



PLA D'IGUALTAT INTERN 2020-2023

**AJUNTAMENT
D'ALCALALÍ**



ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	2
JUSTIFICACIÓ JURÍDICA	3
PRINCIPIS	5
METODOLOGIA	6
DIAGNÒSTIC	7
PLA D'ACCIÓ	18
ANNEX I	23
ANNEX II	26

1. INTRODUCCIÓ

L'organització i funcionament de l'Ajuntament, per la seua proximitat a la ciutadania, constitueix un marc exemplar per a dissenyar i executar accions que complisquen amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Les lleis ofereixen un tractament igualitari, no obstant això, per a la seua consecució ha de mantindre's una vigilància constant i una promoció de manera activa per part de les institucions. La posició subordinada de les dones en la política, la societat, l'economia i la cultura, no desapareix automàticament amb l'aprovació de lleis que establisquen que tota la ciutadania, amb independència del seu sexe, té els mateixos drets i són iguals davant la llei. Existeix, per tant, igualtat formal però és necessari aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Així doncs, amb l'elaboració i implantació del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Alcalalí es pretén, no sols complir les lleis, sinó fer un pas més enllà i assumir un compromís per a contribuir a l'eliminació dels desequilibris que impedeixen l'avanç de la ciutadania en igualtat de condicions.

En conseqüència, i en relació a diferents objectius que establirem a partir de la situació actual, proposarem les respectives mesures concretes que constituïran el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Alcalalí.

El present Pla d'Igualtat Intern serà aplicable a tota la plantilla de l'Ajuntament d'Alcalalí, així com al personal polític, i en la mesura en què es redacten i implementen clàusules socials de gènere, a les persones o empreses que mantinguen transaccions contractuals amb aquest.

2. JUSTIFICACIÓ JURÍDICA

La igualtat entre dones i homes és un principi universalment reconegut que s'ha anat plasmant i desenvolupant gradualment a través de la diversa i nombrosa normativa internacional i que conforma l'actual entramat jurídic d'àmbit supranacional que delimita el marc d'actuació i protecció jurídica-internacional.

En l'àmbit de l'**Administració Local, la Llei 7/1985, de 2 d'abril**, Reguladora de les Bases de Règim Local estableix, en el seu article 25, la competència municipal per a promoure la gestió dels seus interessos i en l'àmbit de les seues competències, tota classe d'activitats i prestar quants serveis públics contribuïsquen a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal, i més específicament, l'article 28 d'aquest mateix text legal, preveu la competència municipal en matèria de promoció de la dona.

En l'àmbit autonòmic, l'**Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, en el seu article 8.2 estableix que els poders públics valencians estan vinculats pels drets reconeguts per la Constitució Espanyola, l'Ordenament de la Unió Europea i els instruments internacionals de protecció dels drets humans, individuals i col·lectius, i vetllaran per la seua protecció i respecte.

La Llei 10/2010 de 9 de Juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, inclou en el seu àmbit d'aplicació a les administracions locals de la Comunitat Valenciana (Art. 3). A més, estableix en la seua Disposició Addicional onzena que: "Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindrà un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional".

Al seu torn, l'article 4.1 de la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes**, té per objecte establir una sèrie de mesures i garanties 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, reflectint en el seu articulat i com a mesura de foment de la igualtat en l'àmbit laboral, l'establiment de Plans d'Igualtat per part de les entitats. A més, estableix com a principi rector de l'acció administrativa l'adopció de mesures per a modificar els patrons socioculturals de conducta, assignats en funció de gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, 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.

La Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, en el seu article 31 implica expressament les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, perquè, en l'àmbit de les seues competències, duguen a terme estratègies de sensibilització social per a la prevenció i eliminació de la violència sobre la dona.

En l'àmbit nacional, **La Constitució Espanyola** en el seu article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, i imposa en el seu article 9, l'obligació als

poders públics que la igualtat siga efectiva. En compliment del mandat constitucional s'estableixen una sèrie de mesures i garanties de tutela jurídica específiques en tots els ordres (penal, civil, laboral i administratiu) enfront de situacions de desigualtat o discriminació.

Al març de 2007, es publica la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** (BOE núm. 71 de 23 de març). Aquesta llei té per objecte «...fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga com fóra la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària». En el seu Art. 64 contempla els objectius fixats en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies i/o mesures a adoptar per a la seua consecució. La consecució d'aquestes mesures es materialitza en l'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, definits en l'Art. 46.

En l'àmbit europeu, la igualtat entre homes i dones és reconeguda per la Unió Europea com un dret fonamental. L'eliminació de la desigualtat, es converteix en un objectiu comú a integrar-se dins de les polítiques d'actuació i de l'ordenament jurídic tant de la Unió com dels seus estats membres. Actualment es troba contemplat en els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea, en els articles 8, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la UE i en els articles 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals. Transposar les Directives comunitàries va donar un impuls a les polítiques públiques de gènere del nostre país. De manera que no sols es va recolzar l'establiment del dret a la igualtat, sinó també es van transformar i es van modernitzar fonamentalment les polítiques d'ocupació, en imprimir-los una nova manera de concebre a les dones com a treballadores.

En l'àmbit internacional, la igualtat com a principi fonamental, ve recollida, reconeguda i emparada en diversos textos internacionals. La Convenció sobre eliminació de tota classe de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979, reconeix aquest dret, identifica i defineix la situació de discriminació i estableix una sèrie de mesures i garanties per a la seua eliminació i tutela jurídica. Amb la seua ratificació, els Estats signants, van adquirir un compromís comú per a la lluita contra la discriminació contra la dona en totes les seues manifestacions. (Espanya va ratificar la Convenció en 1983).

La Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW) creada en 1946, va aconseguir que l'Assemblea General de l'ONU adoptara una sèrie de Convencions relacionades amb els drets polítics de les dones. L'any 1975 es va declarar Any Internacional de la Dona, i el Decenni de les Nacions Unides de la Dona va començar en 1976 i va acabar en 1985. Durant aquest temps es van celebrar quatre Conferències Mundials convocades per l'ONU amb una gran importància per al desenvolupament de polítiques d'igualtat i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

3. PRINCIPIS

L'estratègia a favor de la igualtat que l'Ajuntament ha de dur a terme en els propers 4 anys, exigeix determinar un pla d'acció que estiga basat en l'observació de la realitat i, a més a més, que es fonamente en uns pilars o principis bàsics que guien les accions a realitzar. El compromís cap a la igualtat suposa l'acceptació dels següents principis bàsics, que seran la base per a l'articulació de les accions i programes del pla i, per tant, li donaran sentit.

Justícia Social

Assumir el Pla d'Igualtat Intern com l'eina què disposa l'Ajuntament per a articular el seu compromís i deure d'evitar els obstacles a l'entorn laboral que dificulten la llibertat i integritat de les dones.

Transversalitat

Incorporar la perspectiva de gènere en totes les àrees de l'Ajuntament, com a eix fonamental del desenvolupament d'una política igualitària. L'aplicació de la transversalitat permet aplicar de forma integral accions que milloren l'efectivitat de les estratègies i, per tant, els seus beneficis.

Diversitat i Interseccionalitat

Contemplar la diversitat des del seu concepte més ampli, això és, tenint en compte que la diversitat no només es correspon amb una sola condició, sinó que és fruit de combinacions socials més complexes en les quals està present la cultura i el gènere.

Pràctic i executable

Plantejar les accions amb claredat i de forma concreta, anant més enllà de la declaració d'intencions i facilitant que la seua aplicació siga eficaç, per a fomentar així el compliment del pla en totes les seues mesures.

Dinàmic i col·lectiu

Possibilitar que siga un pla sotmés a canvis front a les noves realitats que puguen aparèixer. Per a que aquest principi pugui dur-se a terme i s'adapte el pla a les novetats s'ha de donar seguiment per part de la plantilla i la part política.

4. METODOLOGIA

L'objectiu general del diagnòstic que presentem a continuació és mostrar la realitat de la igualtat entre homes i dones del personal que treballa a l'Ajuntament, tant de la plantilla fixa i temporal, com de la part política. La finalitat d'observar i analitzar aquestes condicions prèvies també és la de detectar les oportunitats per a millorar la situació de les dones i dissenyar un pla d'acció que oriente i planifiqui les accions a dur a terme.

La metodologia utilitzada en l'elaboració del diagnòstic ha consistit principalment a reunir dades referents a les persones que treballen a l'Ajuntament i a les característiques dels diferents llocs de treball. Una part important de la informació ha sigut produïda específicament per a l'informe, donat que s'ha realitzat una labor de consulta específica. En alguns casos les dades existien però en uns altres la mateixa sol·licitud ha originat la desagregació per sexes de dades que prèviament no estaves desagregades. En el cas de les dades relacionades amb la conciliació i les percepcions de discriminacions, han estat extretes a partir d'un qüestionari anònim facilitat de forma on-line a la plantilla.

En tot cas, la recopilació de tota la informació ha estat possible gràcies a la col·laboració del personal de l'Ajuntament que facilitava les dades.

Pel que fa a l'elaboració del diagnòstic, a l'hora de marcar les línies s'han tingut en compte els següents aspectes:

- Representativitat de les dones
- Política d'igualtat d'oportunitats
- Polítiques d'impacte en la societat
- Imatge i llenguatge
- Desenvolupament de llocs de treball
- Condicions laborals i salut laboral
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Assetjament, actituds sexistes i discriminació

CRONOGRAMA	
7 de juliol	Primera reunió amb persona coordinadora i enviament de document guia pel recull de dades.
9 de juliol	Recepció de dades i informació per l'elaboració del diagnòstic.
23 de setembre	Reunió i constitució de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern.
16 de juliol	Remissió de qüestionari personal anònim a tot el personal.
22 a 29 de juliol	Redacció del diagnòstic.
2 a 30 de setembre	Elaboració del Pla d'acció.

5. DIAGNÒSTIC

En aquest apartat analitzarem les dades sobre estructura i organització de l'Ajuntament, així com els processos i pràctiques que hi tenen lloc, amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i millores oportunes, poden contribuir a conduir l'Ajuntament cap a la igualtat d'oportunitat real entre les dones i els homes que hi treballen.

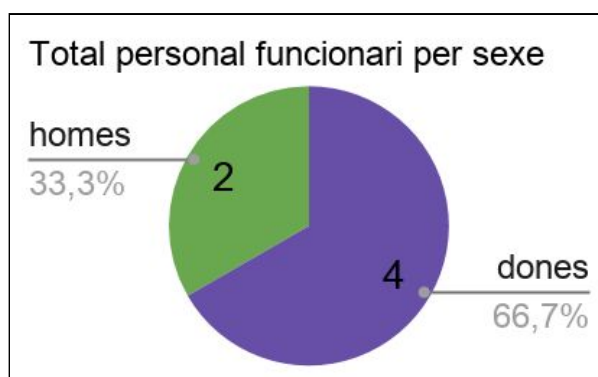
Per tal de recollir la informació necessària s'han plantejat dos models de dades: quantitatives i qualitatives. Els indicadors d'informació quantitativa inclouen les dades estadístiques que s'han pogut generar a partir de bases de dades ja existents o d'una tasca de desglossament d'aquestes. Els indicadors d'informació qualitativa inclouen les dades que fan referència a processos, polítiques, opinions o actituds que s'han recollit a través d'un qüestionari al personal tant fixe com temporal de l'Ajuntament.

- Representativitat de les dones

En aquesta primera part de la diagnosi, analitzem la distribució del personal, de dones i homes en els diferents nivells de responsabilitat i en les diferents categories professionals, donat que una de les conseqüències més fàcils de veure de les pràctiques i processos que no garanteixen la igualtat d'oportunitat és l'escassa representativitat de les dones en diferents espais laborals o de govern.

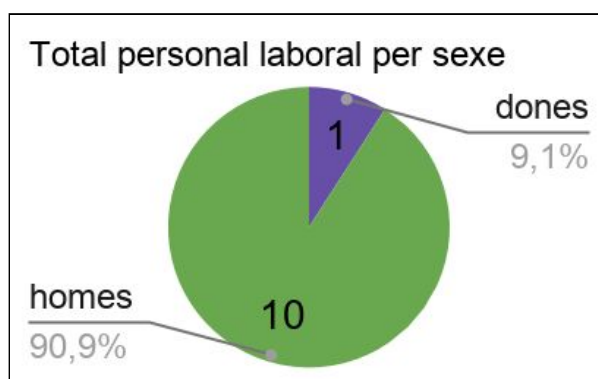
En els següents tres gràfics podem observar la plantilla desagregada per sexes i segons si són personal funcionari, personal laboral o personal polític.

Pel que fa al personal funcionari, tenint en compte que els números absoluts de persones són 4 i 2, observem una petita superioritat de dones.



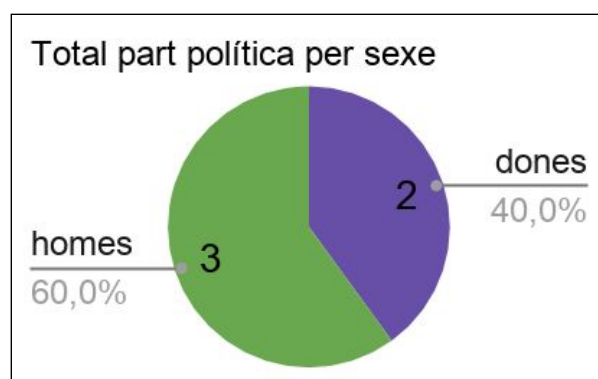
Gràfica 1. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

Sí que veiem un desequilibri remarcable en les proporcions d'homes i dones en el personal laboral, on quasi el 91% de la plantilla són homes. Aquests llocs de treball corresponen a peons d'obra, peons forestals, operari de punt net i recollidor de residus; tasques que són sovint masculinitzades per les seues característiques. L'única dona del personal laboral és tècnica en turisme.



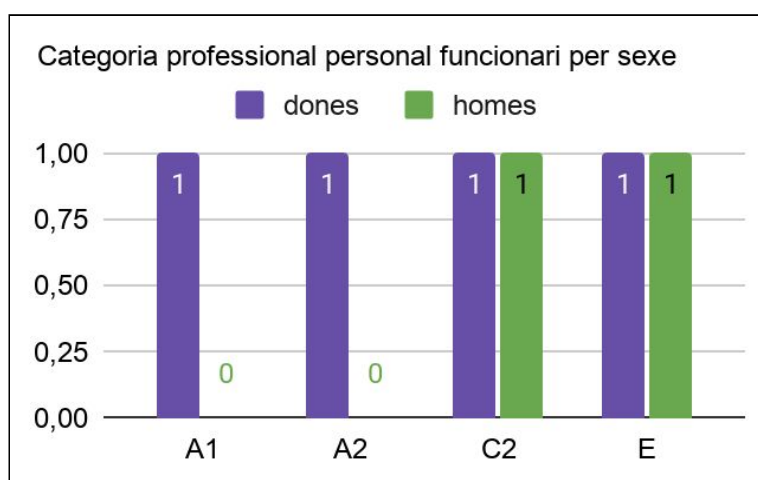
Gràfica 2. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament

En la part política no trobem cap element a destacar, donat que no hi ha cap gran diferència en proporció d'homes i dones.

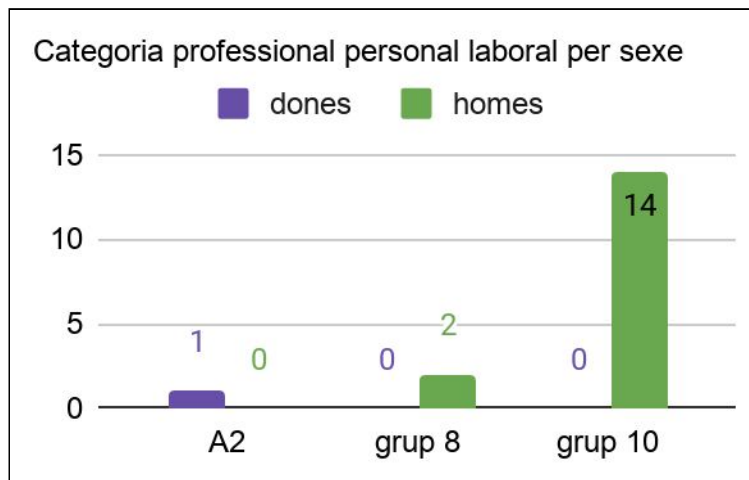


Gràfica 3. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

A continuació, en les dos següents gràfiques, podem veure les diferents categories professionals que ocupen dones i homes, tant del personal funcionari com laboral. En ambdues gràfiques es denota que els homes ocupen categories que requereixen menor qualificació.

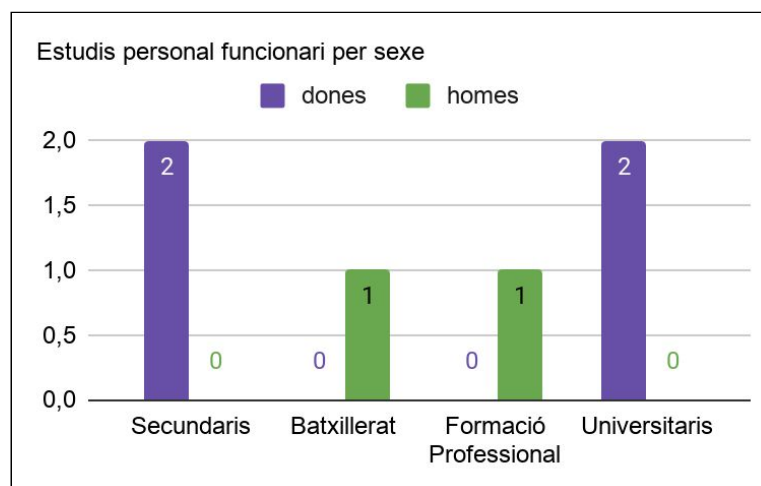


Gràfica 4. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.



Gràfica 5. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

En relació amb l'apartat anterior, observem més detingudament quins estudis té el personal funcionari (del personal laboral no tenim aquesta informació) i efectivament, les categories professionals més altes corresponen a un nivell d'estudis superior.



Gràfica 6. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

Quant a l'equip de govern, en la Taula 1 observem un equilibri en la proporció de regidories que porten homes i dones, sent 3 homes i 2 dones que porten 13 i 9 regidories respectivament. Cal destacar que és una dona la que ostenta el càrrec d'alcaldia, un lloc que tradicionalment ocupen homes ja que implica funcions relacionades amb el lideratge. Podem remarcar també que varies de les regidories estan relacionades a funcions i rols de gènere típicament adscrits a homes i dones de forma diferenciada. L'educació, la sanitat i els serveis socials, per exemple, estan relacionades amb les cures i típicament es fan càrrec les dones. El esports, el patrimoni i l'agricultura, pel contrari, són àrees que estan típicament més vinculades als homes. En aquest sentit, percebem que es segueix aquesta tendència en el repartiment d'algunes regidories.

Pel que respecta als pressupostos totals de les regidories que porten homes i que porten dones, veiem que són quantitats quasi iguals, del qual entenem que es dóna la mateixa importància a unes regidories i altres, sense valorar el gènere de la persona que la porta.

Delegacions de les regidories per sexe i total dels pressupostos	
Dones (2)	Homes (3)
- Alcaldia - Educació - Sanitat - Serveis Socials - Hisenda - Festes - Turisme - Comerç - Urbanisme	- Joventut - Polítiques de salut - Participació ciutadana - Comunicació - Transparència - Residents - Cultura - Esports - Patrimoni - Manteniment - Neteja - Agricultura - Medi Ambient
120.500€	128.000€

Taula 1. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

Per últim, en aquest apartat de representativitat, destaquem que manca la figura de representant sindical de la plantilla. De tota manera, l'Ajuntament d'Alcalalí està adherit a l'Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana. En aquest document s'estipulen uns acords mínims en els que s'estableixen les condicions generals de treball, de salut i seguretat, de formació, de vacances, permisos i llicències; o de conciliació laboral i familiar.

- Política d'igualtat d'oportunitats

En l'àmbit de polítiques d'igualtat d'oportunitats fem referència a la conscienciació, sensibilització i implicació de tot el cos polític i tècnic de l'Ajuntament per la igualtat i també observem com eixe compromís es reflecteix en les seues polítiques internes.

Troblem, en aquest sentit, que no existeix un pla intern anterior que estiga formalitzat per escrit, amb principis i línies estratègiques marcades.

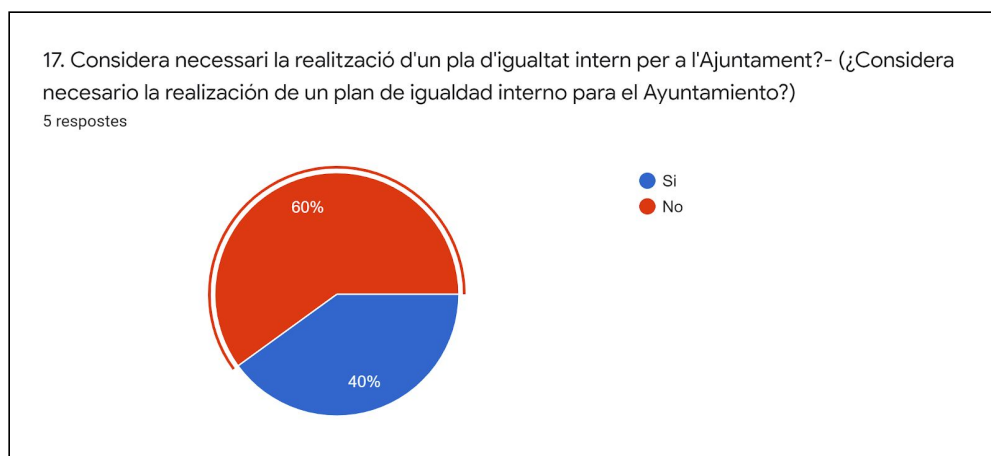
No hi ha tampoc una partida pressupostària assignada per a desenvolupar activitats en aquesta matèria.

Sí es contempla però, en el I Pla d'Igualtat Municipal d'Alcalalí de 2014, algunes mesures dirigides específicament al personal funcionari, com ara formacions, cursos o l'establiment d'un protocol d'atenció a víctimes de violència de gènere. Algunes d'aquestes mesures van ser realitzades, tal i com queda reflexat en el document d'Avaluació Intermèdia del Pla Municipal, realitzat transcorreguts dos anys després de l'aprovació del I Pla.

En el qüestionari que s'ha realitzat a la plantilla de manera anònima i voluntària, s'ha posat de manifest que només un 40% dels treballadors i treballadores percep necessari la realització d'un Pla d'Igualtat Intern. Això suposa que més de la meitat de la plantilla

(observar Gràfica 7) no ho creu necessari, i pot respondre a dos motius: per un costat a la desconexió del que suposa un pla intern o bé per resistències als canvis a favor de la igualtat.

De qualsevol manera, pot ser un indicador a avaluar una vegada dut a terme el I Pla d'Igualtat Intern.



Gràfica 7. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

En el procés d'elaboració d'aquest Pla, s'ha constituït la Comissió de Seguiment formada per personal polític i per part de la plantilla. La finalitat d'aquesta comissió és vetllar pel compliment de les mesures que es plantejaren en aquest pla, avaluar i controlar la seua consecució i gestionar els dubtes que puguin sorgir per part de la plantilla.

Adjuntem al final d'aquest pla el document on queden més clarament desenvolupades les funcions i altres aspectes de la creació de la comissió. (Veure Annex I)

- **Polítiques d'impacte en la societat**

En aquesta part observem les polítiques municipals per a valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit extern. Observem de quina forma l'Ajuntament contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats al poble, a través de quines accions i polítiques específiques.

Existeix un Pla d'Igualtat Municipal, elaborat i aprovat per plenari l'any 2014 i del qual es va realitzar una avaluació intermèdia al 2016.

En els darrers 5 anys, a més, s'ha treballat un programa de Coeducació amb el Cra Terra de Riurau, a través d'una subvenció de la Diputació d'Alacant. Cada any han estat beneficiaris un nombre aproximat de 30 alumnes i les seues famílies.

Al 2018 es va realitzar, amb la col·laboració de FVMP i FADEMUR, un programa dirigit a l'empoderament de la dona rural.

Al 2017, 2018 i 2019 s'ha celebrat el Dia de la Dona, amb alguna actuació de teatre o concert, amb la col·laboració de l'associació Dones d'Alcalalí.

També entitats com MACMA o MASSMA desenvolupen activitats o programes a escala comarcal en matèria d'igualtat.

Així doncs, observem un alt grau de compromís i integració de la perspectiva d'igualtat d'oportunitats per part de l'Ajuntament d'Alcalalí.

- Imatge i llenguatge

D'aquest àmbit valorarem la neutralitat en la imatge que projecta a l'Ajuntament mitjançant els canals de comunicació, si es difonen les dades desagregades per sexe i el tipus de llenguatge utilitzat en documentació escrita i en comunicacions orals, en actes o reunions.

Encara que no existeix una guia o un manual de normes de llenguatge oral i escrit no sexista, la percepció de la plantilla (reflectida en les respostes del qüestionari realitzat) és que el llenguatge utilitzat és neutre. També han manifestat explícitament que intenten tenir-ho en compte, en els documents externs i en la comunicació interna.

Pel que fa a la pàgina web de l'Ajuntament, es pot observar una imatge neutra, amb ús d'espais i paisatges més que de persones.

Per altra banda, no existeix cap registre de dades desagregades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis de l'Ajuntament.

Caldria revisar més detingudament la comunicació interna dels treballadors i treballadores a través dels canals que més utilitzen: correu electrònic, tauler d'anuncis i bústia de suggeriments, per poder valorar més profundament la neutralitat en el llenguatge intern.

- Desenvolupament llocs de treball

En aquest àmbit fem referència a la manera en la qual l'Ajuntament facilita el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores, i com contrarresta els obstacles que puguin trobar les dones específicament.

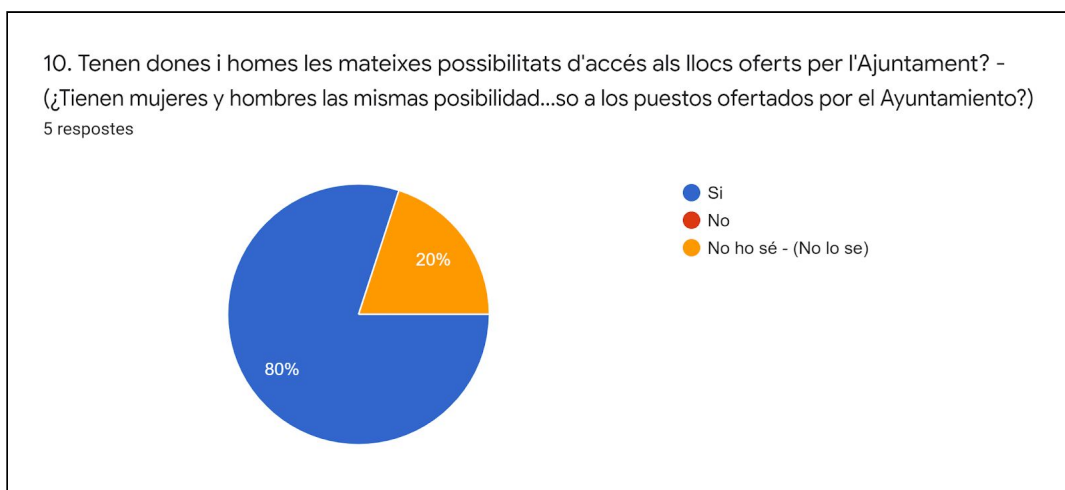
Per començar, en aquest apartat observem que en els processos de selecció de personal, es contemplen criteris d'igualtat i que existeixen programes temporals d'ocupació com EMERGE, EMCORP i EMCUJU. En els processos selectius considerem que es compleixen uns principis de transparència i equitat.

Tot i que en el resultat final hem pogut veure una diferència de les persones que finalment accedeixen, semblaria que poques dones es presenten donades les característiques específiques dels llocs de feina (peó d'obra, per exemple).

Com hem pogut veure en el primer apartat de la diagnosi, en el darrer any s'han incorporat 11 persones amb contractes temporals.

En aquest aspecte, el 80% de la plantilla percep que les possibilitats d'accés als llocs de treball de l'Ajuntament són iguals per a homes i per a dones. L'altre 20% ha contestat que no ho sap, a través del qüestionari anònim.

Aquest resultat contrasta amb el número d'homes que ocupen llocs laborals en l'Ajuntament, és a dir, existeix una percepció d'igualtat però la realitat és que les dades mostren una clara diferenciació per gènere. En aquest sentit seria important promoure sensibilització i formació amb el personal a l'hora de veure la diferència entre la igualtat real i la igualtat formal.

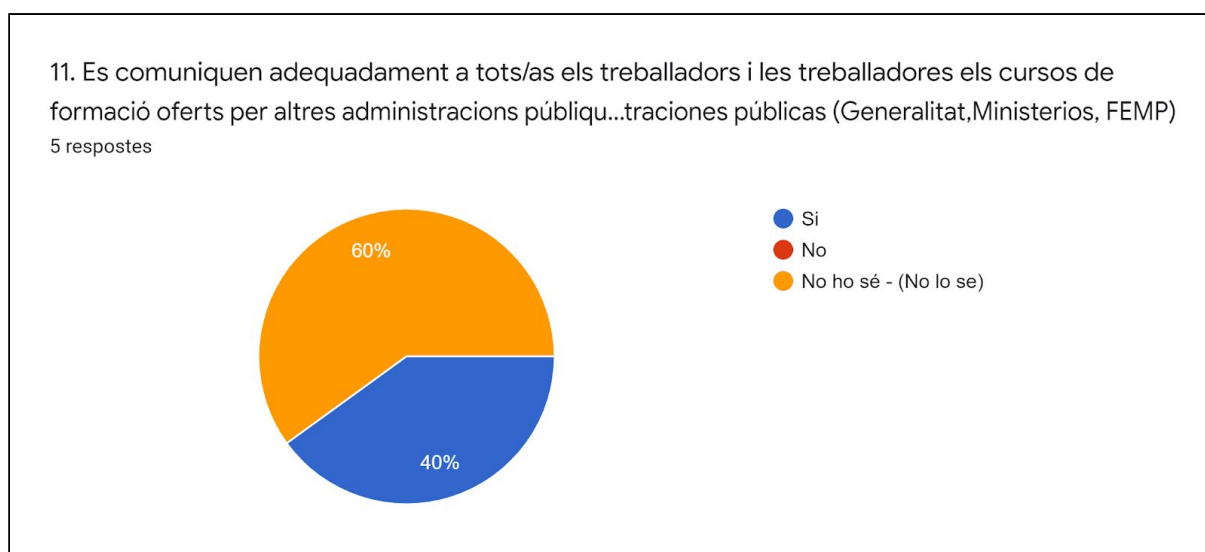


Gràfica 8. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

Valorem també com s'aprofita el potencial de les persones que ja formen part del personal, si es possibilita la promoció de les persones que formen la plantilla sense exclusions. En aquest sentit, no s'han fet promocions en el darrer any. Tenint en compte el volum de la plantilla d'aquest Ajuntament, entenem que les possibilitats de promocionar són reduïdes de per si i que el fet que no s'haja promogut cap dona no és valorable com un element de discriminació.

Sí que seria important de tota manera, observar en quin grau es facilita el desenvolupament professional i la millora de competències a través de formacions. En el darrer any 1 dona ha rebut una formació, durant el seu horari laboral.

En el qüestionari anònim a la plantilla podem observar que només el 40% troba adequada la comunicació sobre les formacions que ofereix l'administració, mentre que el 60% no ho sap.



Gràfica 9. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

Les mesures vinculades a la matèria d'igualtat que l'Ajuntament contempla al seu conveni són les regulades en el Capítol VI, seccions I i II, de l'article 55 a 67, sobre "Conciliació de la vida laboral i familiar" de l'Acord Marc ja anomenat en relació amb els sindicats.

Per últim, cal anomenar que un 60% de la plantilla coneix l'existència dels drets de les dones víctimes de violència de gènere, especialment els referents a drets laborals, mentre que l'altre 40% no els coneix.



Gràfica 10. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

- Condicions laborals i salut laboral

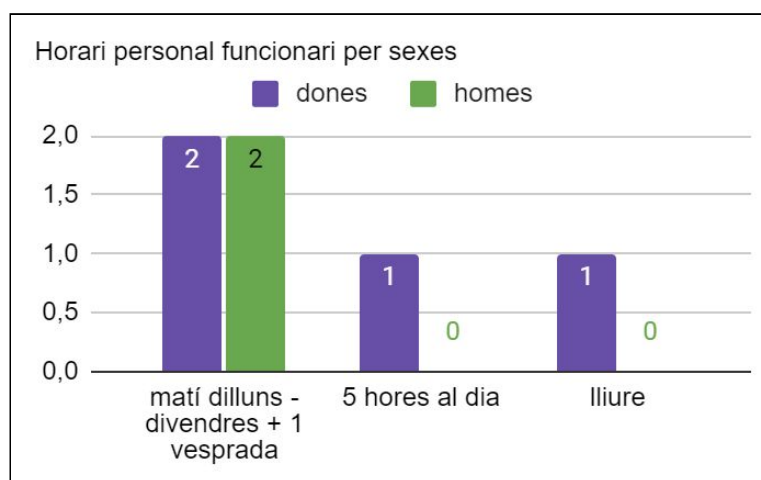
D'aquest àmbit pretenem revisar la política retributiva existent en l'Ajuntament i si s'incompleix el principi d'igualtat retributiva pel qual els llocs de feina iguals han de tindre mateixa retribució. També comprovarem si es dona algun tipus de discriminació pel que fa a la jornada laboral.

En primer lloc, observem que l'Ajuntament compta amb un inventari amb la descripció de tots els llocs de treball. Considerem la relació de llocs de treball (RPT) com una eina positiva pel que fa a matèria d'igualtat on l'assignació dels llocs per categories està basada en una valoració neutra.

Les retribucions del personal són les pròpies per categories que assigna el Real Decret - Llei 2/2020, de 21 de gener de 2020. L'establiment dels nivells retributius seguint les indicacions del Decret - Llei, propicia la igualtat i una no discriminació per raó de gènere pel que fa als salaris de treballadors i treballadores.

De tota manera, en el qüestionari passat a la plantilla i respost de manera anònima, un 40% de les persones ha contestat que considera que el seu salari és baix tenint en compte la feina que realitza.

Pel que fa a la jornada laboral, en la Gràfica 7 podem observar l'horari del personal funcionari (del personal laboral no tenim aquesta informació). No hi ha cap diferència entre homes i dones, només trobem diferència entre diferents llocs de feina.



Gràfica 11. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

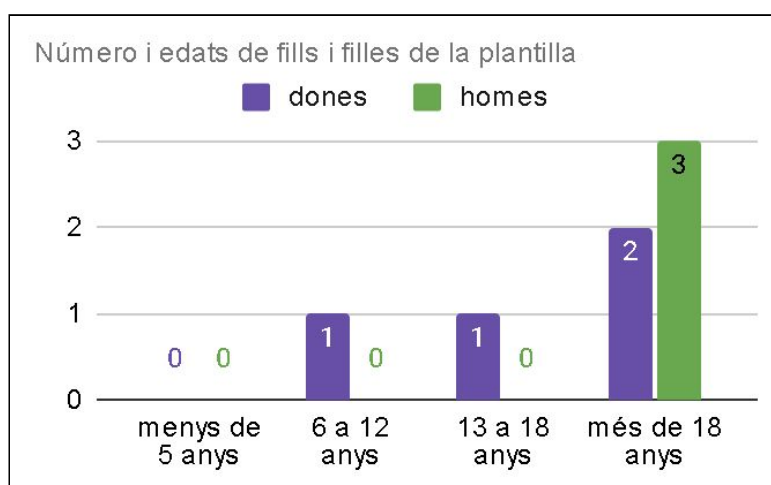
Segons les dades proporcionades per l'Ajuntament, en els darrers 5 anys totes les baixes que s'han demanat han sigut per raó d'una malaltia lleu i de caràcter puntual.

Per últim en aquest apartat, cal que anomenem l'existència del pla de riscos laborals en el qual es tenen en compte mesures que poden afectar a la preconcepció, l'embaràs i la lactància. Així doncs, semblen correctes els mecanismes de prevenció i adequació del lloc a les característiques i necessitats de les dones.

- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

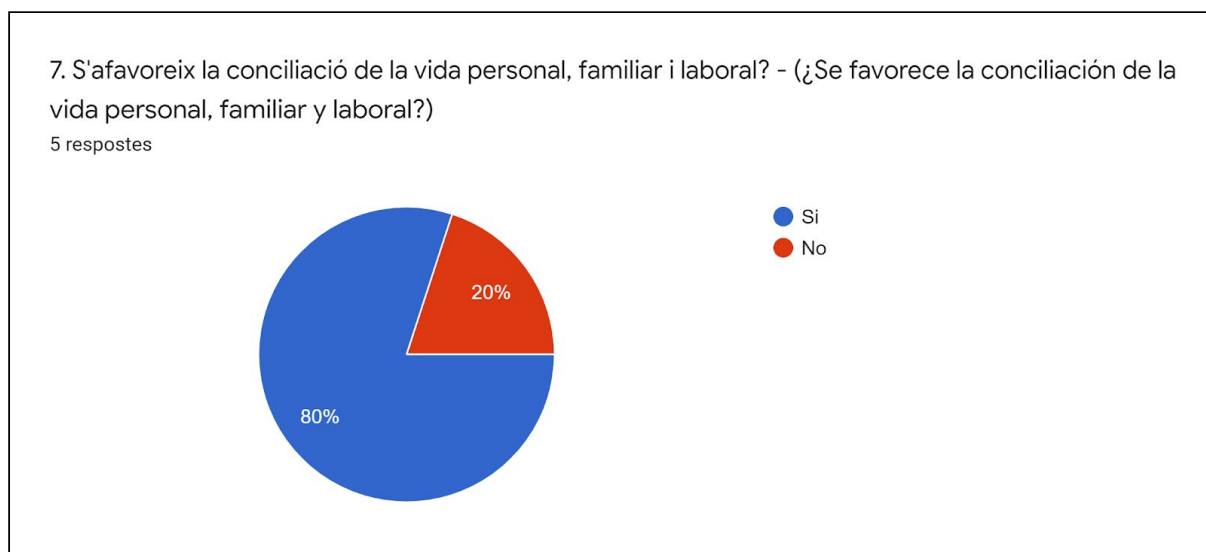
En aquest àmbit observem les mesures amb què conta l'Ajuntament per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

En la Gràfica 8 podem veure el número de fills i filles de la plantilla i les seues edats. La majoria són majors de 18 anys, excepte dos que són d'entre 6 i 18 anys.

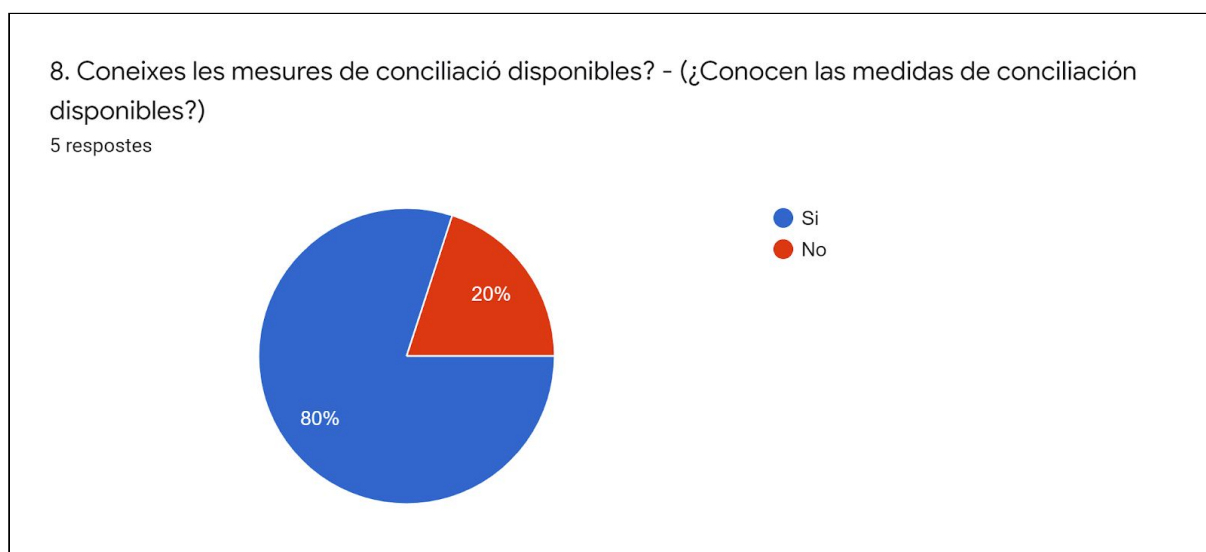


Gràfica 12. Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes del qüestionari a la plantilla.

En el qüestionari realitzat a la plantilla, un 80% va respondre que l'Ajuntament afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral. A la pregunta de si coneixen les mesures de conciliació disponibles, també un 80% va respondre afirmativament.



Gràfica 13. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.



Gràfica 14. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

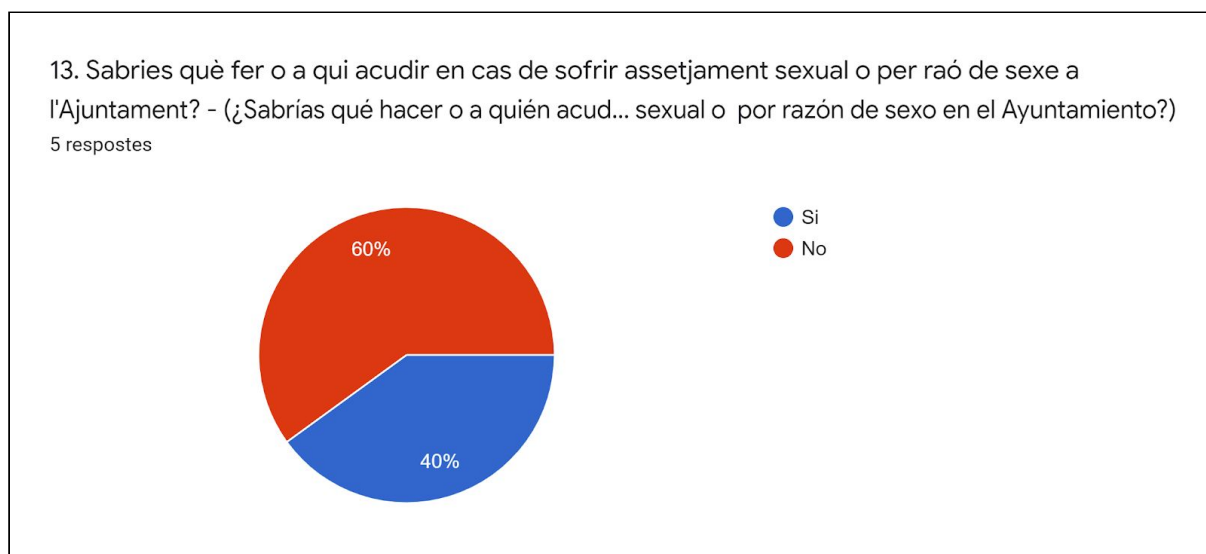
- **Assetjament, actituds sexistes i discriminació**

Tenim en compte en aquest apartat la prevenció de les conductes d'assetjament psicològic o sexual i la percepció de tractes discriminatoris.

En primer lloc, cal anomenar que a l'Ajuntament no s'han realitzat actuacions específiques per detectar possibles situacions d'assetjament ni formacions per sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament, actituds sexistes o tracte discriminatori. Aquestes accions són importants perquè ajuden a comprovar la no existència d'actituds discriminatòries de cap tipus i també faciliten saber quina percepció té la plantilla quant al tracte just.

Tampoc existeix una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar o actuar front aquestos casos si s'arriben a donar. En un Ajuntament com el d'Alcalalí, amb un volum de personal reduït, considerem que una persona responsable és suficient, en compte d'una comissió.

En relació a aquest últim punt, remarcuem que al qüestionari realitzat a la plantilla s'han formulat dos preguntes en relació al tema. Només el 40% sabia a qui acudir en cas de sofrir assetjament sexual o per raó de gènere, i cap persona coneix l'existència d'un protocol que s'aplique en aquests casos. Aquesta dada ens indica que és necessari fer un esforç gran ja que en la informació i comunicació a tota plantilla respecte al protocol a seguir en casos d'assetjament.



Gràfica 15. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

- Necessitats identificades per la plantilla

Per acabar aquesta fase de diagnosi, anomenarem les aportacions que les persones han fet a través del qüestionari, ja que la darrera pregunta era de resposta oberta, sobre quines necessitats identifiquen en l'Ajuntament que s'haurien de contemplar aquest pla. La idea era recollir de manera lliure les propostes o apreciacions de la plantilla i en aquest sentit ha hagut aportacions molt importants, com la necessitat de posar atenció a la segregació del llocs de feina segons sexe en les contractacions temporals o l'atenció sobre les persones amb diversitats funcional i/o intel·lectuals.

“La distribución de trabajos o funciones en función del sexo del trabajador.”

“Plan de Igualdad para PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

“Quan es contracten persones per a EMCORP , EMERGE o altres tipus de subvencions, a pesar de que es traten de treballs com peó d'obra pública, recollidor de residus... tindre més en compte a les dones i si fera faltá canviar l'ocupació i adaptarla per tal de no contractar a tot homens...”

6. PLA D'ACCIÓ

Plantegem el pla d'acció com l'estratègia destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes, per a eliminar obstacles que poden impedir aquesta igualtat així com per facilitar el desenvolupament professional de les dones. El pla s'acaba en el moment que s'aconsegueixca aquest objectiu principal.

Recomanem que es considere aquest pla com una estratègia més de l'Ajuntament, formant part de la convicció i responsabilitat política. Si la implicació per part de les persones que gestionen la institució és sincera, els resultats del pla seran sòlids.

Per poder dur a terme el pla d'acció definirem uns objectius que responen a la situació de partida de l'Ajuntament, tenint en compte les seves característiques, necessitats i possibilitats particulars. La diagnosi prèvia ens ha permès identificar els punts millorables en aquesta matèria.

Com que l'objectiu general del pla - assolir la igualtat entre dones i homes - no es pot aconseguir a través d'una sola mesura, caldrà proposar objectius específics que es puguin dur a curt i mitjà termini, que vagen encaminant l'Ajuntament cap a l'objectiu general.

En aquest cas concret, no plantejarem cap acció correctora ja que aquestes mesures serien convenients només en situacions que es detecten discriminacions directes, i serien obligatòries ja que les discriminacions van contra la llei.

Així doncs, totes les accions plantejades en aquest pla són de caràcter positiu, és a dir, que tenen la finalitat de compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i facilitar el procés cap a la igualtat real entre dones i homes.

Una vegada finalitzat el disseny del pla i l'aprovació d'aquest per plenari, pot començar la implantació de les diferents mesures. La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern serà l'encarregada de coordinar el desenvolupament del pla. És important que el seguiment que vaja realitzant la comissió quede documentat, ja que serà de gran utilitat a l'hora d'avaluar posteriorment els aspectes a millorar, els resultats de determinades accions i en general el funcionament del pla.

A continuació, exposem les mesures proposades:

EIX I: POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS INTERNES**OBJECTIU:** Integrar la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de la institució.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Aprovar en plenari municipal el Pla d'Igualtat Intern i assignar-li un pressupost.	- Corporació municipal	- Acta del plenari amb aprovació del pla - Total de pressupost anual destinat a l'anomenada partida	- Curt
2. Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del Pla d'Igualtat Intern.	- Àrea comunicació / RRHH	- Material de difusió utilitzat (correus, cartells, etc.)	- Curt
3. Nomenar una persona responsable de coordinar el Pla d'Igualtat Intern.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Acta amb acord de persona responsable	- Curt
4. Fer formació específica en matèria d'igualtat per sensibilitzar la totalitat de la plantilla.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Programa del contingut de la formació - Full de firmes d'assistència	- Mitjà
5. Promoure un repartiment de regidories més neutre i menys associat a estereotips de gènere.	- Corporació municipal	- Acta de delegació de regidories	- Curt / llarg

EIX II: POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT**OBJECTIU:** Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes i les actuacions municipals d'àmbit extern.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Redacció del II Pla d'Igualtat Municipal per tal de continuar fent accions dirigides a la ciutadania.	-Àrea responsable d'igualtat	- Document del Pla d'Igualtat Municipal	- Mitjà / llarg
2. Participar en campanyes o projectes de promoció d'igualtat al municipi.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Número de campanyes realitzades - Evidències del material utilitzat (audiovisual, catelleria, etc.)	- Mitjà / llarg

3. Recollir sistemàticament les dades desagregades per sexe de les persones usuàries dels serveis o activitats municipals.	- Departaments municipals amb atenció al públic	- Memòria anual on queden plasmades les dades recollides	- Curt / llarg
--	---	--	----------------

EIX III: IMATGE I LLENGUATGE

OBJECTIU: Promoure una imatge i comunicacions de l'Ajuntament neutres, tant internes com externes.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Potenciar la presència equilibrada de dones i homes en debats i actes públics.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Número de dones i homes presents en debats i actes	- Curt / llarg
2. Elaborar una guia de llenguatge no sexista i fer-ne difusió entre tot el personal.	- Àrea responsable d'igualtat	- Material gràfic o digital que mostre la guia	- Mitjà
3. Revisar llenguatge utilitzat en canals de comunicació interna i externa.	- Àrea de comunicació	- Evidències de la revisió - Document de recull de les correccions	- Mitjà

EIX IV: DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ EN ELS LLOCS DE TREBALL

OBJECTIU: Facilitar el desenvolupament professional i la promoció laboral de totes les persones treballadores a l'Ajuntament.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Promocionar i publicitar les ofertes temporals que continguin reserves de places de treball per a dones.	- RRHH	- Document i evidències de la publicació en diferents plataformes.	- Curt / llarg
2. Establir mesures d'acció positiva en les bases de les promocions internes, per a aquelles categories en els quals les dones estiguen subrepresentades.	- RRHH	- Mesures recollides en document de bases de promocions internes	- Llarg

3. Aplicar la perspectiva de gènere en les bases de les ofertes laborals, incloent accions positives a favor de la dona per equilibrar la representativitat d'homes i de dones en totes les categories professionals.	- RRHH	- Número de dones i homes treballant en plantilla (especialment temporal) - Document on es recullen els criteris del procés selectiu	- Curt
4. Detectar les necessitats formatives de la plantilla i vetllar per la seua realització.	- RRHH	- Número de formacions realitzades - Número de dones i homes assistents a formacions	- Mitjà
5. Informar i facilitar l'accés a les formacions que ofereix la Diputació per personal de les administracions locals.	- RRHH	- Evidències de comunicació on es facilita la informació de l'oferta i l'accés	- Curt / llarg
6. Realitzar una formació sobre els drets de les dones víctimes de violència de gènere.	- Àrea responsable d'igualtat	- Programa del contingut de la formació - Full de firmes d'assistència	- Mitjà

EIX V: CONDICIONS LABORALS I SALUT LABORAL

OBJECTIU: Assegurar una neutralitat en les assignacions de tasques, retribucions i horaris de la plantilla de l'Ajuntament.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Vetllar per la neutralitat en l'assignació de complements retributius o altres beneficis socials atorgats al personal.	- RRHH	- Document on es recullen indicadors per assignar complements retributius o altres beneficis socials	- Curt / llarg
2. Revisar el disseny dels espais i les condicions de treball per adaptar-los a les necessitats d'homes i dones (especialment embarassades).	- RRHH	- Informe de modificacions realitzades i conclusions pertinents	- Mitjà

EIX VI: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU: Afavorir la conciliació personal, familiar i laboral en totes les categories i nivells de l'estructura del personal (tant polític com funcionari i temporal).

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Promoure la flexibilitat horaria en l'entrada i eixida del treball per poder adequar els horaris laborals als escolars.	- RRHH	- Acta de reunió on s'implanta i comunica la possibilitat de flexibilitzar horari - Número de dones i homes que modifiquen l'horari per conciliar	- Curt
2. Fer possible el teletreball des de casa, per evitar desplaçaments i estalviar temps.	- RRHH	- Número de dones i homes que modifiquen la seua modalitat a teletreball	- Curt
3. Realitzar formacions sobre corresponsabilitat entre dones i homes en l'àmbit domèstic.	- Àrea responsable d'igualtat	- Programa del contingut de la formació - Full de firmes d'assistència	- Mitjà

EIX VII: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

OBJECTIU: Prevenir les conductes d'assetjament de tot tipus i promoure una figura referent a l'Ajuntament en aquesta matèria.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Designar una persona responsable de prevenir i actuar davant de casos d'assetjament al treball.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Acta on es reflexe l'acord del nomenament de la persona pertinent	- Curt
2. Redacció d'un protocol per prevenir i actuar contra els assetjament i les actituds sexistes.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Data de l'aprovació del protocol	- Mitjà
3. Establir un canal de comunicació perquè tota la plantilla puga informar d'actituds discriminatòries.	- Àrea d'informàtica	- Número de comunicacions rebudes en el canal pertinent	- Llarg
4. Dur a terme accions de sensibilització per tal de promoure una tolerància zero front la violència.	- Centre Dona Dènia / Àrea responsable d'igualtat	- Número d'accions realitzades - Número de dones i homes participants	- Mitjà

ANNEX I

CREACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DEL PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL. AJUNTAMENT D'ALCALALÍ.

Amb data 23 de setembre de 2020 es crea la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern amb la finalitat de fer realitat l'elaboració, avaluació i el seguiment del Pla d'Igualtat pel personal de l'administració local.

La comissió es reuneix durant l'elaboració del Pla d'Igualtat i amb posterioritat a la seua entrada en vigor, de manera anual o quan les circumstàncies el requerisquen, amb l'objectiu de treballar de manera activa en la implantació de les accions recollides en el Pla, així com avançar en la reducció i eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe que poguera existir en l'entitat.

En aquesta comissió es presenta la informació relativa a l'aplicació a l'Ajuntament d'Alcalalí del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, les mesures adoptades per a fomentar la igualtat en l'empresa.

La Comissió és l'encarregada de vetllar pel compliment del Pla d'Igualtat Intern per al qual, de manera bianual, i amb la finalitat de corregir possibles desajustaments en la seua execució o en l'assoliment dels seus objectius, realitza una avaluació de seguiment.

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓ LOCAL. AJUNTAMENT D'ALCALALÍ.

Membres de la Comissió de Seguiment

La Comissió està constituïda de manera que quede representada la part treballadora i la part política de l'Ajuntament. La part treballadora, en cas que no hi haja representació sindical, la formarà una persona de cada departament.

Comunicació a la plantilla

Donar informació a la plantilla sobre la creació d'aquesta Comissió amb l'objectiu que puguin participar activament en les decisions, accions i procés diagnòstic, així com informar la Comissió mitjançant els mecanismes oportuns de situacions de discriminació o desigualtat que puguin detectar.

Funcions

Les funcions de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat seran:

- Establiment d'un pla de treball en l'elaboració del Pla d'Igualtat (diagnòstic de gènere, anàlisi dels resultats, definició de mesures o accions que conformen en actitud d'Igualtat, aplicació i execució de les accions, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat).
- Col·laboració per a la realització del diagnòstic de situació previ de la posició de dones i homes en l'Ajuntament, així com l'anàlisi dels resultats obtinguts en l'enquesta d'opinió a la plantilla si es realitza.
- Una vegada analitzats les dades, la Comissió acordarà les mesures a desenvolupar en l'Ajuntament amb la finalitat de poder resoldre de manera preventiva o correctiva

les possibles situacions de desigualtat de gènere que hagen pogut aparéixer durant la realització del diagnòstic.

- Les accions que desenvolupar en el marc del Pla d'Igualtat han d'estar relacionades amb les àrees recollides en la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Podran incloure's altres àrees, a més de les descrites anteriorment, que siguin considerades necessàries per part de la Comissió per a aconseguir de manera efectiva el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Una vegada realitzat el diagnòstic de la situació i elaborat i aprovat el Pla d'Igualtat, la Comissió serà l'encarregada de vetllar que es duguen a terme les mesures acordades, els terminis i recursos per a portar-les a efecte, les persones responsables de fer-ho, així com els terminis per a la seua avaluació.
- Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, la Comissió serà l'encarregada de l'avaluació, el seguiment i el control de l'aplicació de les mesures contemplades en aquest pla.
- La Comissió serà l'encarregada de gestionar els dubtes o qüestions que sorgisquen de la plantilla amb la finalitat de facilitar la comunicació en el que al Pla d'Igualtat es refereix.
- La Comissió serà l'encarregada de realitzar o, en el seu cas, coordinar totes les labors de sensibilització dirigides a la resta de la plantilla.

Substitucions

Les persones que integren la Comissió podran ser substituïdes per altres en els següents casos:

- Una vegada excedisca el període previst per a la implementació del Pla d'Igualtat.
- En cas que alguna persona desitge renunciar a la seua pertinença a la Comissió.
- En cas que alguna persona pels motius que foren abandone el seu lloc de treball.
- En casos de baixes, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una duració major a sis mesos.

El procediment serà comunicar-ho als membres de la Comissió, que seran els encarregats de triar una altra persona per a substituir l'absència i la incorporació de la qual haurà de ser aprovada per la resta de les integrants de la Comissió en una reunió de la qual s'estendrà acta.

En el cas del lloc lliure que pot ser ocupat per qualsevol persona de la plantilla, s'haurà d'establir un canal pel qual les persones puguin sol·licitar a la plantilla la seua participació. Aquesta comunicació haurà de realitzar-se amb almenys una setmana d'antelació abans que la Comissió es reunisca perquè estudien la petició.

Reunions

Una vegada elaborat el Pla d'Igualtat les reunions de la Comissió tindran una periodicitat semestral. Les convocatòries a les reunions ordinàries es realitzaran per correu electrònic amb una antelació de 7 dies com a mínim.

Les reunions extraordinàries de la Comissió seran convocades pel mateix procediment sense que haja d'existir el període d'antelació abans descrit. Els motius per a la convocatòria de reunions extraordinàries seran:

- Coneixement per part d'algun dels membres de la Comissió de situacions de discriminació directa o indirecta.
- Intenció de l'Ajuntament d'optar a certificacions, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.
- Reestructuracions o canvis organitzacionals que suposen una diferència substancial quant al nombre d'homes i dones en la plantilla, possibilitats d'ascens o promoció o qualsevol altra àrea recollida en les accions del Pla d'Igualtat que pugui donar lloc a la reelaboració del diagnòstic de gènere i/o de les accions del Pla d'Igualtat.

Actes

De cada reunió s'alçarà una acta, signada per totes les persones que integren la Comissió i en la qual es farà constar el resum dels temes tractats, acords i desacords.

Confidencialitat

Totes les persones components de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, dades, documents, i/o qualsevol altra informació de la qual es fera ús en el si d'aquesta o els fóra entregada.

ANNEX II

Qüestionari Pla d'Igualtat Intern Alcalalí

El següent qüestionari ha estat dissenyat amb la finalitat de conèixer l'opinió de la plantilla de l'Ajuntament i així realitzar el Pla d'Igualtat Intern per al personal de l'administració local. Vos preguem que contesteu amb la màxima sinceritat, ja que es garanteix una total confidencialitat i anonimat.

Gràcies pel vostre temps.

1. Tipus de contracte

- Fixe
- Temporal

2. Sexe

- Dona
- Home
- No binari

3. Edat

- menys de 20 anys
- 21-35 anys
- 36-50 anys
- 51-60 anys
- més de 60 anys

4. Tens fills/es o persones dependents a càrrec teu?

- Sí, tinc fills/es
- Sí, tinc persones dependents al meu càrrec
- Sí, tinc fills/es i persones dependents al meu càrrec
- No, no tinc fills/es ni persones dependents a càrrec meu

5. Quants fills i filles tens?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. Quines edats tenen?

- Fins a 5 anys
- 6 a 12 anys
- 13 a 18 anys
- més de 18 anys

7. S'afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?

- Sí
- No

8. Coneixes les mesures de conciliació disponibles?

- Sí
- No

9. En els darrers 5 anys, t'has beneficiat d'alguna baixa temporal o permís dels que s'anomenen a continuació?

- Incapacitat temporal
- Accident laboral
- Maternitat
- Paternitat
- Adopció o acollida
- Risc durant l'embaràs

- Reducció de jornada per lactància
 - Reducció de jornada per cures als filles/es
 - Reducció de jornada per motius familiars
 - Excedència per cures de fills/es
 - Excedència per cures d'altres familiars
 - Excedència voluntària
 - Permís per malaltia greu
- 10. Tenen dones i homes les mateixes possibilitats d'accés als llocs oferts per l'Ajuntament?**
- Si
 - No
 - No ho sé
- 11. Es comuniquen adequadament a tots/as els treballadors i les treballadores els cursos de formació oferts per altres administracions públiques (Generalitat, Ministeris, FEMP...)**
- Si
 - No
 - No ho sé
- 12. Consideres que el teu salari és baix pel treball que realitzes?**
- Si
 - No
- 13. Sabries què fer o a qui acudir en cas de sofrir assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament?**
- Si
 - No
- 14. Existeix un protocol d'actuació conegut per tota la plantilla que s'aplique quan es detecta un cas d'assetjament sexual?**
- Si
 - No
 - Tal vegada
- 15. Coneixes els drets de les dones víctimes de violència de gènere? (especialment els laborals)?**
- Si
 - No
- 16. Creu que el llenguatge escrit intern de l'entitat local és sexista?**
- Si
 - No
- 17. Considera necessari la realització d'un pla d'igualtat intern per a l'Ajuntament?**
- Si
 - No
- 18. Quines necessitats identifiqueu al vostre Ajuntament que el Pla d'Igualtat hagués de contenir?**