que hi ha més casos de dones amb filles que homes. Especialment notori és el cas del grup de 30/40 sense fills o el fet que quasi totes les dones amb 2 fills o filles hi tenen entre 40 i 60 anys.

Únicament en els grups d'edat de entre 40/50 i 50/60 sense fills els homes hi son en promig més joves que elles, revisant en apartats posteriors si aquest fet té correlació amb l'antiguitat i el accés a llocs de treball amb major responsabilitat.



Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

A nivell general, hi podem concloure que:

- Hi ha moltes més dones d'entre 30 i 40 anys i de 50 a 60 anys, mentre els homes hi son més entre 40 i 50 anys.
- Elles tenen més fills que ells, si bé no té relació directa amb la situació familiar declarada, però sí amb la situació general del consistori, present sobretot en grups d'edat més gran.

Totes aquestes xifres estan alineades amb la situació general del país, amb una descendència cada vegada major del nombre de descendents, amb una població més envellida on degut als estudis i la edat més tardana d'entrada al mercat laboral, la població

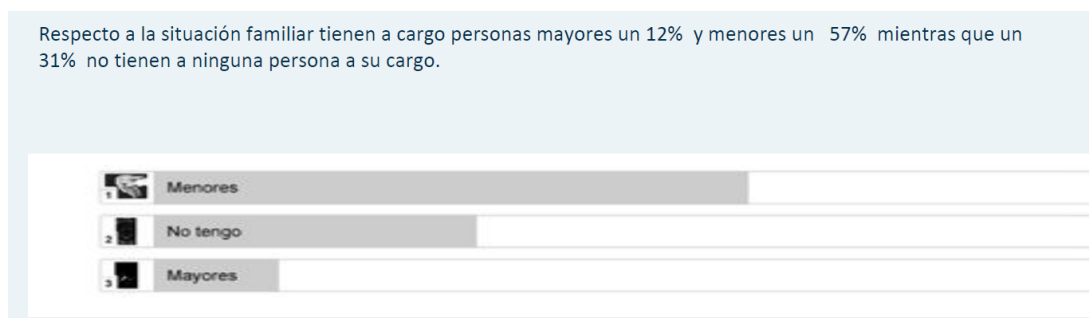




cada vegada té menys fills o filles i aquesta xifra es cada vegada menor per el impacte de la natalitat sobre la carrera professional, relacions que validarem a continuació.

Es per això que, en cas es trobe relació, s'hi considera de vital importància el establiment de Mesures que permetisquen la conciliació laboral i la promoció, indistintament i potenciant aquelles situacions familiars més desfavorables i equitativament entre dones i homes.

En contrast amb la informació plasmada al I Pla d'Igualtat d'Alginet, la informació rebuda en quant a nombre de fills o filles és prou dispar, ja que amb anterioritat únicament un 31% de les persones treballadores indicaven no tenir ninguna persona al seu càrrec (un total del 57% tenien algun fill o filla, front al 33% actual en base a la informació rebuda):



Taula de relació de sexe i situació familiar del Pla I Intern d'Igualtat d'Alginet

8.4 Composició de la plantilla segons el nivell d'estudis

En relació amb el nivell d'estudis, la informació es troba en procés de registre com a millora d'ela informació qualitativa i per a així poder determinar quants llocs de treball tenen persones supraformades per als seus llocs, i estudiar les possibilitats de promoció interna més si cap.





8.5 Composició de la plantilla per departaments i àrees de treball

En un primer lloc, reforçar el fet de tenir-hi consistència en la informació proporcionada, ja que encara que es tracte d'Ajuntaments no massa grans i hi tinguen casuístiques particulars, hi trobem un total de 21 departaments per a 104 persones treballadores. A més, el Àrea de treball no hi ha sigut indicada, així com la representació sindical o policial.

S'estima que aquesta informació podria agregar-se i jerarquitzar-se d'una millor manera, especialment per al futur anàlisi salarial i amb la finalitat de validar que no hi ha baixos per raó de sexe o posició, a més de poder corroborar si existeix masculinització o feminització d'àmbits de treball concrets o certs departaments:





Departaments
Servicios Sociales
EPA
Policia Local
Tesorería
Secretaría
Centro Ocupacional
Secretaria/ADL
CP Pepita Greus
Urbanismo
Guarderia Municipal
Casa Cultura
CP. Blasco Ibañez
Brigada
Intervención
Polideportivo
CP Emilio Luna
ADL
Cementerio
Biblioteca
Radio
Informática

Extracte de la informació aportada per l'Ajuntament

En base a la informació disponible, s'hi ha realitzat el següent anàlisi, intentant seguir el flux lògic de la informació entre els diferents nivells d'agrupació departamental i llocs de treball, donant lloc a una estructura combinada i jerarquitzada:

- Departaments
 - Llocs de treball

S'hi ha desvinculat el Àrea de treball, que s'analitzarà en futures ocasions. Així, en un primer anàlisi de les dades, establim la següent classificació:

Plantilla Departament	Sexe		
	Dona	Home	Total
Brigada		2	2
Biblioteca		1	1
Servicios Sociales	7	1	8



EPA	2	1	3
Policía Local	7	20	27
Tesorería	4	1	5
Secretaría	8	2	10
Centro Ocupacional	13	1	14
Secretaria/ADL	1		1
CP Pepita Greus		1	1
Urbanismo	3	2	5
Guardería Municipal	10		10
Casa Cultura	1	1	2
CP. Blasco Ibáñez	1		1
Intervención	3	1	4
Polideportivo		3	3
CP Emilio Luna		1	1
ADL	3		3
Cementerio		1	1
Radio		1	1
Informática		1	1
Grand Total	63	41	104

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

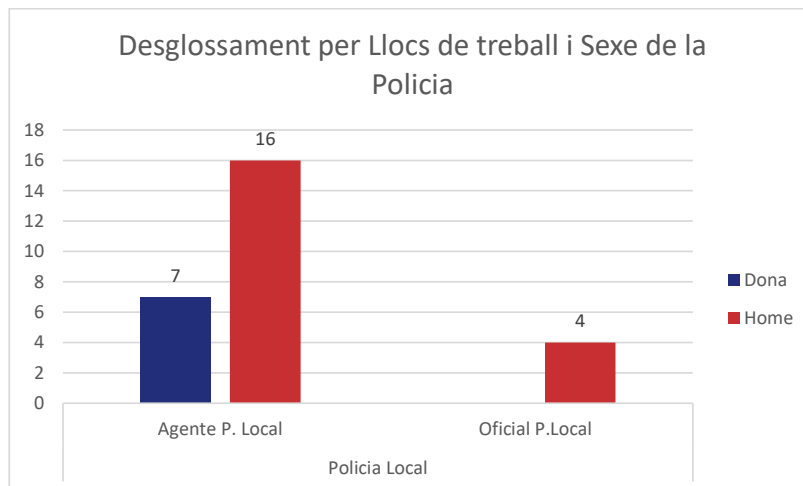
Es poden apreciar grans diferències significatives entre departaments per Sexe:

- En l'àmbit dels serveis socials, hi trobem un 87% de presència femenina, amb 7 dones per només 1 home al departament.
- En aquesta mateixa tendència hi trobem la majoria de departaments indicats relacionats amb l'educació o ensenyança, com son la Guarderia Municipal (10 dones i cap home) o el Centre Ocupacional (13 dones i únicament 1 home de nou). Únicament en l'EPA (Escola Permanent d'Adults) hi trobem 2 dones i 1 home, representant ell 1/3 part del Departament en aquest cas.
- Per últim, en aquells departaments d'atenció a la ciutadania com son Secretaria, Tresoreria o la ADL (Agència de Desenvolupament Local), també hi trobem una clara tendència a una major presència femenina, amb un total de 16 dones i 3 homes únicament presents en aquests departaments.
- Totes elles son àrees de treball on tradicionalment les dones hi ha tingut major presència, si bé en aquest cas la relació és molt gran, trobant-hi de manera acumulada un total de 47 dones mentre que tan sols hi ha 6 homes, representant el 88% i el 12% respectivament d'aquests.



- Seguint també el cànon tradicional de departaments masculinitzats o feminitzats, al departament de Policia Local hi trobem 7 dones i quasi el triple d'homes (20).
- A més, no hi son excepció altres tasques normalment fetes per homes com el cementeri, poliesportiu o la brigada, amb un total de 6 homes i cap dona, àrees de treball associades a ells normalment pel fet d'incloure tasques de força.
- En relació amb la resta de departaments, hi trobem un total de 9 homes i 8 dones, repartides entre diversos Departaments, si bé sense una tendència clara a la masculinització o feminització, destacant l'àrea d'Urbanisme, on hi trobem 3 dones i 2 homes, departament més compensat i proporcional dins del consistori, tenint en compte la limitació en quant a números globals es refereix.

Al marge de les tendències clares per Departament en base als cànons tradicionals, realitzem un anàlisi més exhaustiu tenint en compte els Llocs de Treball amb la fi d'identificar si existeix algun patró contrari, ja que desgraciadament no hi podem creuar aquesta informació amb el Nivell d'Estudis associat i/o la classificació professional del personal:



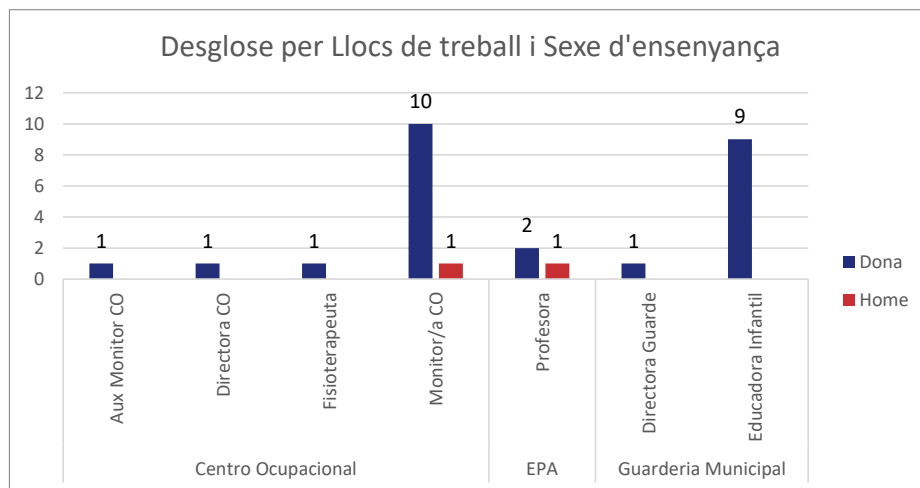
Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Seguint l'anàlisi previ del departament, les 7 dones que hi formen part del Departament de Policia hi son Agents, mentre els 4 Oficials de les 27 persones que conformen el Departament son homes.



D'aquests 4, 2 hi tenen major antiguitat, si bé cap destacar que 2 d'aquests Oficials fa menys de 5 anys que hi treballen a l'Ajuntament. Per tal de determinar si existeix biaix o tracte de favor per tal d'ocupar llocs de més responsabilitat, hauria de poder creuar-se aquesta informació amb altres variables com Classificació Professional, Nivell d'Estudis, etc. Si bé per el moment no disposem d'aquesta informació.

Si ens centrem en l'àmbit de la ensenyança, combinant de nou el Centre Ocupacional amb la Guarderia, hi obtenim:

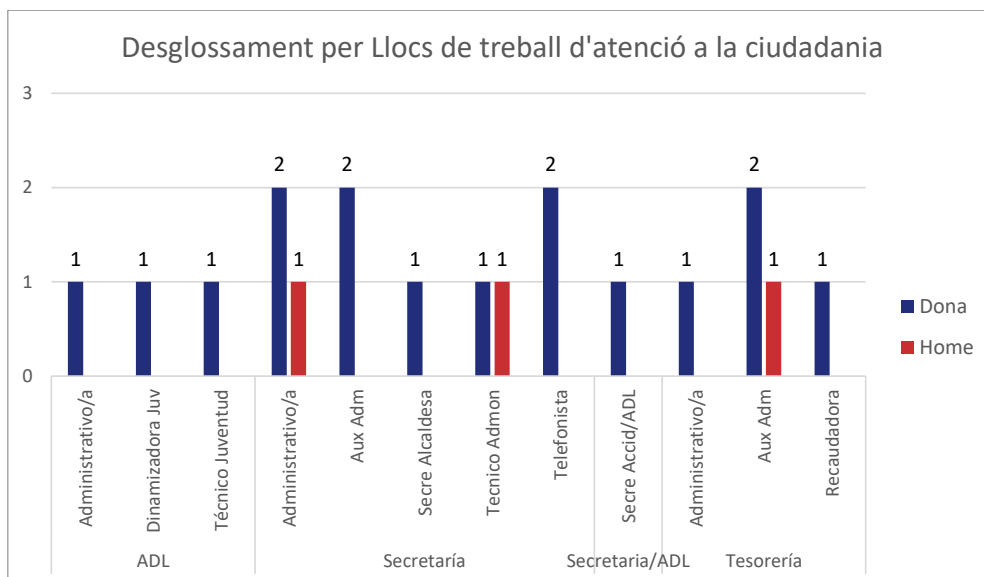


Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

En aquest cas, els únics homes d'aquests Departaments comparteixen categoria del lloc de treball amb dones de les mateixes àrees, per lo que no hi ha biaix algun. A l'anàlisi salarial s'hi revisarà que hi haja paritat entre ambdós llocs de treball i sexe.

Seguint l'anàlisi de les àrees amb més presència femenina:

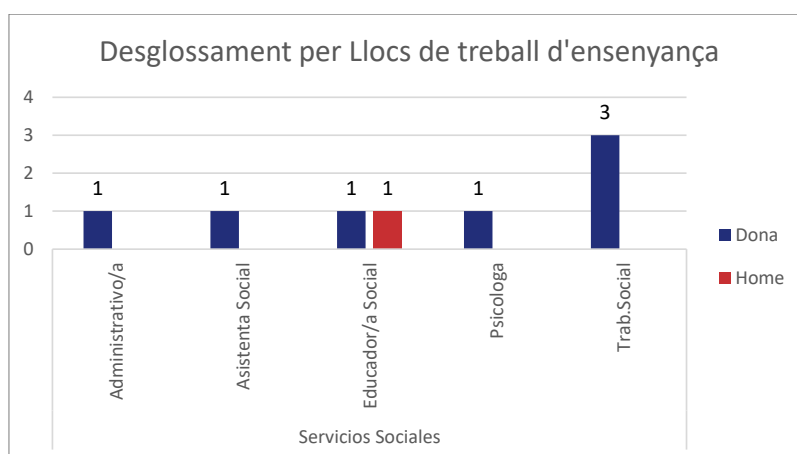




Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Seguint la tendència del cas anterior, els llocs de treball ocupats per homes son compartits per altres dones, per lo que no hi ha desviacions en quant a l'accés a llocs de treball més qualificats per raó de sexe.

Esta mateixa tendència es pot observar als llocs de treball d'ensenyança, on l'únic home treballador està al mateix nivell que la dona que també hi figura com a educador/a social:



Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament



No s'hi considera rellevant el desglossament per sexe de les àrees únicament copades per homes ja citades anteriorment com Brigada, Poliesportiu

Departament	Dona	Home	Total
Biblioteca		1	1
Archivero		1	1
Casa Cultura	1	1	2
Director Casa Cultura		1	1
Traductora	1		1
CP Emilio Luna		1	1
Conserje		1	1
CP Pepita Greus		1	1
Conserje		1	1
CP. Blasco Ibañez	1		1
Conserje	1		1
Informàtica		1	1
Informático		1	1
Intervención	3	1	4
Administrativo/a	2		2
Aux Adm	1	1	2
Radio		1	1
Locutor		1	1
Urbanismo	3	2	5
Administrativo/a	2		2
Arquitecto Municipal		1	1
Arquitecto Técnico		1	1
Aux Adm	1		1
Total	8	9	17

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

En aquest cas concret, ens centrem en aquells Departaments amb presència mixta, en especial atenció a la Casa de Cultura, els Col·legis Públics, Intervenció o Urbanisme:

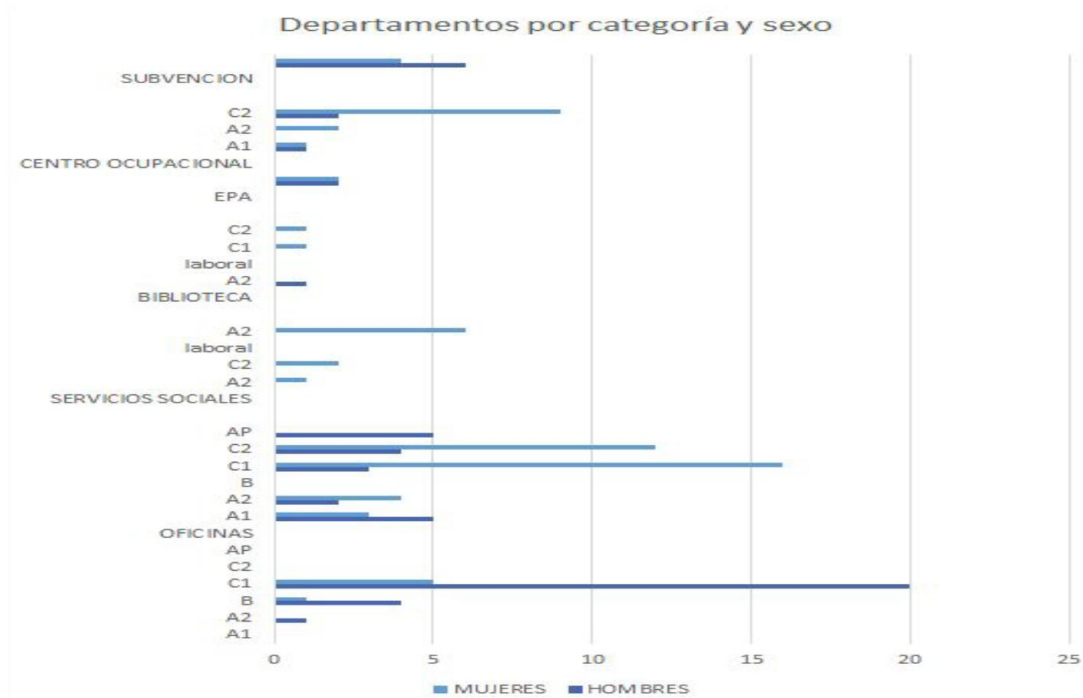


- En el primer cas, ell ocupa el lloc de Director mentre la dona que hi treballa ocupa un càrrec tècnic de Traductora. Sense conèixer la Categoria Professional o Nivell d'Estudis no es poden extraure conclusions de l'accés a aquest lloc de treball.
- En relació amb els CPs, en els 3 hi figura una posició de Conserge, ocupada per 1 dona i 2 homes, destacant que no tot hi siguen homes en aquest cas, ja que sol ser una professió masculinitzada.
- En relació amb l'àrea d'Intervenció, hi ha 2 dones administratives i tant 1 home com 1 dona auxiliars, informació alineada amb l'antiguitat del personal ja que l'home d'aquest àrea és el que menys antiguitat té.
- Respecte a l'àrea d'Urbanisme, destacar que 2 dones hi son administratives o auxiliars mentre els 2 arquitectes municipals/tècnics son posicions ocupades per homes. De nou, sense conèixer la Categoria o el Nivell d'Estudis, així com les borses i processos selectius per a l'accés a aquests llocs de més qualificació, no es pot concloure si existeix biaix o favoritisme respecte a l'assignació de les mateixes.

Així, el que sí es pot concloure es que existeix una clara segmentació horitzontal dels llocs de treball en base al sexe del personal treballador, fet que es deurà reflexar en les Mesures a prendre per part del consistori.

La informació rebuda no pot contrastar-se amb la adient informació del I Pla d'Igualtat d'Alginet ja que la classificació prèvia era una mescla de Categories professionals amb espais de treballs, no tenint relació directa amb la classificació rebuda per a aquest II Pla, més associada amb la realitat:





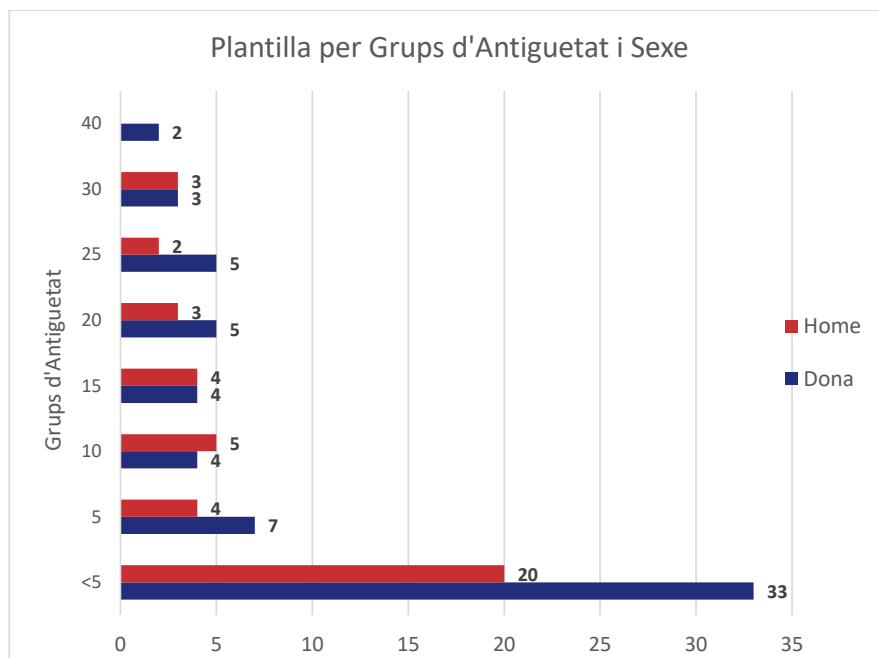
Taula de relació de sexe i Categoria del Pla I Intern d'Igualtat d'Alginet

8.6 Distribució de la plantilla per antiguitat

En relació amb la composició de la plantilla per Grups d'Edat i situació familiar amb sexe, no s'hi ha arribat a conclusions o diferències significatives més enllà dels patrons tradicionals de la segregació horitzontal, si bé a nivell de departaments i llocs de treball sí s'han vist un parell de casos destacables de posicions de responsabilitat que devem revisar.

De igual manera, es revisa l'antiguitat per sexe de la plantilla per tal d'avaluar i revisar tendències:





Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

En un primer moment, es pot apreciar una clara equitat en tots els grups d'antiguitat del personal treballador a partir dels 5 anys d'antiguitat.

Específicament, únicament en el grup de persones treballadores d'entre 10 i 15 anys hi ha més homes que dones (5 front a 4).

En la resta de grups d'edat, elles son més que ells o les xifres estan totalment equiparades, mostrant una clara proporcionalitat entre ambdós sexes. Especialment destacable és el fet que de les persones que hi porten més de 25 anys al consistori, quasi totes son dones (15 front a 8).

La diferència més ressenyable s'hi correspon al grup d'antiguitat de menys de 5 anys, on hi ha 33 dones front a 20 homes. Cal tenir en compte que, a la fi, a l'Ajuntament hi ha més proporció de dones, per la qual cosa hi ha d'existir grups d'antiguitat i edat on hi haja una major proporció.





Així, analitzem a continuació el creuament de dades entre antiguitat i grups d'edat, amb la finalitat de validar l'accés a la ocupació en totes les franges d'edat per a ambdós sexes:

Antiguitat	Grups Edat	Plantilla		
		Dona	Home	Total
0-5	20-30	4	4	8
0-5	30-40	14	3	17
0-5	40-50	8	10	18
0-5	50-60	6	1	7
0-5	60-70	1	2	3
0-5 Total		33	20	53
5-10	30-40	3		3
5-10	40-50	1	3	4
5-10	50-60	3		3
5-10	60-70		1	1
5-10 Total		7	4	11
10-20	30-40		1	1
10-20	40-50	5	5	10
10-20	50-60	3	3	6
10-20 Total		8	9	17
20-30	40-50	2	1	3
20-30	50-60	8	4	12
20-30 Total		10	5	15
30-40	50-60	2	3	5
30-40	60-70	1		1
30-40 Total		3	3	6
40-50	50-60	1		1
40-50	60-70	1		1
40-50 Total		2	0	2
Total		63	41	104

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Com podem veure-hi, amb referència als punts anteriors, les dones hi son moltes més en general a tots els grups d'antiguitat.

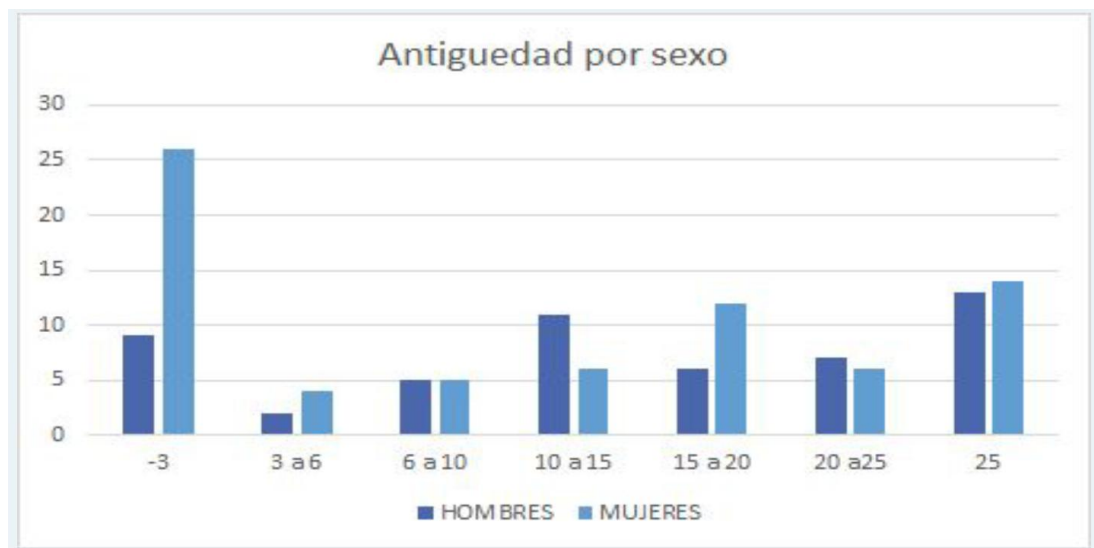
És ressenyable el fet que a penes 8 de les 53 persones que treballen des de fa menys de 5 anys al consistori hi tenen menys de 30 anys, donant accés a l'ocupació a persones d'edat més avançada front a la incorporació de la gent jove. Açò haurà de reflexar-se també en les mesures, ja que amb aquesta mateixa tendència no s' aconseguiria revertir la tendència



d'una plantilla envellida, aspecte clau especialment quan hi ha que realitzar traspassos de coneixement, de llocs de treball, etc.

La resta del consistori amb més de 10 anys d'experiència es tracta, exceptuant un únic cas menor de 40 anys, de persones de més de 40 anys, indistintament del grup d'antiguitat en el que centrem l'anàlisi.

Si hi contrastem aquesta informació amb les dades del Pla d'Igualtat anterior, les xifres respecte a personal de contractació més recent hi encaixa, amb moltes més dones que homes, si bé destacar que la proporcionalitat es més alta, més equitativa a la situació actual que a la prèvia. També hi podem veure una presència més alta de dones amb major antiguitat respecte a homes:



Taula de relació de sexe i antiguitat del Pla I Intern d'Igualtat d'Alginet



9. CONCLUSIONS DE LES CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

En primer lloc, destacar la paritat en la proporció de la representació de dones en la plantilla front al total d'homes, sent la xifra d'elles superior a la d'ells (60% front a 40%).

Una característica destacable es també l'envelliment de la plantilla, amb una edat promig superior a 45 anys. En concret, el 40% de la plantilla supera els 50 anys, i més del 70% supera els 40 anys.

En aquesta mateixa línia, hi ha més dones en aquests grups d'edat més avançada, si bé també hi ha més dones als grups de major antiguitat al consistori.

Adicionalment, hi ha que sumar el fet que, d'acord amb les dades proporcionades (entenen blanc com a sense dades, si bé possiblement siga falta de informació en aquest cas) un 69% de la plantilla no té cap fill o filla.

Aquest es un fet qui hi crida l'atenció, tenint en compte la avançada edat promig del personal treballador.

Sense relació directa amb fet de tenir o no descendència, un 6% de la plantilla únicament es troba baix condicions més desfavorables d'acord a la seua situació familiar en termes de conciliació, càrrega addicional.

Hi haurà que tenir en compte aquestes situacions, donant facilitats per a la conciliació familiar, de manera que la carrera professional no hi supose un obstacle en relació amb els objectius personals que hi puguem tindre les persones treballadores de l'Ajuntament com podria ser-hi tenir una família o compaginar o conciliar ambdues situacions, independentment del sexe.



A nivell de Departaments, destacar el fet que sí ens trobem front a un cànon de segmentació horitzontal, on els homes ocupen majoritàriament departaments associats amb el treball físic o força bruta, com son les àrees de Brigada, Policia, Poliesportiu, etc., mentre les dones hi copen majoritàriament departaments associats amb l'ensenyança, l'atenció a la ciutadania o administració, com son Tresoreria, Secretaria, Centre Ocupacional, Guarderia, etc.

En relació amb les posicions de major responsabilitat o de major qualificació, en els pocs casos en que hi està plasmada una jerarquització departamental, hi existeix una certa proporcionalitat entre sexes, si bé en alguns departaments estan únicament ocupats per els homes. D'aquests, en alguns casos hi existeix una justificació en base a antiguitat, si bé en altres la situació donada es que simplement dels diferents llocs de treball per àrea que hi figuren a l'Ajuntament, elles ocupen càrrecs de gestió mentre ells tenen posicions de direcció o de major qualificació, no responent en ningun cas a una situació familiar més desfavorable, per la qual cosa descartem que s'hi tracte de discriminació associada al fenomen '*sostre de cristall*'.

Es considera oportú revisar l'accés a aquests llocs de treball (especialment en àrees com Urbanisme, Cultura o la Policia) amb l'objectiu de garantir que els processos de selecció siguin equitatius i lliures de qualsevol biaix per raó de sexe o altres possibles desigualtats. Aquesta revisió es proposa de manera preventiva i amb voluntat de millora.

En relació amb el grau d'antiguitat del personal, no hi segueix el patró tradicional on ells accedien abans al mercat laboral, ja que elles presenten major percentatge de presència en els grups d'antiguitat més avançada.



10. SISTEMES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I ESTABILITAT DE LA OCUPACIÓ

Per a aquesta classificació hi hauran algunes dades amb possibles desviacions per l'esmentat anteriorment, la qual cosa es traslladen en algunes ocasions, en propostes de mesures per millorar la qualitat de la informació registrada.

10.1 Grups de classificació professional

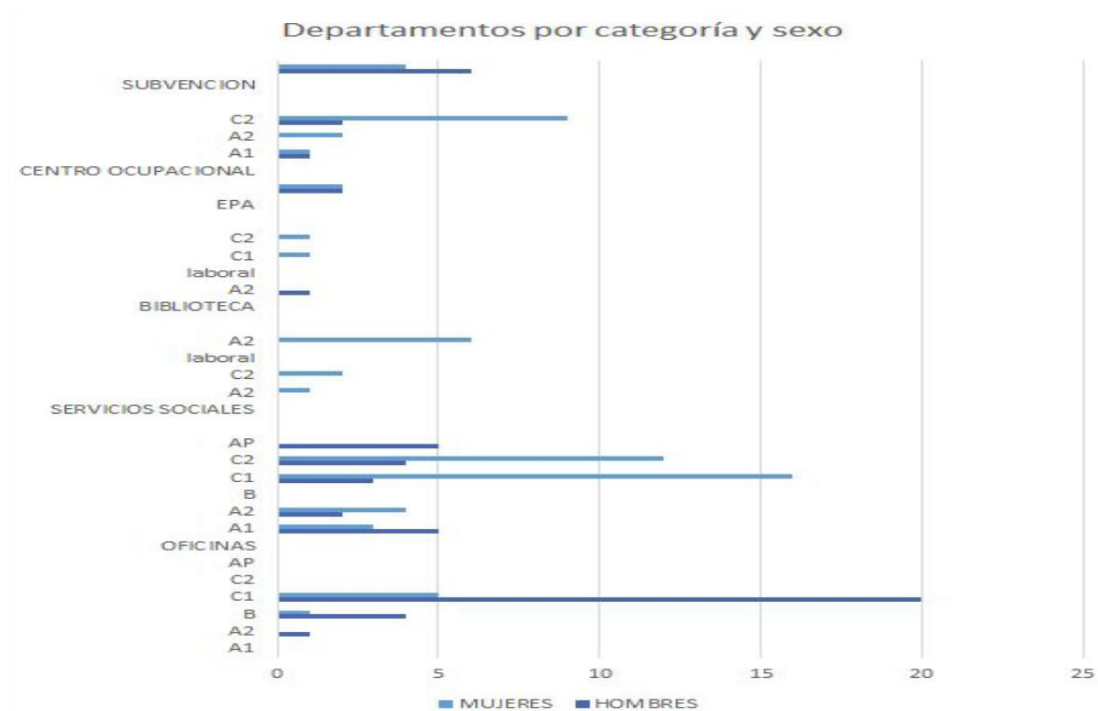
Es proposa per a estudis futurs que queden també registrades les següents característiques:

- Representació sindical/policial
- Agrupació de Classificació Professional
- Grup professional
- Claus de contracte

Així doncs, prenent com a referència les dades del I Pla d'Alginet, encara que la informació hi està classificada per departaments, sí podem veure que a priori els homes hi presentaven una major classificació professional C1 a nivell d'oficines si bé a la resta de departaments les dones hi presenten un major percentatge de pertinència a una categoria superior generalment, C2 o C1.

Aquest punt estaria relacionat amb els dubtes que hi ha quedat a nivell de conclusions d'ocupació de llocs de major qualificació en alguns casos per part d'ells en llocs d'elles:





Taula de relació de sexe i Categoria del Pla I Intern d'Igualtat d'Alginet

10.2 Tipus de nomenaments

A continuació es pretén analitzar la proporció entre dones i homes que tenen una plaça consolidada en la funció pública o que formen part del personal laboral fixe, laboral o eventual.





Com que no es disposa de tipologia de contracte, únicament podem valorar la situació de les persones baix subvencions, excloses dels anàlisis anteriors.

De les 25 persones sense retribució indicada, a priori associades a contractes de subvencions, considerant la resta de valors associats a cada treballador o treballadora, hi trobem que 8 d'aquestes 25 persones realment sí estarien en plantilla, ja que tenen Departament, Tipus de contracte o Grup de cotització indicat, si bé en aquests casos es deu tractar de informació incompleta de la retribució rebuda a lo llarg de l'exercici d'anàlisi.

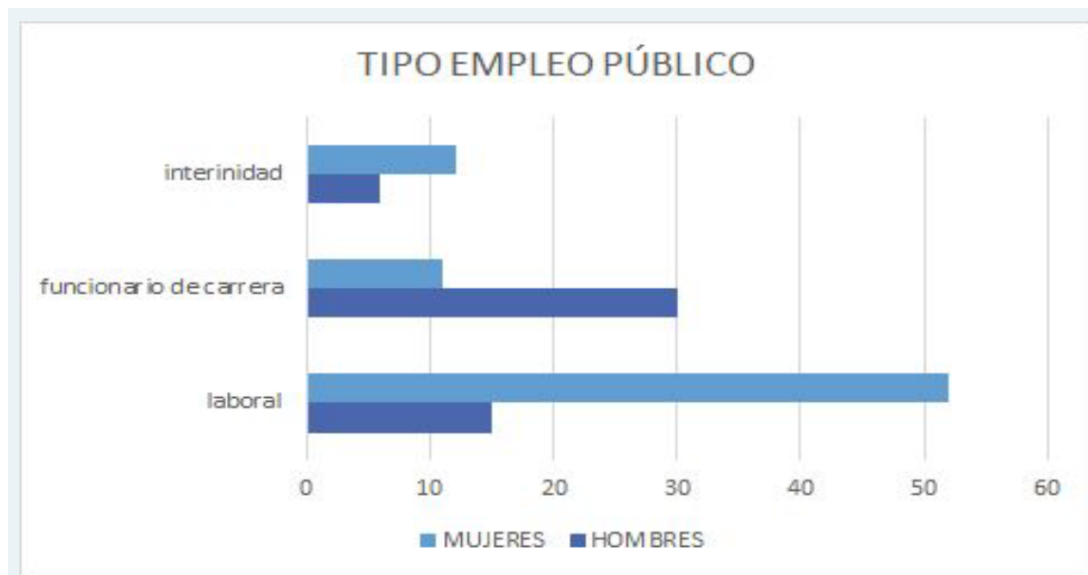
De les restants 17 persones:

Plantilla	Sexe		
Grup Edat	Home	Dona	Total
20	2	2	4
30	2	2	4
40	1	3	4
50	4	1	5
Total	9	8	17

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Com podem comprovar, hi ha un equilibri entre sexes en quant a personal baix subvencions. Únicament en els grups d'edat més gran hi trobem valors oposats, si bé no és un fet diferencial d'anàlisi.

Contrastant esta informació amb la informació del Pla I d'Igualtat d'Alginet en relació amb el tipus d'ocupació:



Taula de relació de sexe i situació familiar del Pla I Intern d'Igualtat d'Alginet

Es pot veure que la majoria de dones hi era personal laboral o interines, mentre els homes presentaven una major proporció de personal funcionari de carrera, tot i que en xifres acumulades, elles hi eren més que ells.

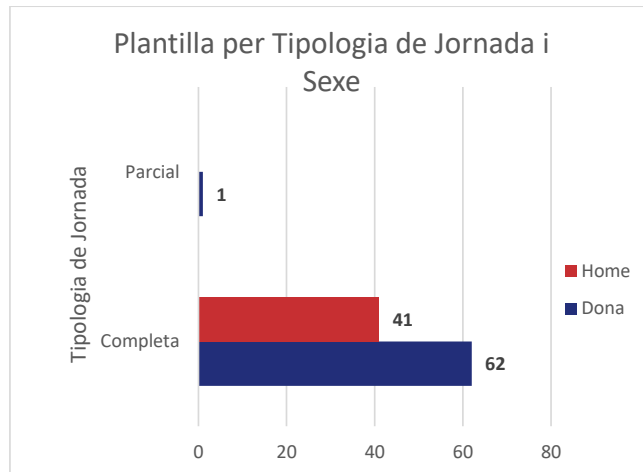
En aquest cas, i atesa la informació disponible, no és possible determinar si s'ha produït una millora en relació amb el personal de carrera i/o la paritat entre el personal laboral.

10.3 Tipologia de jornada

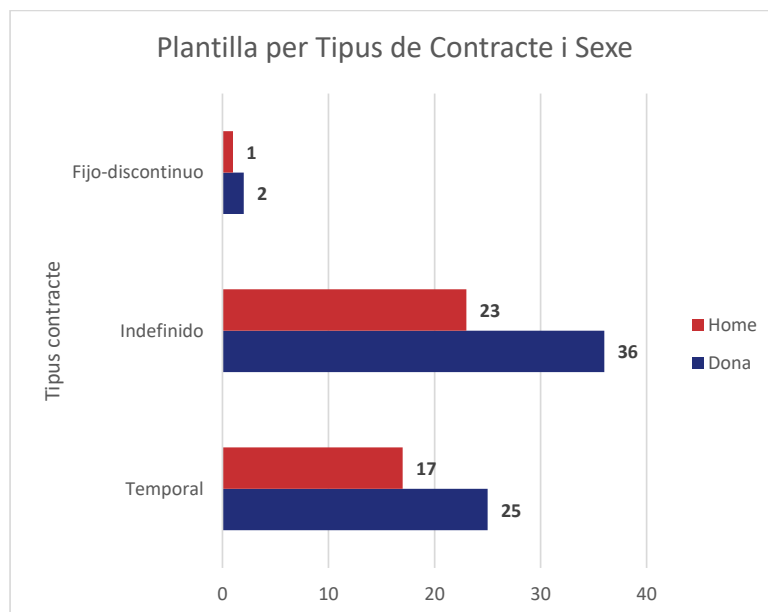
En relació amb la topologia de jornada, si bé no hi disposem de la clau de contracte, sí podem establir relacions de Tipologia de Jornada i duració, podem concloure que la totalitat de la plantilla (a excepció d'un únic cas) es troba baix la Tipologia de Jornada Completa.

Al seu torn, la meitat aproximadament (59 de 104) es troben en un contracte de tipus Indefinit, hi ha 3 casos de Fixe-discontinú, estant la resta en una situació de contracte Temporal:





Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament



Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Tenint en compte la distribució de la plantilla (60% son dones front al 40% d'homes) així com l'antiguitat promig per sexe, la distribució i proporcionalitat per tipologia de contracte i jornada hi està alineada amb aquestes xifres, motiu per el que podem concloure que no hi existeix biaix algun o discriminació en quant a la contractació per raó de sexe.





Destacable a més a més és el fet que la única persona baix una jornada parcial es deguda a la reducció de jornada del 50% (no hi ha indicat motiu al respecte, si bé aquesta dona no té fills o filles en situació familiar 3).

Les 3 persones que es troben en situació de fixe-discontinuu son 2 dones i 1 home de més de 50 anys, sense descendència i en situació familiar estable. Es tracta en aquest cas del professorat de l'Escola de Persones Adultes, EPA.

Respecte als contractes Temporals, es tracta de quasi la meitat de la plantilla. Un 25% d'aquests s'hi troben dins de l'àrea del Departament de Policia, un 60% en departaments principalment ocupats per dones (Tresoreria, ADL, Guarderia o Servicis Socials) i la restant 15% distribuïda entre altres àrees.

Plantilla Temporal	Sexe		
	Dona	Home	Total
ADL	3		3
Centro Ocupacional	4	1	5
CP. Blasco Ibañez	1		1
Guarderia Municipal	2		2
Intervención	1		1
Secretaría	2	2	4
Servicios Sociales	5	1	6
Tesorería	2	1	3
Policia Local	3	7	10
Polideportivo		2	2
Radio		1	1
Urbanismo	2	2	4
Total	25	17	42

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Destacable és el fet que la edat promig del personal sota contractes Temporals és inferior a la edat promig del consistori (42 front a 46), si bé l'antiguitat promig és de 3 anys, la qual cosa indicaria renovacions any a any, no consolidant-se les places que hi ocupen al no haver-hi plaça fixa.

Aquesta fet haurà de considerar-se respecte a l'accés a la ocupació i consolidació de places i, en cas en considere oportú, reflectir-ho amb les Mesures pertinents.

II. CONCLUSIONS DEL SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I ESTABILITAT DE LA OCUPACIÓ

Després d'analitzar els sistemes de classificació professional, nomenaments i estabilitat de la ocupació, únicament es valoraran les variables en relació a jornada i contracte.

Així, no s'hi troben diferències significatives per raó de sexe, situació familiar, fills/files o antiguitat, al marge de la segregació horitzontal ja citada anteriorment, que afecten al tipus de contractació entre homes i dones.

Més de la meitat de la plantilla es troba baix Contractes Indefinits, mantenint la paritat i proporció entre dones/homes, i el 100% del consistori està a jornada completa, a excepció d'una dona amb una reducció de jornada no donada per la seua situació familiar.

Elles hi son més percentualment, també a nivell de Contractes Temporals, seguint la tendència general de l'Ajuntament. Els Contractes Temporals representen un alt percentatge de la plantilla (al voltant del 40%), En aquesta línia, destacar que la antiguitat del personal en aquesta situació és de no més de 3 anys, per la qual cosa hi haurà que valorar mesures per a la promoció i consolidació de places cap a personal funcionari de carrera.



12. ACCÉS A LA OCUPACIÓ

Els apartats següents relacionats amb l'accés a l'ocupació han estat tractats tant quantitativament amb dades objectives a partir de la informació proporcionada pel consistori a nivell de llocs de treball, estructura i contractacions com a nivell qualitatiu, a partir de les entrevistes i enquestes realitzades al personal de l'Ajuntament.

2.1 Borses de treball temporal i processos selectius

En quant a procediments de selecció de personal, cap destacar el fet que, en els últims anys, l'Ajuntament d'Alginet no ha presentat un gran nombre de processos selectius. Si bé no hi disposem d'informació qualitativa al respecte, a partir de l'informació quantitativa rebuda, s'hi ha quantificat la consolidació i la estabilització del personal baix contractes temporals o interinitats, passant a contractes indefinits.

Matissar que la següent informació parteix de la premissa que aquelles persones treballadores amb baixa antiguitat s'hi deuen correspondre en la majoria de casos, a consolidacions, no podent identificar en aquest cas si en algun cas es tracta de personal funcionari sent rellevat, element que deuria potenciar-se tenint en compte l'avançada edat promig del consistori.

Personal Indefinit	Sexe		
Grups Antiguitat	Dona	Home	Total
<5	12	7	19
5	2	3	5
10	3	3	6
15	4	2	6
20	5	3	8
25	5	2	7





30	3	3	6
40	2		2
Total	36	23	59

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Així, un total de 19 persones de les 59 que es troben baix un contracte Indefinit fa menys de 5 anys que treballen a l'Ajuntament. Concretament, 17 d'aquestes 19 hi fa menys de 2 anys que ho fan, 11 dones i 6 homes.

Personal Temporal	Sexe		
Grups Antiguitat	Dona	Home	Total
<5	19	12	31
5	5	1	6
10	1	2	3
15		2	2
Grand Total	25	17	42

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

En relació amb el personal de contracte Temporal, la gran majoria hi fa menys de 5 anys que treballen a l'ajuntament (31 de 42 persones, representant el 74% de la plantilla sota aquesta temporalitat).

Pel que fa a l'existència de barreres internes, externes o sectorials que impedisquen la contractació de dones, no s'ha fet cap informe d'impacte de gènere amb caràcter preventiu previ a les convocatòries de selecció de personal, encara que s'hi compte amb una major presència femenina a l'Ajuntament, es considera igualment important fer aquest estudi d'impacte preventiu.

2.2 Incorporacions i baixes



La informació relativa a les incorporacions i baixes s'ha generat de forma manual partint de les dades d'antiguitat, contractació i fi de contracte, així com tenint en compte les tipologies de contracte associades.

En relació amb aquest processament de les dades, s'hi ha detectat un alt nombre de registres amb dates no corresponents a l'exercici d'anàlisi, de manera que es parteix d'una situació inicial on aquestes s'han modificat manualment per tal de treballar amb un conjunt de dades estructurat i comparable a efectes d'anàlisi de la situació..

Del total de 104 persones que hi ha format part de l'Ajuntament d'Alginet el darrer any, un 27% (28 persones) han tingut una antiguitat menor a 1 any durant l'exercici previ, amb el següent desglossament:

Plantilla associada a noves Altes			Sexe		
Grups Edat	Tipus contracte	Departament	Dona	Home	Total
20	Temporal	ADL	2		2
20	Temporal	Polícia Local		1	1
20	Indefinido	Centro Ocupacional	1		1
20 Total			3	1	4
30	Temporal	Centro Ocupacional	2		2
30	Temporal	Guarderia Municipal	2		2
30	Temporal	Servicios Sociales	2	1	3
30	Indefinido	Guarderia Municipal	1		1
30 Total			7	1	8
40	Temporal	ADL	1		1
40	Temporal	Polícia Local	1		1
40	Temporal	Secretaría		1	1
40	Indefinido	Guarderia Municipal	3		3
40	Indefinido	Informática		1	1
40	Indefinido	Intervención		1	1
40	Indefinido	Polícia Local		1	1
40	Indefinido	Secretaría	1		1
40 Total			6	4	10
50	Temporal	Secretaría	1		1
50	Temporal	Servicios Sociales	1		1
50 Total			2		2
60	Temporal	Polideportivo		1	1
60 Total				1	1
Total			18	7	25

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

- 3 persones han estat baix contracte de fixe-discontinuu, per lo que no es consideraran altes noves
- 18 dones i 7 homes per tant han sigut el personal de nova contractació



- Un total de 9 persones (6 dones i 3 homes) han sigut contractats baix condicions de contractes indefinits, fent-hi referència a consolidació d'ocupació vista a l'apartat previ.
- Les restants 12 dones i 4 homes han sigut baix tipologia de contracte Temporal.
- Respecte a les altes per Departaments, destacar especialment les 7 altes a l'àmbit de la Guarderia respecte de les 10 persones en plantilla dins aquest àrea. Únicament 2 policies (1 home i 1 dona) han generat alta en l'últim any.
- Pel que fa a les noves incorporacions per grups d'edat, destacar positivament que quasi la meitat d'aquestes noves incorporacions (12 de 25) s'hi corresponen amb personal menor de 40 anys, amb una proporció de 10 dones i 2 homes, degut principalment a la segregació horitzontal que existeix a l'Ajuntament si ens fixem en les àrees on aquestes persones s'hi ha incorporat.

De forma paral·lela, s'hi revisaria a continuació la quantitat de personal que ha causat baixa durant l'exercici analitzat. S'hi deuria considerar a aquest anàlisi les diferents situacions contractuals i de temporalitat en que el personal es trobara.

No obstant, d'acord amb la informació proporcionada per l'Ajuntament, ninguna persona treballadora hi finalitzà contracte a lo llarg de l'exercici tancat analitzat en qüestió:

Moviments de personal	Núm. Total	Núm. Dones	Núm. Homes
BAIXES	0	0	0
INCORPORACIONS	25	18	7
ALTA/BAIXA	0	0	0

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

De la mateixa manera, al no tenir-hi informació contrastada respecte de les baixes al consistori, no hi podem declarar que hi existisca algun cas de persones que han sofrit alta i baixa a lo llarg del mateix any natural analitzat.

2.3 Nomenaments i contractacions



Una de les tasques de l'administració pública, es fomenta l'ocupació, i per això, el pla contempla noves formes de fer-ho, exposant una sèrie de programes destinats a entitats locals, per tal de contrastar en futurs Plans d'Igualtat per a Alginet l'ús dels mateixos i/o altres que es puguin desenvolupar:

- Programa de contractació de persones aturades amb trastorn mental greu o problemes de salut mental greu», en col·laboració amb entitats locals de la Comunitat Valenciana (Avalem Capacitats)
- Programa de subvencions Iniciativa Social, destinades a la contractació de persones aturades amb discapacitat, en col·laboració amb corporacions locals (Avalem capacitats).
- Programa de subvencions Iniciativa Social, destinades a la contractació de persones aturades per corporacions locals de la Comunitat Valenciana, per a la realització d'accions previstes en plans o procediments d'emergències a l'àmbit forestal. (Avalem Experiència). EMERGE 2023.
- Programa de subvencions destinades a finançar el manteniment dels agents d'ocupació i Desenvolupament Local de la Comunitat Valenciana. EMPA01-2023.
- Programa de subvencions destinades a fomentar els acords territorials en matèria d'ocupació i desenvolupament local a la Comunitat. EMPACE 2023.
- EMDONA 2023 Programa de subvencions iniciativa Social destinat a la contractació de dones aturades, en col·laboració amb les Corporacions Locals de la Comunitat Valenciana (AVALEM DONES)
- Programa de subvencions d'ocupació per a la contractació de persones aturades menors de 30 anys per entitats locals de la Comunitat Valenciana (Avalem Joves).
- Programa de subvencions d'ocupació per a la contractació de persones aturades d'almenys 30 anys per entitats locals de la Comunitat Valenciana (Avalem Experiència).

En el marc d'aquests o altres programes, el que sí es clar es que el consistori hi realitza contractacions de caràcter Temporal, amb l'objectiu de reforçar les diferents àrees municipals de treball.





En concret durant l'exercici d'estudi, com s'ha comentat en punts anteriors, l'Ajuntament hi ha contat a més a més amb 17 persones a partir de subvencions:

Plantilla	Sexe		
Grup Edat	Home	Dona	Total
20	2	2	4
30	2	2	4
40	1	3	4
50	4	1	5
Total	9	8	17

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament



13. PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

Com a Entitat Local, l'Ajuntament regula la promoció professional de la plantilla laboral segons els criteris recollits al II Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP) i les organitzacions sindicals CCOO (Comissions Obreres) i UGT (Unió General de Treballadors) per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana. En concret, al Capítol I sobre Condicions Generals de Treball, Secció II, Article 9, referent a la carrera professional de l'anterior acord, s'estableix que:

'(...) el sistema de promoció s'ha de guiar pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com anar lligat a la formació i als mecanismes que es dissenyen per a l'avaluació de la conducta professional i del rendiment o l'èxit de resultats de la plantilla. A més, s'acorda que, a cada entitat local, s'elabori i negociï amb les organitzacions sindicals, segons la disposició reglamentària que reguli la carrera professional en el marc autonòmic, amb l'objectiu que la Mesa General de Negociació i el ple de cada corporació aprovi el corresponent acord'.

D'acord amb la informació proporcionada per l'Ajuntament, d'acord amb les xifres mostrades a l'apartat d'Accés a la Ocupació, s'ha considerat, al no disposar-hi d'informació qualitativa, que han promociat totes aquelles persones amb contractes Indefinits i una antiguitat promig superior a la mitjana de les persones sota condicions de temporalitat (si bé aquesta premissa no ha de ser 100% certa en tots els casos):

Plantilla associada a Promocions			Sexe		
Grups Edat	Tipus contracte	Departament	Dona	Home	Total
20	Indefinido	Centro Ocupacional	1		1
30	Indefinido	Guarderia Municipal	1		1
40	Indefinido	Guarderia Municipal	3		3
40	Indefinido	Informática		1	1
40	Indefinido	Intervención		1	1
40	Indefinido	Policia Local		1	1
40	Indefinido	Secretaría	1		1
Total			6	3	9

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament





Tenint-hi en compte la tipologia de feina associada a cadascú dels llocs de treball esmenats, es segueix el patró ja vist de segregació horitzontal, on hi trobem 6 dones que han consolidat un contracte Indefinit en relació a àrees d'atenció a la ciutadania i ensenyança (Guarderia, Secretaria) mentre ells, 3 homes en aquest cas, han promocionat dins àrees com la Policia o Intervenció.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL	Núm. Total	Núm. Dones	Núm. Homes
Persones que han promocionat durant 2023	9	6	3

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

El foment de la promoció interna és crucial per al bon manteniment dels procediments i la creació de Plans de Carrera definits. S'hi haurà de tenir cura amb el fet que la segregació horitzontal tan notòria no hi interferisca sobre la distribució vertical i les possibilitats d'accés a llocs més qualificats o de major responsabilitat per raó de sexe o situació.



14. FORMACIÓ

El II Acord Marc entre la FVMP i les organitzacions sindicals Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadores i Treballadors (UGT) i Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF) per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana estableix, al seu Capítol IV, la regulació en matèria de formació per a la plantilla.

A l'article 36, Principis generals per a la formació, estableix un màxim de 40 hores a l'any per a la realització de cursos i accions de formació.

A l'article 38, Objectius en matèria de formació contínua, defineix que aquelles corporacions locals que disposin de capacitat suficient elaboraran els seus propis plans formatius per a la plantilla; mentre que aquelles entitats que no tinguin prou capacitat per elaborar el seu propi Pla de formació unitari entraran a formar part de plans agrupats i, a aquest efecte, es constituirà una taula FVMP-sindicats per planificar, seguir i controlar els plans.

Així, generalment, les dones sempre són les més implicades a continuar formant-se ja que tradicionalment han comptat amb barreres socials per poder ascendir o tenir més oportunitats. La formació, i millorar dins del lloc de treball, no és només una qüestió que afecti un sector de la població, sinó que hauria de poder agrupar tots els àmbits dins de l'Ajuntament.

En el cas de l'ajuntament d'Alginet, no es coneix si s'hi compta amb un Pla de formació intern en matèria d'igualtat. No obstant, durant l'exercici d'anàlisi s'han realitzat diferents formacions, fomentant l'assistència a aquestes sessions a través de canals de difusió interna. Concretament, s'hi ha realitzat dues sessions de Comunicació No Sexista i una altra de Coordinació en casos de Violència de Gènere, així com per conèixer el protocol d'actuació davant casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, tot allò de duració reduïda i per a grups reduïts. És un pas endavant respecte a les conclusions del I Pla d'Igualtat d'Alginet, si bé les formacions realitzades hi són escasses.



Per a poder realitzar un anàlisi més exhaustiu a nivell qualitatiu de l'aspecte de Formació a l'Ajuntament, queda per a línies futures, estudiar informació qualitativa en quant a horaris de les formacions, avaluacions, formacions específiques per pal·liar la tan notòria segregació horitzontal, etc.

Tot seguit d'això, hi podem afirmar que, a l'Ajuntament d'Alginet hi falten mecanismes formals de detecció de necessitats de formació, sent un aspecte a tractar i proposat com a línia d'acció.

A mode de síntesi, es considera convenient comptar amb eines de detecció de necessitats formatives, que incorporin la perspectiva de gènere, així com eines de recompte i avaluació de les formacions rebudes, que permetin una millora contínua dels processos formatius realitzats.

PROPOSTES

- Més xerrades de les noves normatives en referència a la igualtat.
- Donar formació sobre assetjament sexual o per raó de sexe que reforci la ja existent.
- Xerrades en horari laboral sobre la igualtat (per a pal·liar la no conciliació que repercuteix generalment en les dones).
- Fomentar la formació i participació activa en les formacions en igualtat.



15. COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA

Respecte a la comunicació interna per part de l'Ajuntament d'Alginet, es compta amb la informació de que s'han impartit formacions bàsiques al personal treballador però no hi ha un anàlisi exhaustiu de quin tipus de llenguatge es tracta a nivell intern per trobar-se pendent de registrar aquestes dades.

En quant als elements de la comunicació externa que segueix l'Ajuntament a través de la seua pàgina web, seu electrònica, xarxes socials, taulers d'anuncis, etc si que es pot analitzar una línia de treball que deixa a la vista que no sempre s'empren termes inclusius i no sexistes i per tant, suposa una carència.

De manera independent, s'ha realitzat una succinta anàlisi de la web i s'ha constatat la informació facilitada per comprovar si s'emplena amb la normativa¹.

- *Efectivament si es fa un ús respectiu del llenguatge i les imatges tant a l'estructura com als continguts analitzats.*
- *Fent ús de la bona praxis, hi ha a la web de Benestar Social, apartats destinats a recollir la informació sobre les actuacions desglossades en matèria d'Igualtat.*
- *Pel que fa a les xarxes socials, l'Ajuntament de Alginet publica informació fent un ús no sexista del llenguatge..*

De manera genèrica, es recomana realitzar revisions menors periòdiques a tota la documentació que genera el consistori des de la perspectiva del llenguatge (instància, reglamentació), i les imatges (concurs, festivitats, etc.) tant a nivell intern com extern, per

¹ Art. 48 LLei 9/2003 de 2 d'abril de la Generalitat, per la Igualtat entre Dones i Homes. El llenguatge no-sexista en els escrits administratius. Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris per a que tota norma o escrit administratiu respecte en la seua redacció les normes relatives a l' utilització d'un llenguatge no-sexista. I Art. 14.11 de la LO 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.



garantir que es compleixi amb la legislació, i projectar una imatge inclusiva a totes les categories, així com implementar les accions formatives i de sensibilització.

Paral·lelament i com s'ha indicat al punt anterior, s'hi ha realitzat formacions en l'ús no sexista del llenguatge en l'àmbit administratiu, si bé sessions puntuals breus .



16. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL, CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ

El II Acord Marc amb la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadors i Treballadores (UGT) i Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF), estableix un marc mínim en les condicions de treball del personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana. Al Capítol VI, pel que fa a la conciliació de la vida laboral i familiar, es regulen els punts següents en la matèria:

Secció I:

- Article 54: Jornada laboral i conciliació.
- Article 55: Reducció de la jornada per conciliació.
- Article 56: Flexibilitat horària i tipus de jornada per conciliació.
- Article 57: Permís en cas d'adopció o acolliment.
- Article 58: Permís en cas d'adopció internacional.
- Article 59: Permís de paternitat per naixement, adopció o acolliment.
- Article 60: Permís per lactància.
- Article 61: Permís per assistir a tècniques prenatales i de fecundació assistida.
- Article 62: Excedència per cura de familiars.

Secció II (Actuacions relacionades amb la violència sobre la dona):

- Article 64: Intimitat de la víctima de violència.
- Article 65: Permís per raó de violència sobre la dona.
- Article 66: Excedència per raó de violència sobre la dona.
- Article 67: Mobilitat per raó de violència sobre la dona.

En el cas concret de l'Ajuntament d'Alginet, únicament es coneix un cas de jornada reduïda si bé no el motiu de la mateixa. Com que la informació relativa a la ordenació del temps de treball i corresponsabilitat o conciliació encara està pendent de registrar, extraient certa



informació qualitativa del I Pla d'Igualtat previ, les preferències de la plantilla hi eren la flexibilitat horària, així com major formació o contractació de nou personal

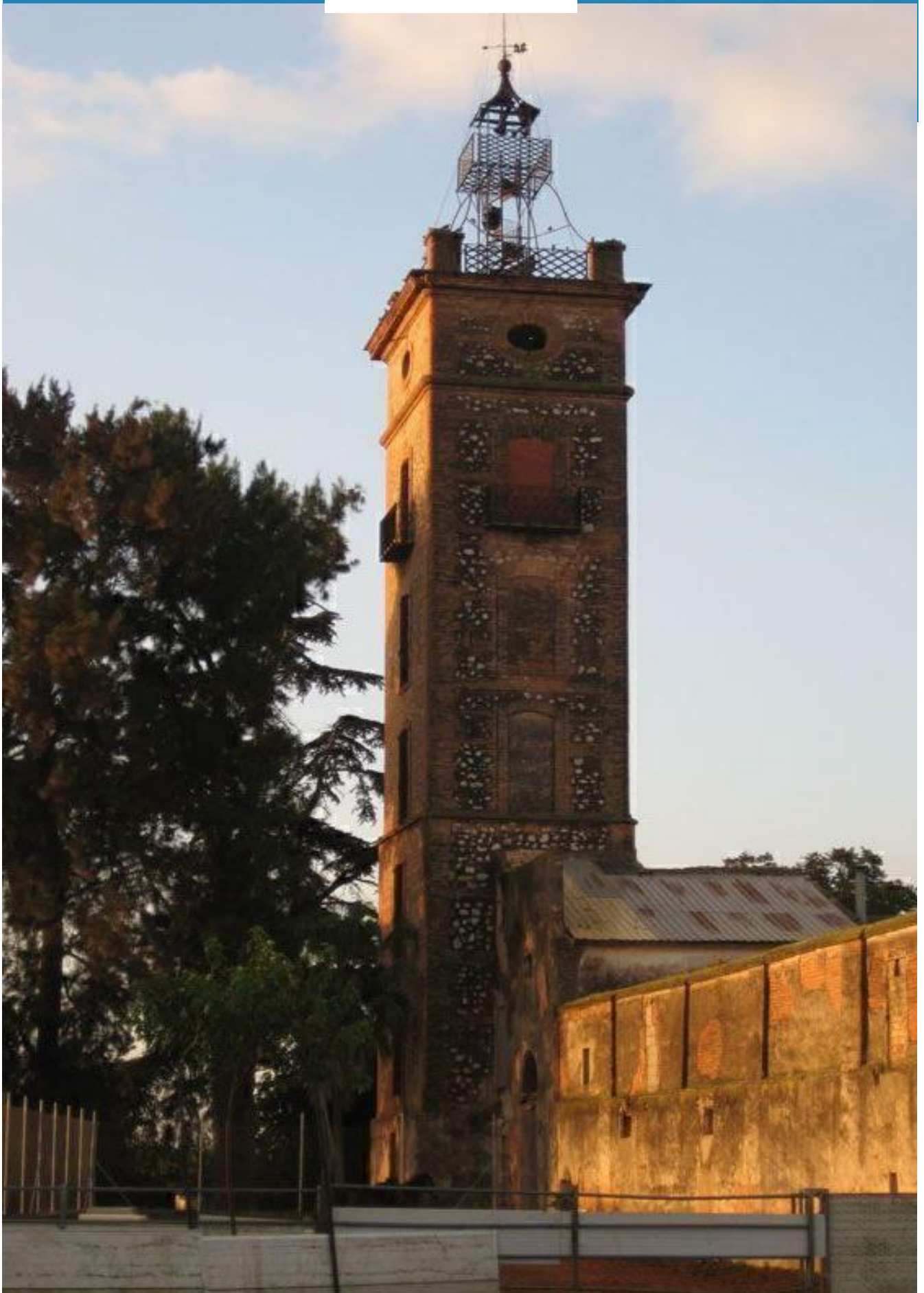
Com a informació addicional en relació amb els recursos per afavorir la conciliació, cal destacar que l'organització contempla una certa flexibilitat horària en la jornada laboral. En concret, l'horari estableix una franja fixa de presència obligatòria i permet que la resta de la jornada es completi de manera flexible, dins de determinats marges horaris. Aquesta mesura facilita la conciliació, especialment per a aquelles persones amb filles i fills menors d'edat o amb familiars amb un primer grau de dependència, sense distinció de sexe. Així s'especifica al Reglament de flexibilitat referent al BOP N°61 de 27 de març de 2024.

La Jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso es establezcan (Disposición Adicional 71ª de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012).

La distribución de la jornada semanal se ha establecido en el Reglamento de flexibilidad (BOP N°61 de 27 de marzo de 2024):

Jornada: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, ente las 7:00 y las 9:00 o de 14:00 a 16:30 y de lunes a jueves por la tarde de 16:00 a 20:00 horas.





17. ANÁLISIS SALARIAL

7.1 Introducció

L'informe següent s'ha realitzat amb dades al tancament de l'exercici 2023. La finalitat d'aquest és l'elaboració de l'auditoria retributiva de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Alginet, que s'incorpora a la fase del diagnòstic del Pla d'Igualtat de Dones i Homes, d'acord amb la legislació continguda als Reials Decrets 901/2020 i 902/2020, de 13 d'octubre de 2020.

L'objectiu principal d'elaborar una auditoria salarial és verificar que el sistema retributiu de l'entitat aplica, transversalment, el principi d'igualtat de dones i homes. És a dir, poder confirmar mitjançant un procés de recopilació i anàlisi d'informació, que no es produeixen desigualtats per aspectes relacionats amb el sexe de les persones treballadores. Per tant, cal que l'objectiu de la igualtat es mostri com a compromís real i com a principi necessari.

El període de referència establert per a l'anàlisi correspon a l'any natural comprès entre l'1 de gener al 31 de desembre del 2023 com s'ha indicat.

Les dades necessàries per a les retribucions salarials de la plantilla de treball de les persones treballadores aportades per l'Ajuntament d'Alginet han estat utilitzades per a l'estudi quantitatiu i per al seu posterior anàlisi de significació. S'ha realitzat tenint en compte la corresponent legislació de protecció de dades personals, en què es garantien els drets de confidencialitat i anonimat, Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre.

Durant tot l'estudi, s'han tingut en compte dos processos diferents i relacionats contínuament entre si. En primer lloc, l'anàlisi de les variables estructurals com el sexe i el departament i, per altra banda, l'anàlisi d'indicadors laborals com el salari base i els diferents complements salarials. Tot això, amb les dades desagregades per sexe, cosa que fa possible una millor observació de les diferències o d'una possible bretxa salarial.



Cal destacar que el tractament de dades de les persones treballadores és revisat, classificat i analitzat per personal tècnic.

Finalment, queden incloses a l'informe totes les persones treballadores de l'Ajuntament d'Alginet que tinguin o hagin tingut un contracte en vigor en qualsevol moment del període de referència i hagin rebut alguna retribució, amb independència de la modalitat del seu contracte.

7.2 Marc Jurídic

El principi d'igualtat retributiva es troba desenvolupat en diferents nivells de l'ordenament jurídic. Concretament, s'està legislant des del 1951, amb el Conveni de l'Organització Internacional del Treball núm. 100, on es van establir les bases per a la promoció de mecanismes d'igualtat retributiva per part dels Estats Membres.

D'aquesta manera, s'iniciava el camí cap a la regulació legislativa de la igualtat retributiva a escala internacional, que continuaria a l'àmbit europeu amb el Tractat de Funcionament de la Unió Europea que a l'article 157 anuncia que *'cada Estat Membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadores i treballadors per a una mateixa feina o per a una feina del mateix valor'*; a més, la Directiva 2006/54/CE de 5 de juliol del 2006, del Parlament Europeu i del Consell, constata l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en qüestions de treball i ocupació.

D'altra banda, a escala estatal, hem de partir de la Constitució Espanyola, en què es contempla i estableix el principi d'igualtat, proclamat als articles 9 i 14. A més, s'afegeix l'article 35.1, que indica que no se n'ha d'ocasionar cap tipus de discriminació quant a la retribució, que sigui conseqüència de la diferència produïda pel sexe o el gènere.



Aquests principis tornen a aparèixer i desenvolupar-se a l'Estatut de les persones Treballadores, on a l'article 28 s'assenyala que la retribució serà igualitària, 'sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe'.

La normativa estatal que es va aprovar el 2020 adquireix una rellevància especial en aquest aspecte amb el Reial decret 901/2020, i el Reial decret 902/2020, en què apareixen el concepte d'auditoria retributiva, amb la definició del seu principal objectiu: 'obtenir la informació necessària per poder comprovar si el sistema retributiu de l'empresa o l'entitat compleix la retribució'. D'aquesta manera, el desenvolupament de l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, enuncia que s'han de fer auditories salarials que s'emmarcaran en els plans d'igualtat. Així, es té com a principal objectiu fer efectiu el dret a la igualtat mitjançant els mecanismes necessaris per eliminar la discriminació de les dones.

Finalment, a l'àmbit autonòmic, l'Estatut d'Autonomia delega la Generalitat: *'les condicions d'igualtat de la ciutadania i l'eliminació dels obstacles que la impedeixen o la dificulten, i així poder assegurar-ne la transversalitat'*. D'aquesta manera, tot el conjunt del marc jurídic ens permet desenvolupar aquest informe.

7.3 Metodologia

La metodologia utilitzada per a l'auditoria retributiva de l'Ajuntament d'Alginet és el tractament de les dades facilitades mitjançant l'Excel programat de l'institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat; l'abast de qualsevol usuari o usuària a la web del Ministeri d'Igualtat.

La terminologia de l'informe es presenta amb l'objectiu de garantir que tota persona interessada en la lectura pugui accedir i interpretar la informació sense obstacles, de manera que els resultats presentats a l'informe, així com a les taules i gràfics siguin clars i de fàcil lectura .



S'agrupa tota la informació necessària per a aquesta anàlisi tenint en compte que l'objectiu és conèixer les condicions sociolaborals que envolten les persones treballadores; per tant, es treballa amb el tractament de les dades obtingudes a través del personal de l'ajuntament d'Alginet i mitjançant l'eina que s'utilitza en tot el diagnòstic: Excel programat de l'institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat, que s'estableixen a partir d'una sèrie de variables i taules dinàmiques d'encreuament d'indicadors.

No obstant això, és important per a la interpretació conèixer que els resultats transmesos es calculen, a cada taula respectiva, o bé en l'import real o en mitjana de retribució normalitzada, és a dir, amb una harmonització al 100% de les hores del període, que correspon, en el cas que ens ocupa, a l'any natural del 2023. Per a cada dada s'indica la forma de càlcul que s'ha realitzat, dins de l'anàlisi del registre retributiu, on posteriorment, amb les dades obtingudes s'ha elaborat un informe seguint les instruccions marcades pel Ministeri d'Igualtat.

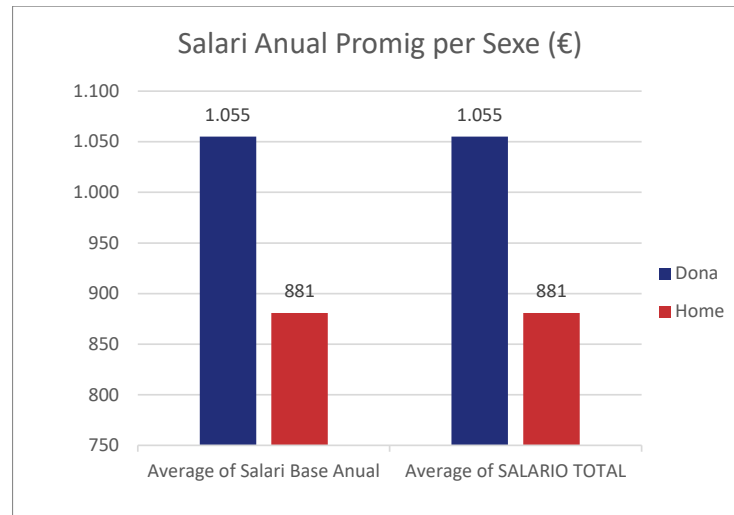
Per altra banda, per evitar biaixos per raó de sexe en quant a ordenament de departaments, nivell d'estudis, classificació de personal, accés a llocs de responsabilitat, salari en base a complements, motivació d'aquests, etc, s'han exclòs de l'anàlisi per disponibilitat limitada de dades.

7.4 Anàlisis

7.4.1 Diferència salarial general

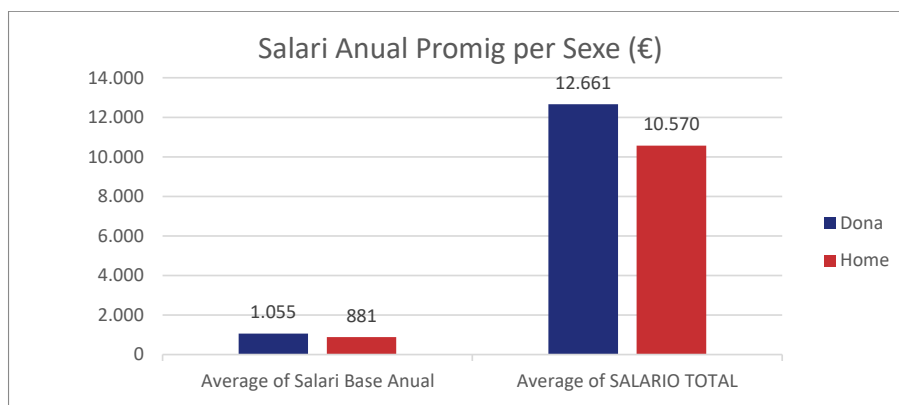
L'anàlisi inicia reflectint que el Salari Base promig i el Salari Total promig coincideixen en tots els casos, resultat obtés sense tenir en compte els Complementos percebuts pel personal treballador.





Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Per al successius anàlisis es tindran en compte les diferents variables vistes a l'anàlisi de la composició de la plantilla, únicament es treballarà amb la xifra de Salari Total, extrapolada a 12 mensualitats.



Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Com a primera lectura, hi podem veure que, en promig, les dones hi guanyen un 19% més que els homes, no arribant a la xifra significativa del 25%, però sí lo suficientment gran com per a analitzar-ho en profunditat en els següents apartats.



Com a punt de referència, partirem dels resultats d'anàlisi salarial general del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alginet, per tal de contrastar amb posterioritat les xifres obtingudes al nou Pla i poder avaluar amb més certesa l'evolució del consistori en aquesta matèria:

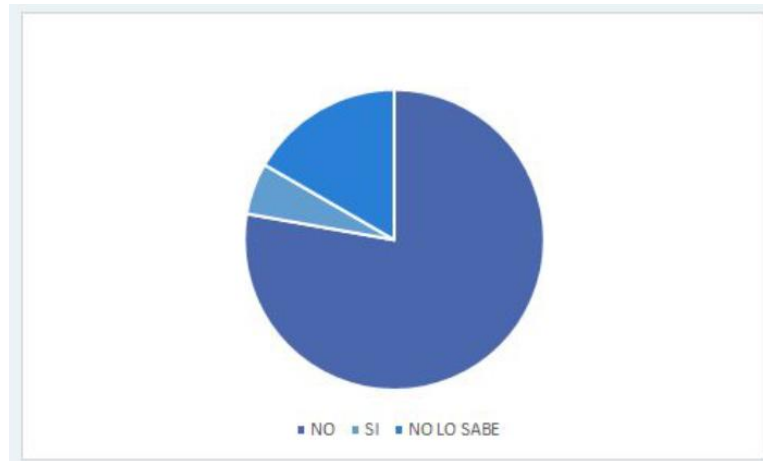


Taula de relació de sexe i salari del Pla I Intern d'Igualtat d'Alginet

Com es pot veure i s'indicava al mateix, les dones hi cobraven més en salaris més baixos si bé els homes guanyaven més en el cas de salaris més alts. No obstant, hi faria falta un creuament d'aquestes xifres amb la Categoria, Nivell d'estudis, etc. Per poder determinar si realment hi existeix una discriminació o biaix per raó de sexe.

A més a més, es passa a comparar el resultat previ global amb les contestacions del I Pla d'Igualtat:





Gràfica d'enquesta de desigualtat salarial del Pla Intern d'Igualtat d'Alginet

Així, en la situació prèvia, un 76% del consistori hi considerava que no existia biaix o desigualtat salarial per raó de sexe, un 20% que no ho sabia i un 4% que sí existia desigualtat en la remuneració rebuda entre homes i dones.

7.4.2 Diferència salarial general per sexe i edat

S'analitza en un primer lloc el salari equivalent mitjà entre homes i dones i d'acord amb els grups d'edat definit anteriorment, a fi d'obtenir unes primeres conclusions generals.

Segons la Guia d'anàlisi del Registre Retributiu del Ministeri de Treball i Economia Social, cal analitzar-lo sobre la base del salari equiparat, és a dir, a més de la informació fidedigna de les retribucions efectivament satisfetes i corresponents a les diferents situacions contractuals agrupades d'acord amb el sistema de classificació professional de l'organització i durant el període de referència de l'any natural desagregades per sexe (imports efectius), incloure l'anomenada 'equiparació' (normalització i/o anualització) de les retribucions, a fi de proporcionar una dada addicional de comparabilitat (imports equiparables).



Les variacions en la diferència entre el salari efectiu (salari total anual) i el salari equiparat (salari total que el personal treballador ha percebut si ha treballat el 100% de la jornada), s'explica normalment per dos factors:

- Hi ha personal que no treballa en la totalitat de la jornada.
- Hi ha personal que no ha treballat tot l'any (eventualitat o interinitat).

En el caso concret de l'Ajuntament d'Alginet, com s'ha indicat al primer punt d'aquest apartat, si bé existeix únicament una persona baix jornada reduïda, la forma d'introducció de salaris mensuals i sense complement algú, ha fet que les xifres de salari efectiu i salari equiparat siguin les mateixes en tots els casos.

Així, amb el tractament de la informació retributiva facilitada per l'Ajuntament d'Alginet, es pot fer el càlcul de la diferència salarial efectiva sota qualsevol de les variables d'anàlisi. Tots els salaris que pertanyen a les persones treballadores de l'Ajuntament d'Alginet mostrats a continuació són, doncs, salaris anualitzats a partir de les xifres de salaris mensuals:

S'han eliminat dels càlculs promig, a més, aquelles persones que no hi tenen salari indicat, contemplant en aquest grup de 25 persones les 17 associades a contractes de subvencions, a més de 8 persones que, si bé tenen grup de cotització indicat així com moltes altres característiques com tipus de contracte o jornada, no s'hi ha emplenat la columna del salari base anual:

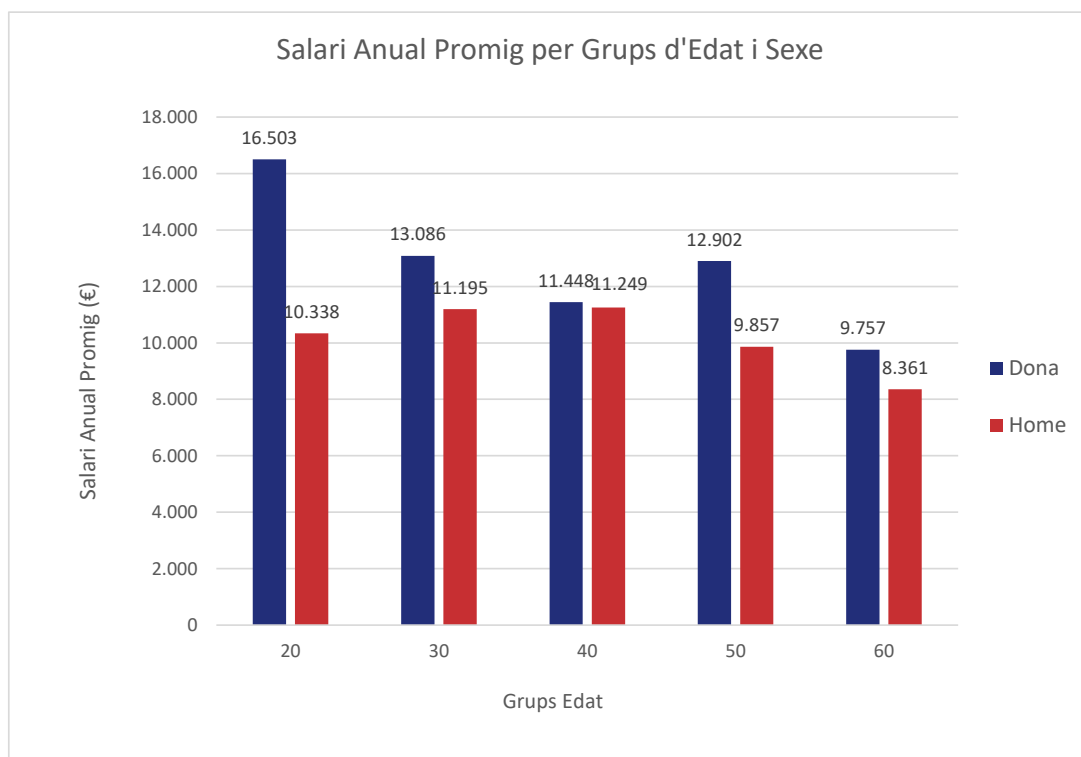
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	X
1	Nº	Sex	Fecha de naciem	Ucción Ex	Hipost	scender	Nivel de Estu	Fecha de antigü	Fecha de Contr	Fecha fin cot	Re de C	Biología a lo	Tipo de cont	Cotización por	no res	La-en	Dpto-empres	Resto-emp	Cotizació	S BASE ANU	1	C	
4	648	Hombre	21/11/1965	3				11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
15	364	Mujer	11/03/1989	3	0			11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
30	706	Mujer	15/10/1990	3				15/10/1990	15/09/2024			Completa	Indefinido			SI	Servicios Sociales				1		
42	1333	Hombre	01/03/1963	3	2				11/07/2023			Completa				SI							
53	1415	Hombre	18/09/1980	3	2				11/07/2023			Completa				SI							
57	1733	Hombre	10/06/1985	1				11/07/2023	11/07/2024			Completa				SI							
63	1968	Mujer	09/10/1991	3	1			11/09/2023	11/09/2023			Completa				SI							
64	2425	Mujer	01/01/1980	3	0			11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
77	2509	Mujer	16/03/1986	3	1			11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
83	3055	Hombre	23/03/1997	3	0				01/11/2023	31/10/2024		Completa	Temporal			SI	Polideportivo				8		
100	3268	Hombre	28/06/1996	3	0			11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
101	3481	Mujer	03/10/1997	3	0			11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
104	3482	Hombre	20/11/1973	1				11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
105	3487	Hombre	07/03/1989	3	0			11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
106	3488	Hombre	11/10/1972	3	2			11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
107	3489	Mujer	04/10/1976	3	2			11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
108	3490	Hombre	13/02/1996	3	0			11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
109	3491	Mujer	18/06/1975	3				11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
112	3492	Mujer	01/02/2001	3	0			11/07/2023	11/07/2023			Completa				SI							
113	3497	Hombre	19/04/2002	3	0			01/11/2023	01/11/2023	31/10/2024		Completa	Temporal			SI	Urbanismo				5		
118	3499	Hombre	02/05/2001	3	0			01/11/2023	01/11/2023	31/10/2024		Completa	Temporal			SI	Informática	Informático			7		
119	3508	Hombre	07/08/1963	3				17/04/2024	09/09/2024			Completa	Fijo-discontinuo			SI	EPA	Profesora			2		
121	3509	Mujer	20/01/1968	3				23/04/2024	23/04/2024			Completa	Temporal			SI	Secretaría	Aux Adm			7		
122	3511	Mujer	02/10/1986	3				20/06/2024	20/06/2024			Completa	Temporal			SI	Servicios Sociales				2		
131	3512	Mujer	25/08/1992	3				20/06/2024	20/06/2024	31/12/2024		Completa	Temporal			SI	Servicios Sociales				5		

Extracte de les dades aportades per l'Ajuntament



En qualsevol cas, les diferències globals no són significatives, si bé lleugerament altes, passant doncs a continuació a analitzar en profunditat els casos concrets, de manera que identifiquem possibles casos de mala praxi, biaixos, o per contra si els números generals es corresponen a totes les realitats dins de tota l'estructura de l'Ajuntament, així com si la segregació horitzontal que hi ocorre té impacte directe sobre les xifres obtingudes. D'aquest punt en endavant, únicament es reflectiran les conclusions analitzades per a totes les tipologies de salari.

Així, en primer lloc, analitzem el promig salarial per als diferents grups d'edat:



Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

En un primer moment, es pot apreciar clarament que les dones hi reben un major salari que els homes dins de tots els Grups d'Edat. És d'especial importància creuar aquesta informació com es farà a posteriori, ja que degut a la segregació horitzontal que s'ha detectat, aquestes xifres, significatives en algun cas, deuran revisar-se per tal de validar la seua justificació.



Per tal d'extraure conclusions més precises, reforcem el ja vist en la composició en quant a nombre de persones en cada grup:

Grup d'Edat	Dona	Home	Total
20-30	4	4	8
30-40	17	4	21
40-50	16	19	35
50-60	23	11	34
60-70	3	3	6
Total	63	41	104

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

- En el Grup d'Edat de més de 60 anys, elles hi guanyen un 16% més, no significatiu, trobant-nos amb 3 dones i 3 homes. Com es vorà a posteriori, en aquest cas la diferència ve donada per el fet que elles tenen contractes Indefinitos o Fixe-Discontinuu mentre que ells es troben baix contractes Temporals, amb una antiguitat molt menor a més d'això.
- En el Grup d'Edat de 50 a 60, hi trobem més del doble de dones que homes (23-11). La diferència salarial sí es significativa, ja que elles guanyen un 30% més. En ambdós casos, el 73% d'aquest Grup està sota condicions de contracte Indefinit, a més de tenir una antiguitat superior a 10 anys.

Salari Promig per Sexe i Departament per al Grup d'Edat entre 50 i 60 anys			Average of SALARI TOTAL		Total Average of SALARI TOTAL
Departament	Dona	Home	Dona	Home	
Casa Cultura	1	1	13.768,2	10.337,5	12.052,9
EPA	1	1	5.165,0	5.165,0	5.165,0
Polícia Local	2	5	10.337,5	10.669,9	10.574,9
Tesoreria	1	1	10.337,5	8.603,8	9.470,6
Urbanismo	1	1	8.603,8	13.768,2	11.186,0
Total	6	9	9.758,3	10.136,0	9.984,9

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament



De les 32 persones que hi formen part d'aquest Grup, únicament hi trobem 5 llocs de treball compartits entre 15 homes i dones. S'hi pot veure que hi ha molts casos on els salaris base son exactament els mateixos, independentment de l'àrea de treball. En general, per a aquesta reduïda selecció, els homes hi guanyen un 3% més que elles, si bé ve donat per els llocs de treball específics amb més responsabilitat (Oficial de Policia o Agent de Policia) i/o major antiguitat en general (27 anys en el cas de ells front a 18 anys en el cas de elles).

Si s'analitza la situació de les restants 17 persones, la diferència salarial entre dones (14.011,4€) respecte als homes (8.603,7€) es deu al fet que únicament trobem 2 homes front a 15 dones, elles ocupant càrrecs de responsabilitat i en àrees de salaris més grans a nivell promig, mentre ells 2 ocupen llocs de treball d'auxiliars o sense qualificació, amb el mateix salari exacte que els seus homònims en altres àrees ocupades per dones.

Així, podem concloure que dins aquest grup, les diferències significatives inicials hi estan justificades i no presenten discriminació.

- Seguint amb el Grup d'entre 40 i 50 anys, la diferència es mínima, existint paritat entre homes i dones en quant a remuneració, fet destacable ja que ens trobem dins el Grup d'Edat més nombrós de l'Ajuntament.
- Una tendència similar s'observa al grup d'entre 30 i 40 anys, si bé cal tenir en compte que hi ha més de 4 vegades més dones que homes (17 front a 4). Similar al que ocorre al grup de 50-60, únicament hi ha 7 persones que comparteixen departament, els salaris dels qual son exactament iguals, sense importar el sexe.
Respecte a la resta, el salari dels homes es lleugerament inferior (un 15%) degut a que hi ha més dones dins d'aquest grup amb contractes Indefinitos.
- Per últim, el grup de gent més jove del consistori és el que presenta unes diferències salarials més notòries per sexe, guanyant elles un 58% més que ells. És un fet ressenyable més si cap, tenint en compte que hi figuren 4 homes i 4 dones dins d'aquest, tots amb menys de 5 anys d'antiguitat. Revisem doncs el detall per lloc de treball:





Salari Promig per Sexe , Contracte i Departament per als menors de 30		Sexe		Average of SALARIO TOTAL		Total Average of SALARIO TOTAL
Puesto	Tipus contracte	Dona	Home	Dona	Home	
Agente P. Local	Indefinido		1		10.337,5	10.337,5
Agente P. Local	Temporal		3		10.337,5	10.337,5
Dinamizadora Juv	Temporal	1		13.768,2		13.768,2
Monitor/a CO	Indefinido	1		19.238,5		19.238,5
Monitor/a CO	Temporal	1		19.238,5		19.238,5
Técnico Juventud	Temporal	1		13.768,2		13.768,2
Total		4	4	16.503,4	10.337,5	13.420,4

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

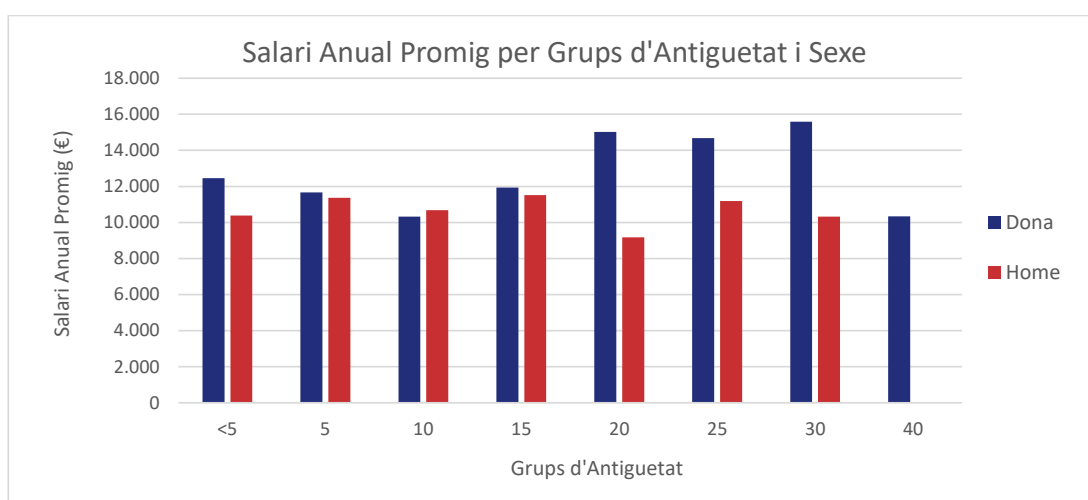
De nou, no s'hi pot comparar equitativament la situació d'homes i dones dins d'aquest grup, ja que no hi comparteixen en cap cas el lloc de treball. No obstant, si comparem aquestes xifres amb els mateixos llocs de treball dins d'altres Grups d'Edat entre homes i dones, hi trobem que les quantitats percebudes son exactament les mateixes.

Així doncs, l'anàlisi per Grups d'Edat mostra tendències, si bé no hi podem extraure conclusions a partir de l'anàlisi salarial amb aquesta única variable, al creuar les mateixes amb altres variables d'anàlisi, no es troba biaix per raó de sexe. No obstant, es continua la desagregació sota la resta de característiques de la plantilla.

7.4.3 Diferència salarial per situació familiar i antiguitat



Conèixer la relació que es pot establir en termes salarials en funció del lloc de treball que s'ocupa i l'antiguitat és important, així com partint de la base d'aquelles persones en plantilla la situació personal de les quals els obligui a una reducció de jornada o tinguen contextos més demandants o estressants, ja que pot explicar-nos moltes de les diferències salarials que s'hagin pogut veure als punts anteriors i posteriors.



Gràfica d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Desagregant per Grups d'Antiguitat, com es pot veure, hi ha diversos Grups on les diferències no son significatives. Destacar el fet que, inclús, en un grup ells guanyen més que elles. A continuació s'analitzaran aquells grups on les diferències hi son notòries i/o significatives en alguns casos:

- Per al grup de personal amb menys de 5 anys d'antiguitat, ens trobem front al grup més nombrós de la plantilla, amb 33 dones i 20 homes (el 54% de la plantilla). Si ens centrem en els llocs de treball compartits entre ambdós sexes, les xifres són clavades, si bé el promig en el cas de les dones hi és menor degut a que hi ha més homes amb salaris base superiors, però iguals per al mateix lloc de treball:

Puesto	Sexe		Average of SALARIO TOTAL	
	Dona	Home	Dona	Home
Administrativo/a	2	1	10.337,5	10.337,5
Agente P. Local	3	9	10.337,5	10.337,5



Aux Adm	1	1	8.603,8	8.603,8
Educador/a Social	1	1	13.768,2	13.768,2
Profesora	2	1	5.165,0	5.165,0
Tecnico Admon	1	1	13.768,2	13.768,2
Total	10	14	9.815,8	10.334,3

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Si, contràriament, revisem també les posicions no compartides entre sexes, els valors obtinguts son contraris, amb 23 dones front 6 homes. Així doncs, les xifres acumulades mostren una diferència del 29%, però en cap circumstància es deu a una discriminació i estan justificades en base al lloc de treball i tipologia.

- Per als grup de personal d'entre 20 a 40 anys d'antiguitat, la situació és la mateixa entre ambdós sexes, mostrant-hi un promig d'un 48% superior, xifra molt significativa a priori.

Si entrem en detall, ens trobem amb una proporció prou equilibrada per grup i sexe, amb un total de 13 dones i 8 homes, repartits 5/3, 5/2 i 2/3 entre els grups de 20-25, 25-30 i 30-40 anys d'antiguitat. En concret, ens trobem front 21 persones amb una edat promig molt alta, de 54 anys, amb Contracte Indefinit en tots els casos.

Cal tenir en compte que l'anàlisi es basa en la informació disponible, i en aquest cas, les diferències entre llocs de treball dificulten una comparació directa. Com a resultat, estem comparant elements amb característiques singulars en lloc d'equivalències estrictes. El detall per Departament és el següent:

Puesto	Sexe		Average of SALARIO TOTAL	
	Dona	Home	Dona	Home
Directora CO	1		30.358,3	
Directora Guardie	1		13.768,2	
Encarg. Inst depor		1		8.603,8
Monitor/a CO	1		19.238,5	
Monitor/a CO	1		19.238,5	
Monitor/a CO	1		19.238,5	
Oficial P.Local		1		12.035,3
Oficial P.Local		1		12.035,3
Recaudadora	1		10.337,5	
Secre Accid/ADL	1		15.922,8	





Trab.Social	1		13.768,2	
Tractorista		1		8.603,8
Traductora	1		13.768,2	
Total	9	4	17.293,2	10.319,5

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Amb tot l'anterior, els grups d'Antiguitat mostren tendències similars a les ja vistes per Grups d'Edat, on elles solen guanyar més que ells però baix les mateixes condicions, les retribucions son iguals, raó per la qual podem afirmar que, fins al moment, no s'ha detectat biaix algun per raó de sexe o discriminació.

Revisant els casos concrets a nivell de situació Familiar, per tal de validar que no existisca discriminació alguna, positiva o negativa de cap cas:

Situació Familiar	Total persones	Avg Salari Base Eq
1	4	15.212,5
Home	1	12.035,3
Dona	3	16.271,5
2	2	9.470,6
Home		
Dona	2	9.470,6
3	98	11.747,3
Home	40	10.533,5
Dona	58	12.584,4
Total	104	11.719,4

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Seguint les conclusions de l'anàlisi previ, per al cas més nombrós, baix la situació tipus 3, no es troben diferències significatives ja que, al creuar tots aquells llocs de treball compartits entre homes i dones, els salaris son exactament idèntics.

Per al cas de situació tipus 1 (ja que baix tipus 2 sols hi ha 2 dones), l'home hi té un salari més baix que les 3 dones que hi apareixen, de nou, per una mera situació de no comparabilitat, on ell actua com a Policia mentre elles hi son Monitores del Centre Ocupacional, lloc de treball que rep un salari major, independentment d'antiguitat, edat, etc.





Per tal de tancar l'anàlisi salarial sota el paraigua de la situació familiar, s'exposen a continuació els salaris mitjans en base al nombre de filles i les diferències percentuals:

Average of SALARI TOTAL	Sexe		Avg Salario Total Eq
Fills/es	Dona	Home	%Dif Dona/Home
0	14.006,0	10.355,5	135%
1	10.332,3	9.895,1	104%
2	10.561,2	11.186,0	94%
3	10.337,5	14.845,5	70%
Total	12.661,2	10.570,1	119%

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

De nou, hi trobem la xifra acumulada de que elles hi guanyen un 19% més, alta però no significativa. Si ens fixem per nombre de fills o filles:

- Dins el grup de gent amb 3 fills o filles hi trobem 2 homes i 2 dones, on ells guanyen un 35% més que elles, si bé no es tracta per un biaix per raó de sexe sinó per les posicions que hi ocupen, ja que els 4 hi tenen baixa antiguitat, però ells ocupen 2 llocs amb major qualificació (arquitecte e informàtic, front a educadora i administrativa), raó que explica la diferència salarial.
- Respecte al grup amb 2 fills/es, la diferència es d'un 7%, la qual ve motivada per el fet que únicament hi ha 2 homes baix aquesta situació front a 15 dones, la qual cosa eleva el salari promig (o disminueix el d'elles en aquest cas) al haver de dividir entre menys (o més) persones els totals acumulats.
- Respecte al grup d'un únic/a descendent, la diferència és mínima, no apreciant-s'hi diferències significatives.
- El grup sense fills o filles és el més nombrós, representant el 73% de la plantilla, raó per la qual la diferència del 35% entre ambdós sexes és més que notòria. Si ens centrem en aquells llocs de treball compartits entre ambdós sexes, hi trobem més de la meitat del grup, 20 dones i 21 homes, treballant fins a en 6 llocs de treball comuns:





Salari per Departament i Sexe del personal sense fills/es		Plantilla per Sexe		Average of SALARIO TOTAL	
Departament	Puesto	Dona	Home	Dona	Home
Centro Ocupacional	Monitor/a CO	9	1	19.238,5	19.238,5
EPA	Profesora	2	1	5.165,0	5.165,0
Intervención	Aux Adm		1		8.603,8
Policia Local	Agente P. Local	5	15	10.337,5	10.337,5
Secretaría	Aux Adm	1		8.603,8	
Secretaría	Tecnico Admon	1	1	13.768,2	13.768,2
Servicios Sociales	Educador/a Social	1	1	13.768,2	13.768,2
Tesorería	Aux Adm	1	1	8.603,8	8.603,8
Total		20	21	13.995,4	10.676,7

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

Com s'hi pot apreciar, els salaris individualitzats son exactes per a ambdós sexes, sent les xifres globals acumulades diferents per el fet d'estar calculant-hi xifres promig (en aquest cas, per exemple, hi ha 9 dones amb un salari superior a 19.000€ mentre hi ha 15 homes amb un salari de 10.000€, xifres que acumulades per al total del grup mostren la diferència total promig del 35%, si bé no s'hi tracta de discriminació en cap cas).

7.4.4 Diferència salarial per Nivell d'Estudis i Classificació Professional

L'anàlisi salarial per Nivell d'Estudis i Classificació professional és un dels casos d'estudi que més discrepància o casos anòmals permeteixen identificar normalment, l'anàlisi presenta certes limitacions derivades de la singularitat de les dades.

Determinats elements, com l'antiguitat, la situació familiar o els complements, tenen un paper rellevant en l'anàlisi salarial. Per això, les xifres interpretades han de considerar-se dins d'un marc estimatiu que permet identificar tendències generals, de forma que no es tindran en compte les suposicions i xicotetes representacions que s'han pogut extraure.

7.4.5 Diferència salarial per Departaments i Llocs de treball

A partir de les dades facilitades, en apartats anteriors s'ha obtingut el detall del desglossament salarial per sexe i nombre de fills/filles, situació familiar, antiguitat o edat.

Fins a aquest moment, no s'hi ha trobat diferència alguna, més enllà del fet que donada la segregació horitzontal tan gran que hi ha a l'Ajuntament, els salaris promig acumulats hi poden mostrar desviacions que no hi son reals en quan es comparen les xifres sota mateixes condicions. Així, no hi ha biaix per raó de situació familiar, edat, sexe, descendència, etc. S'estima pertinent per això, realitzar aquesta desagregació per Departaments i Llocs de treball de forma generalitzada, tenint en consideració la resta de variables estudiades:

Departament	Plantilla		Avg Salari Total	
	Dona	Home	Dona	Home
ADL	3		12.624,6	
Biblioteca		1		13.768,2
Brigada		2		8.239,3
Casa Cultura	1	1	13.768,2	10.337,5
Cementerio		1		7.874,8
Centro Ocupacional	13	1	20.285,5	19.238,5
CP Emilio Luna		1		7.874,8
CP Pepita Greus		1		7.874,8
CP. Blasco Ibañez	1		7.874,8	
EPA	2	1	5.165,0	5.165,0
Guarderia Municipal	10		10.680,6	
Informàtica		1		13.768,2
Intervención	3	1	9.759,6	8.603,8
Policia Local	7	20	10.337,5	10.590,4
Polideportivo		3		8.603,8
Radio		1		8.603,8
Secretaría	8	2	9.682,8	12.052,9
Secretaria/ADL	1		15.922,8	
Servicios Sociales	7	1	13.585,9	13.768,2
Tesorería	4	1	9.470,6	8.603,8
Urbanismo	3	2	9.759,6	14.845,5
Grand Total	63	41	12.661,2	10.570,1

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament





A partir de la informació anterior, es pot apreciar lo següent:

- El salari promig total per a les dones és superior al d'ells, si bé ve donat principalment per el fet que Departaments com el Centre Ocupacional, amb un salari prou superior a la mitja general, està format per 13 dones i únicament 1 home.
- Per contra, molts departaments on el salari promig és inferior estan principalment copats per homes, com pot ser la Brigada, Poliesportiu o Radio.

Si ens centrem doncs en aquells departaments amb presència d'ambdós sexes (destacats en groc), les xifres hi son casi idèntiques en casi tots els casos, com s'ha vist en apartats anteriors, si bé hi ha alguna excepció:

- En el cas de la Casa de Cultura, la diferència salarial es deu a que l'home hi ocupa un lloc de Director i la dona de Traductora, per la qual cosa cada lloc té un salari base diferent.
- En relació al Centre Ocupacional, el salari de 10 de les 13 dones es idèntic al de l'home que treballa a aquest centre, baix la categorització de Monitor/a CO. La diferència es deguda al promig calculat sumant-hi els salaris de la Directora, Fisioterapeuta i Auxiliar que també treballen al CO.
- Respecte a l'EPA, el salari és exactament el mateix per a elles i per a ell.
- A nivell de Policia Local, ells guanyen un 2% més que elles ja que hi ocupen llocs de més responsabilitat (4 Oficials dels 31 Polícies en plantilla).
- En quant a Secretaria, el salari promig dels 2 homes és superior a la mitjana de les 8 dones, si bé exactament idèntic a les 3 dones que ocupen també els llocs de treball de Tècnic administratiu/a i Administratiu/a.
- A Servicis Socials les condicions retributives son les mateixes, sense biaix algun entre dones i homes.



- A l'àrea de Tresoreria, si bé les 4 dones guanyen un 18% més a nivell promig que l'home del departament, les 3 persones categoritzades com a auxiliar d'administració cobren exactament lo mateix, homes i dones.
- Per últim, dins Urbanisme, com s'ha vist amb anterioritat, ells ocupen 2 càrrecs d'Arquitecte, amb major qualificació i remuneració que les 3 posicions d'Administració que ocupen elles.

Amb tot el desglossament anterior per Departament i Lloc, s'ha pogut corroborar que no hi ha biaix per raó de sexe quant a retribucions salarials, si bé tampoc s'hi pot relacionar la retribució amb els diferents criteris establerts per l'Estat com a antiguitat, productivitat, destinació, situació familiar o nivell d'estudis.

Únicament quan s'analitzen aquestes variables per separat de forma independent es poden veure alguns valors anòmals a nivell promig, si bé aquests són en tots els casos no significatius, o bé tenen l'origen en la segregació horitzontal a nivell departamental, de manera que els seus valors mitjana estan desvirtuats, no disposant-se de les dades de Complements, si bé establint una relació no directa entre els resultats obtingut i aquestes variables de manera aïllada en cap cas.

7.4.6 Diferència salarial per Situació laboral

En darrer lloc, es realitzarà una validació de les retribucions percebudes per les dones i els homes treballadores del consistori en base a la seva situació laboral, ja emprada de forma indirecta en validacions prèvies, per tal de corroborar que no hi ha cap variable d'estudi que, en efecte, estigui generant discriminació per raó de sexe quant a salari equiparat.



D'acord amb la informació analitzada, la situació laboral s'ha establert en funció del tipus de contractació ja que s'han explotat les dades adquirides. En aquest sentit, pel que fa a les diferents tipologies de jornada, s'ha identificat un únic cas d'una dona a jornada parcial per reducció de jornada, mentre que la resta de 103 persones del consistori treballen a jornada completa.

Situació laboral	Plantilla		Avg of Salario Base	
	Dona	Home	Dona	Home
Fijo-discontinuo	2	1	5.165,0	5.165,0
Indefinido	36	23	13.236,4	10.201,3
Temporal	25	17	12.432,5	11.387,1
Grand Total	63	41	12.661,2	10.570,1

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

De nou, es poden apreciar lleugeres desviacions a nivell global, si bé les xifres de mitjana absoluts no són significatius, amb un lleuger salari base superior per part de les dones, en línia amb els resultats prèviament obtinguts. Contrastant la informació per situació laboral concreta:

- Dins el grup de Fije-discontinuo no hi ha diferència alguna, amb xifres de salari exactes per a les 3 persones baix aquest tipus de contracte, associades les 3 al lloc de Professor o Professora de l'EPA.
- Per al grup de Personal Temporal, associat fins a 42 persones del consistori, elles hi guanyen un 9% més que ells per al total del grup, si bé analitzant-ho en detall, absolutament per a tots els llocs de treball comú (com ocorre en el cas anterior), els salaris son exactament els mateixos:

Lloc de treball	Plantilla		Avg of Salario Base	
	Dona	Home	Dona	Home
Administrativo/a	4	1	10.337,5	10.337,5
Agente P. Local	3	7	10.337,5	10.337,5
Aux Adm	3	1	8.603,8	8.603,8



Educador/a Social	1	1	13.768,2	13.768,2
Monitor/a CO	4	1	19.238,5	19.238,5
Tecnico Admon	1	1	13.768,2	13.768,2

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament

- Per últim, dins del grup de personal Indefinit, hi trobem de nou la xifra del 29% de diferència salarial entre elles i ells, positives en el cas de les dones. Tenint en compte que elles son més del 50% més que ells (36 front a 23), les diferències venen justificades pel fet que els llocs de treball d'elles hi són de major responsabilitat en alguns casos o, simplement, d'un salari superior base degut a la naturalesa de la feina (Monitora CO front a Conserge o Tractorista, per exemple). En el cas de les 17 persones que comparteixen lloc en ambdós sexes de les 59 baix contracte Indefinit, les retribucions són paritàries per a ambdós sexes:

Lloc de treball	Plantilla		Avg of Salario Base	
	Dona	Home	Dona	Home
Agente P. Local	4	9	10.337,5	10.144,9
Aux Adm	3	1	8.603,8	8.603,8

Taula d'elaboració pròpia a partir de les dades aportades per l'Ajuntament



8. CONCLUSIONS DE L'ANÀLISIS SALARIAL

Després d'analitzar en profunditat les diferents variables ja vistes al diagnòstic de la situació de la plantilla i creuant-les amb les retribucions registrades per l'Ajuntament, es conclou que no s'han trobat, a nivell general, biaixos en els salaris percebuts entre homes i dones per raó de sexe.

A més, les xifres entre homes i dones, no mostren cap discriminació i resulten singulars, doncs en tots els casos on hi ha homes i dones realitzant la mateixa funció, els seus salaris son exactament iguals, no sent afectades les retribucions en cap moment per ninguna circumstància personal com nombre de fills/es, antiguitat, categoria o situació familiar, etc. dades que reflectixen que, durant l'anàlisi particular, es troben sempre justificades, a causa de la segregació horitzontal que existeix a l'Ajuntament i els diferents salaris que per raó de la naturalesa d'aquests llocs de treball.



9. SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

La Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes 3/2007 de 22 de març, va modificar, entre altres normatives, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals en determinats aspectes relacionats amb la salut de les dones treballadores. La legislació en aquesta matèria estableix obligacions concretes que des de les administracions públiques han de ser assumides per promoure que el principi d'igualtat s'incorpori de manera transversal a les organitzacions. La DA12 de la LOI 3/2007 va modificar la LPRL 31/1995 de 8 de novembre quedant reflectida als articles 5.4, 26.2 i 26.4.

Pel que fa a la maternitat, seguint el model de Prevencions de Riscos Laborals de la Comunitat Valenciana, l'avaluació de riscos compon la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part proper a agents, procediments o condicions de treball que poden influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. A més, les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, amb l'avís previ a l'Ajuntament i per justificar les necessitats de la seva realització dins la jornada de treball.

Tot i que hi ha la possibilitat d'accedir a mesures preventives durant l'embaràs, hi ha ocasions en què les dones opten per altres alternatives com és el cas de la baixa de maternitat precoç en què s'instaura gairebé per norma general que les treballadores opten per una reducció de jornada prèviament.

Així, en relació a la prevenció de riscos laborals, des de l'Ajuntament queda pendent promocionar la visibilització de les mesures d'avaluació de riscos vinculats al sexe de les persones treballadores, aplicant perspectiva de gènere, o si per exemple hi existeixen mesures de prevenció a les avaluacions de riscos psicosocials. Es converteix en una proposta d'acció.



10. ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I ASSETJAMENT PER IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

És fonamental assenyalar la necessitat establir un protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en tractar-se de manifestacions de violència envers les dones molt esteses en els àmbits laborals per l'expressió de les relacions de poder desiguals entre dones i homes. Així mateix, s'ha d'incorporar en aquest protocol la intervenció de l'assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat de gènere i/o expressió de gènere.

En aquesta línia, des de l'Ajuntament d'Alginet s'ha apostat per aquesta línia d'actuació i en compliment de la legislació i amb tot allò, s'ha facilitat a la plantilla treballadora, la formació relativa a la presa de mesures de comunicació i difusió sobre l'assetjament a la plantilla, amb l'acció formativa de Coordinació en casos de Violència de Gènere i per al protocol d'actuació i constitució de la taula negociadora d'aquest. Es sabut que es compta amb el recentment aprovat protocol específic d'atenció a les víctimes de violència de gènere i d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per altra banda, sobre el tractament de les xifres relacionades amb l'assetjament, l'Ajuntament no compta amb casos d'assetjament sexual o per raó de sexe produïts fins a la data d'elaboració del present Pla. No obstant això, independentment del fet de no existir, potser siga que no s'ha rebut aquesta informació o ha quedat com un cas aïllat i invisibilitzat, i per tant cal reforçar la importància de fomentar la comunicació i la promoció de l'elaboració d'informes d'impacte de gènere.





Als protocols esmentats es marquen les actuacions, pautes i mesures preventives, cautelars i disciplinàries a seguir, donat el cas que es detecti algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe entre la plantilla.



11. CONCLUSIONS

En finalitzar l'anàlisi detallada de cadascun dels apartats d'aquest informe, es poden extreure les conclusions següents, a partir de les dades recollides i les respostes obtingudes:

- L'organització general, pel que fa a les persones treballadores de l'Ajuntament de d'Alginet, presenta un percentatge superior del nombre de dones respecte al dels homes. Es destaca el fet que ens trobem davant una plantilla amb una edat mitjana avançada, amb paritat en la relació de dones respecte a homes en alguns grups d'edat, si bé en altres la relació es dispara.
- El que sí que existeix és una clara segregació horitzontal, amb una concentració dels homes en departaments tradicionalment masculinitzats com la Policia o la Brigada, mentre les dones copen en gran mesura les àrees de Cultura, Serveis Socials i les àrees relacionades amb Administració o Ensenyança.
- A nivell de llocs de responsabilitat, s'ha hagut d'extrapolar la relació manualment ja que no s'hi disposa de dades objectives de la Classificació professional. Malgrat el fet que a l'àrea de Policia tots els càrrecs superiors son homes, a la resta del consistori la majoria de càrrecs de direcció hi son dones. Aquestes xifres estan alineades amb la composició general de la plantilla, tenint en compte que ells estan concentrats en un menor nombre de departaments, considerant a més que elles tenen una mitjana superior de anys d'antiguitat.
- Addicionalment i molt destacable, hi ha un percentatge molt alt de la plantilla sense descendència, a més del fet que no s'hi disposa d'informació relativa al Nivell d'Estudis de la plantilla.
- Tota la plantilla analitzada es troba sota contractació a jornada completa. En relació amb la consolidació, promoció i carrera professional dins de l'Ajuntament, s'ha realitzat una aproximació qualitativa tenint en compte les dades disponibles sobre



l'evolució contractual i les situacions laborals observades, posant especial atenció als processos de continuïtat i estabilització del personal tant funcionari com laboral.

- En aquesta línia, el 60% del personal està baix situació de contractació Indefinida, mentre el 40% restant es troba baix contractació Temporal, amb una antiguitat baixa en la majoria de casos.
- Pel que fa a les variables analitzades i la seva relació i encreuament amb l'anàlisi salarial, no es pot afirmar cap tendència directa marcada que justifiqui l'existència de cap discriminació salarial per raó de sexe.
- S'ha pogut apreciar una paritat clara en les retribucions percebudes. Seguint la distribució de la plantilla ja vista, els salaris base al realitzar un promig general hi obtenim que són més grans en el cas de les dones. No obstant, aquest fet es justificable tenint en compte que, degut a la segregació horitzontal tan clara que s'hi observa a l'Ajuntament, els llocs de treball que ocupen elles reben un salari base més alt que el que ells reben. Es parteix de la premissa que aquesta situació no es discriminatòria en cap cas i respon a les retribucions definides a la RPT del consistori per a cada lloc de treball.

Així, al comparar el salari real que reben homes i dones per a les mateixes tasques, les compensacions son exactament iguals, per la qual cosa podem confirmar que no existeix cap tipus de discriminació o biaix per raó de sexe o altra circumstància.

- De la mateixa manera, el fet que aquests salaris siguen exactament iguals de manera indistinta a la situació, descendència, nivell d'estudis o classificació professional, antiguitat, situació laboral, etc, així com la falta de Complements, ens indica que aquesta informació deurà revisar-se i contrastar-se per part de l'Ajuntament per tal de validar que les xifres de partida són les correctes.
- Partint de les conclusions prèvies, es pot concloure que la majoria de les variables analitzades durant l'anàlisi salarial s'han considerat no rellevants perquè no tenen relació directa ni indirecta sobre els resultats obtinguts, com ara la situació familiar, edat, nombre de fills/es, tipus de contracte, etc. En tots aquests casos, les diferències han estat no significatives o en cas d'existir-les a nivell acumulat eren en tots els casos



degudes a grups molt heterogenis en la proporció d'homes/dones a l'hora de calcular el promig i/o per llocs de treball totalment copats per un sexe o un altre i les diferències en les bases salarials d'aquests. Aquest fet recolza els resultats de paritat i igualtat en els salaris entre homes i dones ja citats.

Es recomana encara més continuar amb la revisió periòdica adequada després de l'elaboració de la corresponent auditoria de bretxa salarial.

- Pel que fa a l'accés a l'ocupació i la promoció, a partir de la interpretació de les dades i dates d'incorporacions i baixes, hi ha un gran percentatge de la plantilla de recent incorporació o consolidació de contractes temporals a indefinits. A més, considerant que l'edat promig és prou alta així com l'antiguitat, si no existeixen contractes o personal de relleu, aquest fet hi pot plantejar un problema en el futur i que, per tant, s'haurà d'abordar en les mesures a implementar.
- En relació a la participació de l'Ajuntament en programes de formació i activació per a l'ocupació, s'haurà d'alinejar amb la situació general del consistori, no només per a la consolidació de personal i contractacions, sinó per a la generació de plans de carrera interns que permetin el reciclatge i promoció del personal més jove sense tanta antiguitat, considerant la alta segregació horitzontal que hi ha actualment al consistori.
- En relació amb la formació del personal, queda pendent incloure un Pla de formació intern específic en matèria d'igualtat. No obstant, destaquen molt positivament, les formacions dutes a terme en matèria de coordinació davant casos de violència de gènere així com de prevenció i actuació de forma protocol·lària davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. La plantilla també ha rebut formacions puntuals relacionades amb l'ús inclusiu del llenguatge en l'àmbit administratiu o sobre nocions bàsiques d'igualtat per promocionar la perspectiva de gènere entre tots els agents socials i figures professionals que pertanyen a l'Administració Pública.
- A nivell de comunicació inclusiva i no sexista, es recomana realitzar revisions menors de tota la documentació que es generi tant a nivell intern com extern, per garantir que es compleixi amb la legislació, i potenciar així el fet de transmetre una imatge inclusiva



a totes les categories, així com implementar accions formatives i de sensibilització. Les mesures proposades tenen un abast general i es fonamenten en les formacions específiques realitzades durant l'exercici d'estudi.

- Si bé en el I Pla d'Igualtat d'Alginet sí hi havia informació relativa a les mesures de corresponsabilitat i conciliació, per a la elaboració d'aquest II Pla d'Igualtat, l'Ajuntament ha d'actualitzar la informació qualitativa respecte a aquest aspecte.
- L'Ajuntament de d'Alginet compta amb un procediment d'avaluació de riscos vinculats al sexe de les persones treballadores aplicant la perspectiva de gènere considerat com a protocol d'actuació i prevenció davant casos d'assetjament sexual i per raó de sexe on es tenen en compte aspectes com la prevenció de riscos psicosocials per a la plantilla.





12. MESURES

Amb la finalitat de complir amb els objectius plantejats en aquest Pla, es distribueixen les accions concretes a desenvolupar en Àrees de treball, en base a les necessitats detectades i les possibilitats del consistori. A més a més, cal destacar que totes les accions van acompanyades del seu sistema d'avaluació que dura a terme la Comissió Negociadora en el tems estipulat, com bé s'ha mencionat abans complint així periòdicament, amb l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Aquest Pla s'ha estructurat en 6 àrees d'intervenció:

- Àrea 1: Compromís institucional i foment d'una cultura de treball igualitària.
- Àrea 2: Igualtat en l'accés a l'ocupació.
- Àrea 3: Igualtat en les polítiques de formació i desenvolupament professional.
- Àrea 4: Foment de la conciliació i corresponsabilitat de la vida laboral, personal i familiar.
- Àrea 5: Condicions de treball, salut laboral i mecanismes de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere.
- Àrea 6: Comunicació i llenguatge no sexista.

En aquest sentit, les actuacions recollides en el Pla d'Igualtat en la seua primera fase, contribueixen a incrementar l'eficàcia i l'eficiència de la gestió pública, i a aprofitar el talent de totes les persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament.



ÀREA 1: COMPROMÍS INSTITUCIONAL I FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA

OBJECTIU GENERAL:

Incorporar la perspectiva de gènere en totes les àrees municipals de l'Ajuntament, per a facilitar el desenvolupament de la seua labor com a entitat al servei de la ciutadania i dels interessos municipals sota el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les seues accions.

Mesura	Distribuir i garantir el coneixement del Manual de Benvinguda per a la plantilla de nova incorporació amb perspectiva de gènere que ajude a conèixer les mesures de conciliació, de formació i de sensibilització, disponibles dins de l'Ajuntament.
Objectiu específic	Garantir el coneixement d'aquest manual de Benvinguda.
Acció 1	- Manual de Benvinguda per a la plantilla de nova incorporació amb perspectiva de gènere.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. De Manuals elaborats. - Núm de Manuals aprovats. - Núm de les reunions anuals de la Comissió Interna d'Igualtat - Núm de persones a les que se les ha enviat front al total de les noves incorporacions.
Responsable/s	Regidoria d'Igualtat Comissió Interna d'Igualtat RRHH
Temporalització	Permanent

Mesura	Incorporar la variable sexe de manera sistemàtica en la recollida de dades i informació.
Objectiu específic	Afavorir la detecció de desigualtats a través de la desagregació de les dades segons el sexe de les persones treballadores.
Acció 2	- Incorporar el sexe com a variable en la recollida de dades i informació sobre la plantilla, així com en qualsevol altre procés de recollida d'informació, sempre que siga possible.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. De documents. - Núm. De procés de recollida d'informació on s'ha incorporat la variable sexe.





Responsable/s	Regidoria de Personal. Regidoria de Recursos Humans.
Temporalització	Permanent.

Mesura	Dissenyar clàusules de gènere per a afavorir, en els tràmits de contractació, a les empreses que disposen d'un Pla d'Igualtat.
Objectiu específic	Contribuir en la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, tant en l'Administració Pública com és l'Ajuntament d'Alginet com en l'empresa privada, a través de les contractacions.
Acció 3 Acció 4	- Registrar que empreses contractades per l'Ajuntament disposen d'un Pla d'Igualtat. - Dissenyar una clàusula per a valorar el Pla d'Igualtat de les empreses en l'adjudicació dels contractes administratius.
Indicadors de seguiment i avaluació	Regidoria de Personal. Regidoria d'Igualtat. Departament de Contractació.
Temporalització	Permanent.

Mesura	Regulació de la extracció, compliment i enviament de la informació requerida, així com informació qualitativa a través d'enquestes per a la elaboració dels Plans d'Igualtat de l'Ajuntament
Objectiu específic	Facilitar la obtenció i el tractament de les dades per al seu anàlisi de cara a la elaboració de futurs Plans d'Igualtat.
Acció 5 Acció 6 Acció 7	- Establir una sèrie de procediments que permetisquen homogeneïtzar la informació necessària per a la elaboració dels Plans sense necessitat de retreballs manuals i que hi estiguen completes totes les característiques requerides. - Establir processos per a validar que la informació proporcionada siga correcta i fiable. - Núm. d'enquestes completades i grau de participació.
Indicadors de seguiment i avaluació	Regidoria de Personal. Regidoria d'Igualtat. Departament de Contractació.
Temporalització	Permanent.



ÀREA 2: IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

OBJECTIU GENERAL:

Promoure processos de selecció en condicions d'Igualtat Efectiva entre dones i homes, eliminant biaixos de gènere en aquells aspectes que es detecte segregació horitzontal i vertical.

Mesura	Realitzar formacions per als òrgans i tribunals encarregats de la selecció seguint el criteri de paritat.
Objectiu específic	Realitzar formacions en matèria d'igualtat a les persones que componen els tribunals.
Acció 8 Acció 9	- Realitzar un registre de la composició segons el sexe d'òrgans, tribunals i jurats. - Realitzar formacions dirigides a la plantilla encarregada de la contractació per a tractar de manera igualitària les diverses problemàtiques relacionades amb els processos de selecció.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. De persones que s'han format en Igualtat d'Oportunitats. - Núm. De dones i homes en cadascun dels òrgans, tribunals i jurats anteriors. - Formacions realitzades.
Responsable/s	Regidoria d'Igualtat. Regidoria de Contractació.
Temporalització	Permanent

Mesura	En les bases reguladores dels procediments de selecció de personal, en les proves teòriques i pràctiques, afegir en el temari la legislació vigent en matèria d'Igualtat i Violència de Gènere.
Objectiu específic	Incorporar la perspectiva de gènere en les bases reguladores dels procediments de selecció de personal.
Acció 10	- Quan l'Ajuntament elabore les bases reguladores d'un procediment de selecció de personal, sempre que siga possible, en el temari dirigit a la preparació de les proves





	teòriques i pràctiques, afegir l'estudi de la legislació estatal i autonòmica en matèria d'Igualtat i Violència de Gènere.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. De bases que incorporen en el temari la legislació en matèria d'Igualtat i Violència de Gènere, en relació al global del temari i examen.
Responsable/s	Regidoria de Personal. Regidoria d'Igualtat.
Temporalització	Puntual.

Mesura	En les bases reguladores dels procediments selectius de personal, en el concurs de mèrits, valorar els cursos formatius en matèria d'Igualtat i Violència de Gènere.
Objectiu específic	Incorporar la perspectiva de Gènere en les bases reguladores dels procediments de selecció de personal.
Acció 11	- Quan l'Ajuntament d'Alginet elabore les bases reguladores d'un procediment de selecció de personal, sempre que siga possible, en la fase de concurs, elaborar un criteri segons el qual entre els mèrits es valore positivament el cursar i disposar de formació en Igualtat i actuació contra la Violència de Gènere.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. De criteris creats. - Núm. De bases reguladores que incorporen aquest criteri. - Núm. D'aspirants desagregats per sexe que acrediten i puntuen cursos d'igualtat i actuació contra la Violència de Gènere.
Responsable/s	Regidoria de Personal. Regidoria d'Igualtat.
Temporalització	Puntual.

Mesura	Dissenyar accions positives que afavorisquen a les dones l'accés a llocs de treball on es troben infrarepresentades.
Objectius específics	Afavorir l'accés de dones en els llocs de treball on es troben infrarepresentades.
Acció 12	- En les bases o normes reguladores dels procediments de selecció de personal, sempre que es tracte de l'accés a un departament o una àrea de treball municipal en la qual les dones es troben infrarepresentades, dissenyar i afegir un criteri
Acció 13	



	segons el qual, en igualtat de condicions o en un cas d'empat entre dues persones aspirants, es beneficie a les dones. - Realitzar el registre de les bases o normes, així com de les contractacions de dones, efectuades segons el que s'estableix anteriorment ² .
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. De bases o normes reguladores d'accés a l'ocupació que inclouen el criteri o acció positiva nomenat. - Núm. De contractacions de dones efectuades segons el criteri o acció positiva nomenat. - Evolució de la representació femenina en els departaments i en les àrees de treball masculinitzades generalment. - Ajudes a la conciliació en les formacions.
Responsable/s	Regidoria d'Igualtat
Temporalització	Permanent.

Mesura	Elaborar un estudi dirigit a detectar possibles desigualtats retributives entre dones i homes, i realitzar les mesures necessàries per a corregir-les.
Objectiu específic	Evitar desigualtats retributives entre dones i homes.
Acció 14 Acció 15	- Elaborar un estudi amb la finalitat d'assenyalar i analitzar les retribucions salarials desagregades per sexe, obtingudes per la plantilla de l'Ajuntament d'Alginet. - Detectar possibles desigualtats retributives i dissenyar mesures per a corregir-les.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. D'estudis realitzats. - Bretxa salarial entre dones i homes expressada percentualment. - Núm. De desigualtats retributives detectades. - Núm. I tipus de mesures creades per a acabar amb les possibles desigualtats retributives.
Responsable/s	Regidoria de Personal. Regidoria d'Igualtat.
Temporalització	Puntual.

² Sentencia ADMINISTRATIVO N°688/2017, Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Sección 4, Rec 1688/2016 de 21 de Abril de 2017.





Mesura	Elaborar campanyes de promoció de beques o de contractes en pràctiques que ajuden a la contractació de dones de totes les edats del municipi.
Objectiu específic	Afavorir l'accés de les dones a llocs de treball.
Acció 16 Acció 17	- Realitzar campanyes informatives per a la ciutadania de la població d'Alginet, per a afavorir la contractació de personal jove a l'Ajuntament d'Alginet. - Realitzar registre de les campanyes informatives i de les persones que s'apunten a aquestes beques, desagregades per sexe.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. De campanyes informatives realitzades. - Núm. De contractacions realitzades de dones. - Núm. D'aspirants desagregats per sexe.
Responsable/s	Regidoria de Personal. Personal encarregat de Comunicació. Regidoria d'Igualtat.
Temporalització	Puntual.

ÀREA 3: IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.

OBJECTIU GENERAL:

Promoure l'accés a la formació i garantir la sensibilització i formació bàsica en matèria d'Igualtat de Gènere a tota la plantilla municipal.

Mesura	Informar a les treballadores i treballadors sobre la realització d'accions formatives externes, especialment aquelles dirigides a personal de
---------------	---





	l'Administració Pública, en matèria de perspectiva de gènere i actuació contra la violència cap a les dones.
Objectiu específic	Millorar la formació de la plantilla en matèria d'igualtat i actuació davant la Violència de Gènere.
Acció 18	- Utilitzar tots els canals comunicatius disponibles per a informar el personal sobre aquestes accions.
Acció 19	- Dur a terme el registre de les accions formatives realitzades per part de les treballadores i treballadors.
Acció 20	- Adaptar l'horari laboral a les formacions.
Acció 21	- Elaborar un pacte de finançament de les formacions per a una part del curs còrrega a càrrec de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. I tipus d'accions formatives comunicades a la plantilla. - Núm. Desagregat segons sexe de personal que ha realitzat les accions formatives. - Grau de participació de les treballadores i els treballadors en aquestes accions. - Horari adaptat. - Pacte de finançament.
Responsable/s	Regidoria de Personal. Regidoria d'Igualtat.
Temporalització	Permanent.

Mesura	Informar i difondre les campanyes municipals de sensibilització dirigides a la plantilla, al voltant de dates assenyalades, amb caràcter anual.
Objectiu específic	Sensibilitzar les treballadores i els treballadors al voltant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a més de contra la violència de gènere.
Acció 22	- En el marc de la commemoració d'efemèrides com el 8 de març, Dia de la Dona, o el 25 de novembre, Dia per a l'Eliminació de la Violència contra les dones, participar en les campanyes municipals de sensibilització.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. De campanyes realitzades. - Núm. I tipus de canals de comunicació amb la plantilla utilitzats.
Responsable/s	Comissió d'Igualtat.
Temporalització	Permanent.

Mesura	Elaborar campanyes de formació interna i posicions de rellevament que ajuden al desenvolupament professional.
---------------	---





Objectiu específic	Afavorir la promoció interna i carrera professional dins l'Ajuntament, minimitzant l'impacte de la segregació horitzontal.
Acció 23	- Realitzar accions formatives dins d'àrees copades per homes o dones exclusivament, per tal d'afavorir el moviment de personal dins el propi l'Ajuntament d'Alginet.
Acció 24	- Fomentar la elaboració de plans de carrera i plans específics per a posicions de rellevament.
Acció 25	- Elaboració de campanyes informatives d'opcions d'accés a posicions de responsabilitat.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. D'accions formatives realitzades. - Núm. De contractacions realitzades per àrea. - Núm. de consolidacions de contractes temporals o interinitats. - Núm. de promocions internes i posicions de rellevament cobertes.
Responsable/s	Regidoria de Personal. Regidoria de Recursos Humans.
Temporalització	Permanent.

Mesura	Crear una bústia de suggeriments on s'anime a la plantilla de l'Ajuntament d'Alginet a transmetre les necessitats que tenen.
Objectiu específic	Replegar les necessitats del personal en qualsevol matèria.
Acció 26	- Creació d'una bústia de suggeriments formatius on la plantilla
Acció 27	puga dipositar les seues necessitats.
Acció 28	- Informar a tota la plantilla de l'existència d'aquesta bústia i fomentar la seua participació. - Utilitzar la bústia, a més de les necessitats formatives per a les necessitats en matèria de conciliació.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Bústia de suggeriments. - Núm. De suggeriments rebuts en matèria formativa. - Núm. De suggeriments rebuts en matèria de conciliació. - Núm. De formacions realitzades a través dels suggeriments.
Responsable/s	Regidoria de Personal. Regidoria d'Igualtat.
Temporalització	Permanent.



ÀREA 4: FOMENT DE LA CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR.

OBJECTIU GENERAL

Afavorir la corresponsabilitat familiar i facilitar mesures de conciliació entre la vida laboral, familiar i personal de les persones que treballen en l'Administració Local.

Mesura	Realitzar tallers o altres accions de formació i sensibilització dirigides al personal, especialment, en favor de la transmissió dels valors de la corresponsabilitat.
Objectiu específic	Promoure els valors de la corresponsabilitat entre la plantilla.
Acció 29 Acció 30 Acció 31	- Dissenyar i impartir tallers o altres accions i iniciatives dirigides a promoure els valors de la corresponsabilitat entre la plantilla. - Realitzar el registre i l'avaluació d'aquestes accions. - Avaluar l'impacte i el grau de sensibilització de les accions en matèria de corresponsabilitat.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. De tallers o accions de formació i sensibilització en la matèria de corresponsabilitat realitzades. - Realitzar formacions dedicades a l'ús i gestió del temps de la vida personal i laboral. - Núm. Desagregat segons sexe dels treballadors participants en les diferents accions.
Responsable/s	Regidoria d'Igualtat. Regidoria de Personal.
Temporalització	Puntual.

Mesura	Establiment d'alternatives de flexibilitat horària i tractament preferent.
Objectiu específic	Facilitar la corresponsabilitat i conciliació entre la plantilla.
Acció 32 Acció 33 Acció 34	- Adopció de mesures de flexibilitat horària d'entrada i eixida dins l'administració local - Adopció de mesures de teletreball - Tractament preferent a l'hora de presa de decisions per a aquelles persones amb situació familiar més desfavorable



Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. desagregat segons sexe de personal que ha adoptat diferents mesures de conciliació. - Núm. d'hores promig d'entrada i eixida per departament adoptades com a horari flexible - Núm de persones amb flexibilitat de teletreball i proporció de treball realitzat a casa front a l'Ajuntament (en hores) - Núm de jornades reduïdes adoptades
Responsable/s	Regidoria d'Igualtat. Regidoria de Personal.
Temporalització	Puntual.

ÀREA 5: CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I MECANISMES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE.

OBJECTIU GENERAL

Fomentar una cultura laboral respectuosa amb la diversitat afectiu-sexual, igualitària, erradicant i sancionant aquelles conductes sexistes elaborant una salut laboral sense biaixos androcèntrics.

Mesura	Implantació d'un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament d'Alginet, a més de la seua difusió per via INTRANET a tota la plantilla de l'Ajuntament.
Objectiu específic	Millorar la coordinació entre serveis i entitats en cas de Violència de Gènere o assetjament sexual o per raó de gènere
Acció 35	- Definir quins passos s'ha de seguir el personal de l'entitat en cas d'estar, detectar o conèixer un cas de Violència de Gènere o d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
Acció 36	- Recollir els diferents recursos d'atenció existents, a nivell municipal, comarcal i autonòmic.
Acció 37	- Establir línies de col·laboració entre els serveis i les entitats implicades en l'atenció en cas de Violència de Gènere.
Acció 38	- Utilitzar tots els canals comunicatius disponibles per a les tasques de difusió (INTRANET).



Acció 39	- Recollida anònima d'informació relativa a incidències i casos d'assetjament al consistori
Indicadors de seguiment i avaluació	- Document elaborat amb la finalitat de definir passos a seguir i recursos d'atenció. - Núm. De reunions relatives a la coordinació realitzada en cas de Violència de Gènere i/o assetjament sexual o per raó de sexe. - Núm. I tipus de material formatiu dirigit al personal. - Núm. de casos detectats i valoració de les incidències
Responsable/s	Comissió d'Igualtat. RR.HH. Departament de Prevenció de Riscos Laborals.
Temporalització	Permanent.

ÀREA 6: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

OBJECTIU GENERAL

Fomentat la comunicació en igualtat, mitjançant un llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.

Mesura	Elaborar i difondre una guia elaborada per l'Ajuntament d'Alginet, dirigida a facilitar l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu per a la plantilla.
Objectiu específic	Donar eines a les treballadores i els treballadors per a garantir l'ús no sexista del llenguatge.
Acció 40	- A través de la regulació definida en el Reglament de l'ús no sexista del llenguatge, elaborar materials didàctics que aporten vocabulari, formes verbals o expressions no sexistes, dirigides a facilitar l'ús del llenguatge inclusiu en les tasques diàries de les treballadores i dels treballadors.
Acció 41	- Difondre la Guia elaborada entre la plantilla.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. de guies elaborades. - Grau de difusió entre la plantilla dels materials comentats. - Núm. I tipus de canal comunicatius utilitzats.





	- Grau d'ús per part de la plantilla d'aquests materials.
Responsable/s	Comissió d'Igualtat. Regidoria d'Igualtat.
Temporalització	Permanent.

Mesura	Revisar la documentació interna i externa amb la finalitat d'evitar els usos i formes sexistes de la llengua.
Objectiu específic	Garantir l'ús d'un llenguatge igualitari en totes les comunicacions.
Acció 42	- Avaluar periòdicament el grau de l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu entre el personal de cadascuna de les àrees de treball.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. I tipus de documentació o comunicació rellevants que han sigut revisats. - Grau de l'ús dels llenguatge no sexista i inclusiu entre el personal.
Responsable/s	Totes les àrees de l'Ajuntament d'Alginet.
Temporalització	Puntual.

Mesura	Coordinar a nivell municipal una estratègia de comunicació amb la finalitat d'utilitzar els diferents canals de comunicació de l'Ajuntament, especialment els dirigits a la ciutadania a través d'Internet i de les xarxes socials, per a promoure els valors igualitaris.
Objectiu específic	Promoure els valors igualitaris a través de l'estratègia comunicativa de l'Ajuntament d'Alginet.
Acció 43	- Periòdicament informar a través dels canals comunicatius que es consideren oportuns, de notícies, normativa o una altra informació d'interès en relació amb la Igualtat de Gènere i la lluita contra la Violència de Gènere.
Acció 44	- Revisar totes les comunicacions dirigides a la ciutadania, així com les imatges utilitzades, per a assegurar que es respecte un ús no sexista del llenguatge i no reforcen estereotips i rols de gènere.
Acció 45	- Fomentar la participació en actes sobre igualtat, violència de gènere o discriminació que organitze l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. I tipus d'informacions dirigides a la ciutadania. - Núm. I tipus de contingut compartit amb la ciutadania. - Núm. De canals comunicatius utilitzats.





	- Núm. de personal participant per acte
Responsable/s	Regidoria de Comunicació. Regidoria d'Igualtat.
Temporalització	Permanent.





13. IMPLANTACIÓ, EVALUACIÓ I SEGUIMENT

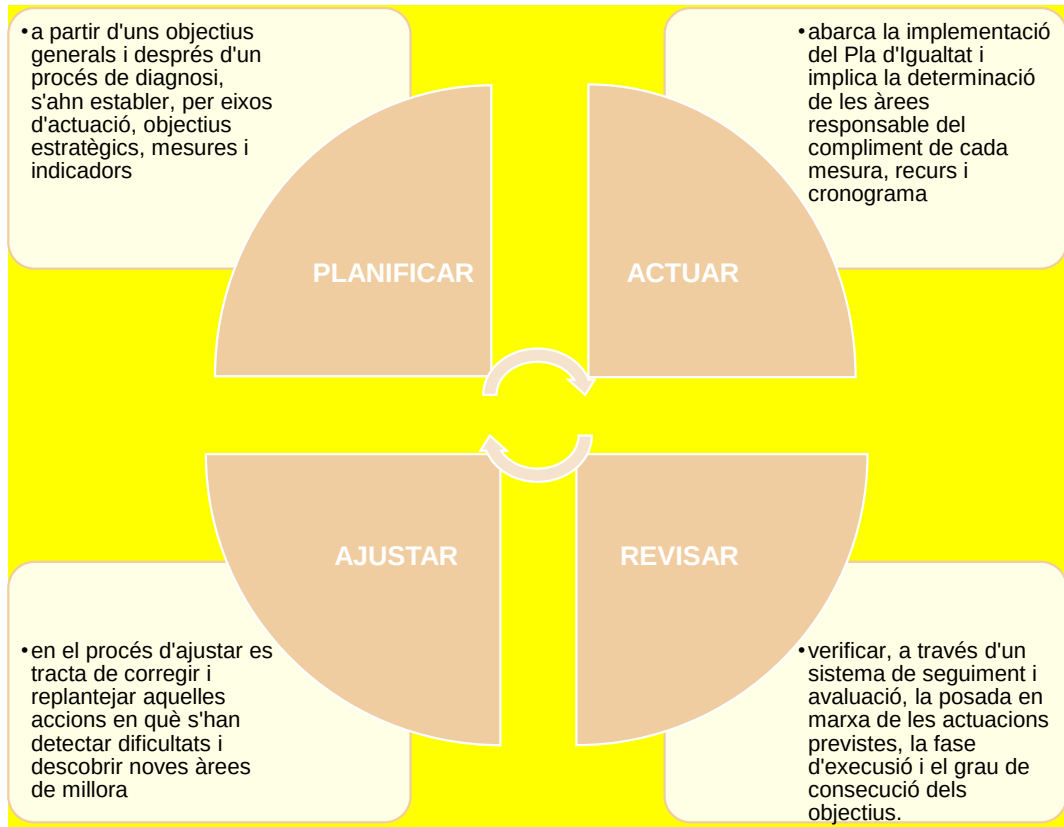
‘Els plans d’igualtat fixen els objectius concrets d’igualtat que s’han d’assolir, les estratègies i les pràctiques que s’han d’adoptar per a la seua consecució, així com l’establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats’. Article 46.1 (segon paràgraf) de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

EL CICLE DE MILLORA CONTÍNUA

L’elaboració del *II Pla Intern d’Igualtat d’Oportunitats de Dones i Homes de l’Ajuntament d’Alginet* s’entén dins d’un procés d’evolució i millora contínua per a aconseguir uns resultats òptims orientats a la plena consecució de la igualtat entre dones i homes. Per a això, és necessari que la implementació, el seguiment i l’avaluació del mateix s’involucre la Comissió Interna d’Igualtat i tots aquells agents implicats en desenvolupar accions transversals per la igualtat d’oportunitats de *l’Ajuntament d’Alginet*, i es promoga el compromís del personal municipal, tècnic i polític, així com d’altres organismes.

Aquest procés de millora contínua requereix:





La millora contínua ve garantida pel seguiment i l'avaluació, i també per la participació de tots aquells agents vinculats a la consecució dels objectius específics.

La definició i adopció d'un sistema de seguiment i avaluació pretén generar processos de col·laboració entre les àrees, serveis i personal involucrat, establint aliances estratègiques i sinergies entre el mateix personal de l'Ajuntament.

Cerca la qualitat, l'eficiència i l'eficàcia en la implementació del pla, optimitzant els recursos municipals per a la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes a l'ajuntament, l'estructura responsable de l'execució del Pla, eleva informes anuals a la Comissió Interna d'Igualtat en el que es trasllada la informació necessària per conèixer el grau de realització de les mesures i com ha resultat el procés d'implementació. Per a aquesta tasca, es posarà



a la seua disposició ferramentes (fitxes de control) que faciliten la recollida de la informació i que es poden bolcar en els informes finals.

Després de l'avaluació final del pla, es publicaran els resultats per a fer accessible a la plantilla de l'ajuntament i a la ciutadania la informació sobre les actuacions dutes a terme i visibilitzar-ne els assoliments.

La metodologia es basarà en:

- Indicadors (mesurament)
 - **A curt termini** (necessaris per conèixer el grau d'execució i les dificultats, obstacles i/o èxits en l'execució de les mesures – indicadors de realització i procés).
 - **A mig termini** (per comprovar la repercussió que té la implementació de les mesures, i el compliment dels objectius – indicadors de resultat).
 - **A llarg termini** (limitat per la temporalitat de la intervenció, s'inclouen ferramentes per a la mediació dels canvis que es vagen produint – indicadors d'impacte).
 - Seguiment (continu).
 - Avaluació intermèdia i final.

ÒRGANS I FUNCIONS

Mantenint l'òrgan de la Comissió Interna d'Igualtat, que vetllarà per l'assoliment dels objectius del Pla a curt, mitjà i llarg termini i pel seu major impacte intern, encarregant-se de la coordinació de totes les àrees.

Aquest òrgan treballarà perquè es faça efectiva la implementació de les mesures contingudes en el Pla.

La formació d'aquesta comissió serà paritària i estable. Comptant amb la participació de representants de la part política, tècnica i laboral.



COMISSIÓ INTERNA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGINET

Composició

L'establida amb anterioritat.

Competències (art. 6 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre)

1. Negociació i elaboració del diagnosi, així com sobre la negociació de les mesures que integren el Pla d'Igualtat intern.
2. Elaboració de l'informe de resultats del diagnosi.
3. Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, incloent un cronograma de actuació.
4. Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament.
5. Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida de la informació necessaris per realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

FUNCIONS

1. Vetllar pel compliment de l'organització del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, junt amb la implementació de mecanismes o propostes per a la sensibilització de les treballadores i treballadors sobre la importància de incorporar la igualtat d'oportunitats en les polítiques públiques i la necessitat de que participen en el desenvolupament de les diferents fases per posar en marxa el Pla d'igualtat Intern.
2. Informar la plantilla de treballadores i treballadors de tots els passos a seguir.
3. Elaboració de propostes per a dur a la Taula General de Negociació, aquelles accions dirigides a erradicar la segregació horitzontal i vertical, així com la discriminació directa i indirecta.
4. Aprovar el Pla.
5. Impulsar la difusió, coneixement i implantació del Pla Intern d'Igualtat dins de l'administració.
6. Conèixer el número de casos que per assetjament o per assetjament sexual s'hagin produït.



7. Mantenir contacte permanent amb les diferents administracions per a l'obtenció de distintius d'igualtat.
8. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla.
9. Constatar la relació o no de les accions previstes.
10. Constatar el grau de participació de la plantilla en l'aplicació del Pla.
11. Constatar el compliment del calendari previst per a les actuacions.
12. Indicar i buscar solucions als problemes que puguin sorgir durant la posada en pràctica del Pla.
13. Elaboració d'una memòria anual de caràcter públic, on es reculla el treball realitzat.
14. Altres.

SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

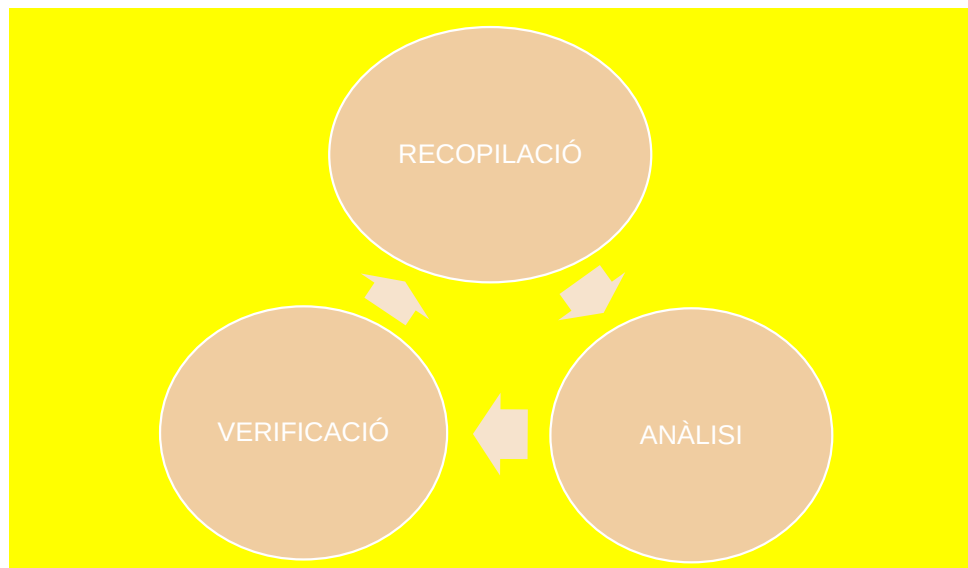
El seguiment és el procés de verificació de la implementació del Pla. Comprèn la recopilació i l'anàlisi de dades per a comprovar la correcta aplicació de les mesures dissenyades a fi d'aconseguir els objectius plantejats. El seguiment possibilita la introducció de correccions que permeten el correcte desenvolupament del pla d'igualtat. També facilita la recollida de dades sobre noves necessitats.

S'efectua mitjançant la verificació dels indicadors, a fi de comprovar el grau d'avanç en la implementació de les mesures, les dificultats oposades i els assoliments obtinguts. Es portarà a terme a través d'una fitxa que recollirà les dades essencials de cada mesura, àrea o departament responsable, temporalització i grau de compliment. Aquesta fitxa serà emprada pel personal de les àrees i serveis municipals implicats en la posada en marxa i aplicació de les actuacions previstes del pla, i remesa a la Unitat d'Igualtat.

Aquesta fitxa, contindrà observacions respecte de problemes identificats i, en el seu cas, d'introducció de millores i propostes de redefinició de mesures i accions.



La durada de la fase de seguiment s'estendrà a tot el període de vigència de pla, indicant-se en el moment de la seua entrada en vigor.



AVALUACIÓ DEL II PLA

L'avaluació és el procés per a comprovar que s'estan aconseguint els objectius previstos i el seu impacte real en la consecució de la Igualtat. Es desenvoluparan dos tipus d'avaluació del Pla: avaluació intermèdia i avaluacions finals.

L'avaluació intermèdia es realitzarà amb una periodicitat bianual, a partir del primer any de vigència del Pla. Se centraran en el compliment dels objectius tractats i en la mesura dels indicadors de compliment del Pla. Aquest tipus d'avaluació permetrà reconsiderar els objectius proposats inicialment per a ajustar-los a la marxa i consecució del Pla. Per a això es disposarà d'una fitxa de dades sobre les mesures del pla, que llançarà informació sobre quines accions s'han posat en marxa i quines estan pendents d'execució, en curs o concloses, i l'horitzó temporal i recursos assignats a les unes i a les altres.





Aquesta fitxa permetrà el coneixement de l'estat d'implementació del pla en el seu conjunt, prenent en consideració l'abast dels objectius per eix temàtic, i servirà de base també per a l'avaluació final. **(ANNEX 1).**

L'avaluació final examinarà el desenvolupament i els resultats del pla. Contindrà una explotació de dades estadístiques referides a la situació de dones i homes en l'administració local, coherent amb els plantejaments de la diagnosi inicial que ha servit com a base per a la formulació del pla i una memòria descriptiva dels programes, projectes i actuacions impulsats en el marc del Pla. **(ANNEX 2).**

Per a mesurar amb objectivitat el compliment dels objectius i l'impacte del pla sobre la igualtat de gènere, és recomanable que l'avaluació l'efectua una entitat consultora externa a l'administració municipal.

A més, la Comissió Interna té el seu propi reglament que configura l'organització i funcionament de la comissió d'igualtat de l'Ajuntament d'Alginet. **(ANNEX 3).**



TEMPORALITZACIÓ

La vigència del *II Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament d'Alginet* és de 4 anys contats a partir del dia següent a la seua aprovació. El document del *II Pla d'Igualtat d'Oportunitats* entre Dones i Homes dirigit al Personal Treballador de l'Ajuntament d' Alginet ha estat elaborat i coordinat per:

Alcaldeessa de l'Ajuntament d'Alginet
Elia Ferrer Mendoza

Equip de coordinació de la Consultoria d'Igualtat Proactives:

Beatriz Escrivà Aparisi
Agent d'Igualtat i Directora Executiva

Salvadora Salavert Torres
Directora Executiva

Marta Marcos Muñoz
Polítologa, Promotora i Agent d'Igualtat



Consultoria d'equitat i igualtat S.L





ANNEXOS

ANNEX 1: Fitxa de seguiment

FITXA DE SEGUIMENT

Mesura

Persones destinatàries

Persones responsables

Breu descripció

Accions realitzades	Data
1. ...	1. ...
2. ...	2. ...
3. ...	3. ...

Conclusions



ANNEX 2: Fitxa d'avaluació

FITXA D'AVALUACIÓ

Mesura

Persones destinatàries

Persones responsables

Breu descripció



ANNEX 3: Convocatòria per als Sindicats.

Expedient núm.: 451/2023

Procediment: Planificació i ordenació del personal

Títol: PLA INTERN MUNICIPAL D'IGUALTAT DE GÈNERE

Data inici: 01/01/2025

CONVOCATORIA PER ALS SINDICATS

AMB MOTIU DE LA CONSTITUCIÓ DE LA TAULA NEGOCIADORA DEL II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D' **ALGINET**

A l'atenció dels sindicats més representatius a nivell estatal i de la Comunitat Valenciana:

Des de l'Ajuntament d' ALGINET i amb motiu de l'elaboració del II Pla Intern d'Igualtat, baix el compliment del Reial decret 901/2020, fem arribar la comunicació oficial de convocatòria, per a participar i formar part de la taula de negociació de les accions d'aquest Pla.

Us animem perquè formeu part d'aquest projecte per aconseguir grans avanços.

Alginet a la data de la signatura la marge.

ELIA FERRER MENDOZA
ALCALDESSA-PRESIDENTA
DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT





Ajuntament
d'Alginet

II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES PER A LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT D' ALGINET 2025-2029

