II PLA INTERN D'IGUALTAT

(2023-2027)

Ajuntament de l'Alcúdia

AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA

REGIDORIA D'IGUALTAT

AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA

Cod. Validación: U7ZCNERBNEY4QTYXQTK0 | Verificación: http://validadorcsv.alcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 1 de 88

CONTINGUTS

CRÈDITS *2*

SALUDA ALCALDIA *4*

SALUDA REGIDORIA D'IGUALTAT *6*

INTRODUCCIÓ *8*

MARC NORMATIU *10*

NORMATIVA INTERNACIONAL 11

NORMATIVA COMUNITÀRIA 13

NORMATIVA ESTATAL 14

NORMATIVA AUTONÓMICA 17

NORMATIVA LOCAL 18

PRINCIPIS FONAMENTADORS *19*

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE 20

INTERSECCIONALITAT 20

PARTICIPACIÓ 21

INCLUSIÓ 21

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA 22

COMISSIÓ D'IGUALTAT *23*

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ *26*

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ 31

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL 32

FORMACIÓ 35

PROMOCIÓ PROFESSIONAL 39

CONDICIONS DE TREBALL 41

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT 42

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA 46

RETRIBUCIONS I AUDITORIA SALARIAL 47

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE 55

LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA 56

VIOLÈNCIA DE GÈNERE 57

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE 57

AVALUACIÓ DE L'ANTERIOR PLA INTERN D'IGUALTAT 58

CONCLUSIONS *62*

PLA D'ACCIÓ *65*

CRONOGRAMA *77*

SEGUIMENT I AVALUACIÓ *82*

ANNEOS *85*

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 2 de 88

CRÈDITS

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 3 de 88

Document impulsat per:

Andreu Salom Porta**, Alcaldia.**

María José Retamino Castel**, Regidoria d'Igualtat.**

Equip Tècnic:

Joan Miquel Gonçales i Nogueroles, sociòleg i agent d' igualtat.

Aitana Gisbert Hernández, jurista, politòloga i agent d'igualtat.

Raquel López Bonilla, sociòloga i agent d'igualtat.

Jennifer Ballester González, dissenyadora gràfica.

Col·laboracions i agraïments:

A tota la plantilla del ajuntament, per la seua disponibilitat, participació i lliurament.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 4 de 88

SALUDA ALCALDIA

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 5 de 88

La igualtat d'oportunitats és una màxima en la nostra activitat municipal, i per això hem de garantir en el propi si de l'administració que dones i homes disposen d'una igualtat real i efectiva.

Reduir les discriminacions existents i arrossegades de temps passats o caminar cap a un futur amb més i millors drets per a totes les persones són els dos pilars fonamentals d'aquest projecte. El nostre II Pla Intern d'Igualtat no sols renova una voluntat de treballar la igualtat en cada lloc de treball del nostre ajuntament, sinó que també marca nous reptes i noves fites que hem d'aconseguir per als propers quatre anys.

Hem aprés moltes coses en aquests últims anys, i sabem què no tot el que s'ha aconseguit amb esforços i reivindicacions no sempre està garantit. Per este motiu, el present pla reafirma els valors pels quals es defineix l'Ajuntament de l'Alcúdia i a la gent que representa.

Per últim, agrair a tota la plantilla que s'ha implicat i ha col·laborat en el desenvolupament del pla i espere poder treballar els propers anys en la millora i garantia de la igualtat a l'Alcúdia.

Andreu Salom Porta, Alcaldia.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 6 de 88

SALUDA REGIDORIA D'IGUALTAT

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 7 de 88

Des de la Regidoria d'Igualtat fem un treball i seguiment diari de les qüestions relacionades amb termes d'equitat social, amb una forta presència institucional de resposta per garantir els drets d'igualtat dins del municipi.

Sens dubte, dur a terme este II Pla Intern d'Igualtat és un gran pas endavant per fer de la plantilla de l'ajuntament un espai d'equitat i transversalitat en drets socials.

Per tant, la realització de processos participatius en què el conjunt de la plantilla puga tindre veu i expressar les seues experiències en un context d'igualtat, és un instrument necessari d'escolta i enteniment molt enriquidor tant per a la plantilla com per a la pròpia població. Personalment, l'elaboració de mecanismes de tipus participatiu i de transparència és un deure que este govern té sempre present, de manera que es puga prestar un servei públic inclusiu i que en la Regidoria d'Igualtat tractem d'impulsar per l'interés comú a crear un espai de normalitat democràtica i social.

Per últim, cal destacar el gran funcionament de l'equip de treball de l'Ajuntament de l'Alcúdia i la seua participació activa en els processos de necessari canvi social, que mitjançant el seu imprescindible paper, exposen els valors de treball, servei i millora que representem.

María José Retamino Castel, Regidoria d'Igualtat.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 8 de 88

INTRODUCCIÓ

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 9 de 88

Com a societat democràtica, és deure de les administracions públiques constituir els mecanismes oportuns per construir una societat més igualitària i justa en tots els espais d'actuació. L'evolució pròpia de la societat demana una millora en la tasca per aconseguir una igualtat real i efectiva.

Per tant, la realització de mesures com el present II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de l'Alcúdia conformen les eines necessàries per actuar dins de la dimensió de la desigualtat i treballar per pal·liar els seus efectes. Amb l'objectiu de garantir els valors democràtics de transparència i igualtat d'oportunitats; dins de la pròpia estructura de treball de l'ajuntament.

En conjunt, el present pla d'igualtat és realitzarà mitjançant un procés participatiu amb la pròpia plantilla de l'Ajuntament de l'Alcúdia, amb un exhaustiu diagnòstic de la situació d'igualtat de l'equip de treball en les diferents àrees de l'ajuntament, tant a nivell quantitatiu com qualitatiu, per tal de conèixer la realitat interna de l'estructura de treball de l'administració local en relació amb l'existència de situacions de desigualtat.

Tanmateix, la funció del pla no és únicament constituir un diagnòstic, sinó també elaborar les accions necessàries per solucionar totes les problemàtiques relacionades amb situacions de discriminació, desigualtat i diferències per sexes. Per tant, el II Pla Intern d'Igualtat està articulat amb els elements assenyalats per assegurar el compliment de les mesures i poder millorar la situació en termes d'equitat dins de la plantilla de l'Ajuntament de l'Alcúdia.

Una vegada finalitzada la vigència del present II Pla intern d'igualtat, compresa des del 2023 fins al 2027, esta es prorrogarà durant els mesos d'elaboració i fins a la posada en marxa del III Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de l'Alcúdia. D'esta manera, amb el següent pla, s'abordaran de manera més exhaustiva les necessitats que es continuen detectant després de quatre anys d'implementació d'accions.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 10 de 88

MARC NORMATIU

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 11 de 88

A nivell legislatiu, la igualtat ha tingut un gran recorregut d'ampliació en el seu marc legislatiu, producte del mateix desenvolupament de la societat i la consecució de drets d'equitat. Per això i per aplicar-ho dins del II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de l'Alcúdia, hem d'esmentar cronològicament com es defensa la igualtat mitjançant les lleis, tant en l'àmbit internacional com en el cas europeu, nacional, autonòmic i local.

NORMATIVA INTERNACIONAL

L'àmbit internacional esdevé important per entendre la declaració d'intencions legislativa que es tracten d'estendre a tots els territoris. Cal esmentar l'Organització de les Nacions Unides **(ONU)** com a òrgan regulador i referent en matèria d'aconseguir millores en els drets humans, especialment referides als drets d'igualtat.

De la regulació de l'ONU i la **Carta de les Nacions Unides** de 1945, és determinant tant **l'article 1** com **l'article 2**, en termes de proposar una clara definició de la defensa dels drets humans en la societat i la promoció d'un model social sense exclusió o discriminació. També **l'article 7** mostra la protecció jurídica que com a éssers humans tenim: "Tots són iguals davant la llei i tenen, sense distinció, dret a igual protecció de la llei. Tots tenen drets a igual protecció contra tota discriminació que infringisca esta Declaració i contra tota provocació a tal discriminació".

L'esforç de l'ONU per aconseguir avanços en matèria d'igualtat es van materialitzar també en la creació de les **Conferències Mundials sobre la Situació Jurídica i Social de la Dona** (1975-1995). Un espai de debat i progrés polític que va significar la coordinació de reunions específiques, per resoldre i millorar les condicions de les dones mitjançant quatre conferències amb seu a Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995).

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 12 de 88

D'una altra banda, l'ampliació de conferències per frenar la discriminació i violència sobre les dones es va presentar en la **Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)** en 1979 i en la pròpia **Declaració sobre l'Eliminació de la Violència Contra la Dona (DEVAW):** "Als efectes de la present Declaració, per violència contra la dona s'entén que tot acte de violència basat en la pertinència del sexe femení que tinga o puga tindre com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la vida privada" **(Article 1)**.

Seguidament, de les conferències anteriorment esmentades, és la de **Beijing (1995)** on es va introduir el concepte de gènere per construir un marc teòric d'acció i regulació sobre la situació en drets de les dones. Per tant, també es va potenciar la utilització del concepte de gènere com a eina necessària per fer polítiques d'inclusió i congruència amb els quals es defensa. A més, a finals dels 90's, es va proposar en la celebració del **CEDAW (1999)** la definició de la pròpia acció discriminatòria contra la dona, que és extensiu a tots els espais socials, tant l'àmbit privat com el públic.

Per últim, cal destacar que en 2010 es va aprovar la inclusió de la **resolució 15/23** en el Consell de Drets Humans, amb la creació del **Grup de Treball sobre la qüestió de la discriminació contra la dona en legislació i la pràctica.** Esta organització formada per un grup d'experts, analitza l'impacte de la desigualtat social i jurídica existent en tots els territoris. A més, es va ampliar la tasca amb la inclusió de les xiquetes en 2019, mitjançant la **resolució 41/6** del mateix consell i amb la continuïtat de defensa que va representar l'existència de la conferència de Beijing (1995).

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 13 de 88

NORMATIVA COMUNITÀRIA

En referència a l'àmbit jurídic europeu, hem de destacar les reglamentacions més importants en matèria d'igualtat i seguir els marcs establerts en els diferents **Tractats de Roma, Niça, Lisboa o Àmsterdam**.

En el sentit legislatiu, esdevé important esmentar la consecució de diverses normatives aprovades com la **Directriu 75/117/CEE** que va marcar el camí en la penalització de la desigualtat directa i discriminatòria per raó de sexe. A més, la **Directriu 79/7/CEE** assenyala el principi impositiu d'igualtat en matèria de protecció social i laboral. També la qüestió de la seguretat de les condicions vitals es va esmentar en la **Directriu 92/85/CEE** amb la consideració del període de gestació i conciliació de les dones, dins de l'àmbit laboral amb mesures de suport.

Segons els principis d'equitat, la **Directriu 96/694/CE** fa referència a millorar l'equilibri participatiu dels homes i les dones en les accions, així com obtindre una igualtat d'oportunitats tant a nivell vital com laboral. Pel que fa a la **Directriu 2006/54/CE,** proposa una millora de la Directiu 75/117/CEE entre altres, amb la revisió de la igualtat de oportunitats entre els sexes i la fortificació de la seguretat laboral. A més, la **Directriu 2019/1158** permet un progrés significatiu en termes de conciliació i constitueix la modificació efectiva de la Directriu 2010/18/CE, amb la incentivació de la implicació dels homes en termes d'equitat dins de la conciliació.

Per últim, assenyalar la recent **Directriu 2022/2381** en l'aplicació de les mesures legislatives dins de l'estructura organitzacional del treball, per tindre present l'equitat i l'existència de dones en llocs de treball amb responsabilitat.

En el sentit dels programes europeus en igualtat, cal esmentar el **Conveni d'Istanbul (2011)** que exposa el millorat registre d'actuació per fer front a la violència masclista i qualsevol tipus de desigualtat per raó de sexe. També les

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 14 de 88

actuacions del **Tribunal de Justícia de la UE,** com a institució referència, en la defensa dels drets humans i de les dones, suposa un gran avanç en matèria social i dins de l'àmbit de treball, amb sentències que penalitzen les conductes discriminatòries. Tanmateix, cal recordar la realització d'una **Estratègia per a la Igualtat de Gènere (2020-2025)** per part de la CE, que inicia una sèrie de mesures regulatives i de transparència amb l'objectiu de radicar els comportaments discriminatoris.

Finalment, cal esmentar la constitució dels **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**, en referència a l'itinerari de **l'Agenda 2030** i que exposen els reptes de futur en matèria de progrés polític, social i econòmic. Pel que fa a la dimensió igualitària, en el **5 ODS** trobem les qüestions referents a la violència masclista i el treball infantil de xiquetes, amb una clara postura de canviar esta realitat mitjançant l'apoderament de les dones i la promoció d'igualtat d'oportunitats.

NORMATIVA ESTATAL

A nivell legislatiu a Espanya, convé esmentar els articles fonamentals que constitueixen la **Constitució Espanyola (1978)** en matèria d'igualtat. Com estableix en primer lloc **l'Article 1.1:** "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic del Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític". Certament, el propi **Article 14** específica millor els termes d'equitat dins del marc jurídic, en descriure la seguretat i el deure legislatiu sense discriminacions de qualsevol tipus. A més, és a **l'article 9.2** on s'estableix el desenvolupament d'accions positives per part dels poders públics, i on s'emmarcarien el conjunt d'accions contingudes al present pla.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 15 de 88

Realitzant un recorregut cronològic amb els decrets lleis més importants de les últimes dècades dins de l'estat, una llei referent i pionera en el context espanyol va ser la **Llei Orgànica 1/2004** (28 de desembre), que va suposar una sèrie de mesures de seguretat per a les víctimes de violència de gènere, mitjançant un mecanisme d'acció de protecció i de prevenció: "Per esta llei, s'estableixen mesures de protecció integral que la seua finalitat és preveure, sancionar i erradicar esta violència i prestar assistència a les dones, als seus fills menors i als menors subjectes a la seua tutela, o guarda i custòdia, víctimes d'esta violència" **(Article 1.2)**. En el mateix camí, la **Llei Orgànica 3/2007** (22 de març) concreta la igualtat de caràcter efectiva i el trasllada a la problemàtica de diferències existents tant en l'esfera privada com en la pública. Tot això, es realitza amb una consecució de mesures per controlar situacions de discriminacions vitals que pateixen les dones com en el cas de la maternitat: "Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorit a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat" **(Article 8)**.

A més, per l'àmbit laboral en el qual es desenvolupa el present pla, cal referenciar **l'Estatut dels Treballadors** (Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre) **i la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** (Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre) on a través de la seua **Disposició Addicional Setena** estableix que, les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, a més d'aprovar un pla per a la Igualtat de dones i homes. Els plans establiran objectius en matèria de promoció de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com mesures per a la seua consecució, acordant una avaluació anual d'aquest.

Finalment, s'estipula la remissió dels plans d'igualtat, així com protocols d'actuació i prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe per part de les administracions públiques al Registre de Plans d'igualtat per a un millor

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 16 de 88

coneixement, seguiment i transparència de les mesures a adoptar per totes les Administracions Públiques en esta matèria.

D'altra banda, la confecció del **Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere (2017)** va ser un gran progrés en matèria legislativa i d'unitat d'accions a nivell polític. Pel que fa al pacte, es va concretar en 11 eixos de treball amb més de 290 mesures realitzades mitjançant la col·laboració d'institucions, professionals, organitzacions, etc... Tot això, articula un esforç legislatiu i polític que suposa una millora en la conscienciació, protecció, atenció i suport per a les víctimes o dones en una situació possible de violència de gènere.

A l'any 2019 es desenvolupa el **Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el treball**, amb la qual cosa s'inclouen mesures fonamentals com la intransferibilitat de les setmanes de permisos per cura de descendència.

A continuació, les últimes mesures legislatives adoptades a l'Estat Espanyol han sigut les relacionades prèviament amb la problemàtica de la COVID-19 en el **Real Decret-Llei 12/2020** (31 de març) s'observa esta dinàmica amb la implementació de mesures de seguretat per a les víctimes de violència de gènere en el context pandèmic i s'esmenta la consecució del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere. A més, es complementa mitjançant el **Reial Decret 901/2020 i 902/2020** (13 d'octubre), que suposen un marc de protecció en el procés vital de les dones tant a nivell laboral com en la llar.

Per últim, en les últimes regulacions jurídiques observem un nucli de millora en el progrés de la igualtat efectiva i en contra de la discriminació tant directa com indirecta. Esta visió està intrínsecament tant en la **Llei 15/2022** (12 de juliol), integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació com en la **Llei Orgànica 10/2022** (6 de setembre) de garantia integral de la llibertat sexual, en el primer

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 17 de 88

cas es relaciona l'equitat en el tracte sense diferències i, en la segona s'especifica el respecte a la orientació sexual per erradicar la violència sexual en tots els espais: "Les administracions públiques competents en matèria d'investigació fomentaran la investigació relativa a les violències sexuals..." **(Article 6)**.

NORMATIVA AUTONÓMICA

En la part autonòmica convé assenyalar dins de la Comunitat Valenciana, el context jurídic pertinent en relació a la consecució dels drets d'igualtat i per contra, la persecució de la discriminació per raó de sexe.

Pel que fa a **l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana,** l'aplicació del **article 8** dicta com base de drets, la llibertat de ciutadanes i ciutadans de la comunitat, als mateixos efectes com part d'Espanya i de la Unió Europea. A més, recorda la importància de la responsabilitat dels poders públics de sustentar i facilitar tant els deures com els propis drets. Continuant amb l'Estatut, en **l'article 11** podem incorporar esta carta de llibertats a la qüestió d'igualtat de gènere: "La Generalitat, d'acord a la Carta de Drets Socials, velarà en tot cas per que les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de ningú tipus i garantirà que el facen en igualtat de condicions". També es emfatitza que es garantís la conciliació en els dos casos de l'esfera laboral i familiar.

Seguidament, a partir de la dècada del 2000, podem observar una sèrie de mesures aplicades en termes de legislació autonòmica sobre la violència de gènere com la **Llei 9/2003** (2 de abril) **per a la igualtat de dones i homes** amb el propòsit de defensar l'equitat i assolir una posició de tolerància zero amb la violència en termes econòmics de desigualtat. Al principi de la dècada de 2010, s'observa la implementació de la **Llei 7/2012** (23 de novembre) **Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana**, que exposa

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 18 de 88

unes mesures concretes per tractar de pal·liar la problemàtica de la violència masclista i donar un suport millorat a les víctimes. També s'ha de esmentar el **Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista (2017)**, amb una solidària projecció política entre els partits autonòmics per sumar forces i la fomentació de eines d'impacte en la prevenció de la societat valenciana.

Per acabar, en legislació més recent hem d'esmentar la **Llei 4/2021** (16 de abril) **de la Generalitat, de la funció pública i el codi del bon govern**; que s'aplica en format normatiu sobre els aspectes base jurídics de l'administració pública com destaca **l'Article 2.1** al esmentar l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva entre sexes com principi d'actuació cànon de la posició de gestió pública.

NORMATIVA LOCAL

L'Ajuntament de l'Alcúdia disposa actualment del seu **I Pla Intern d'Igualtat**, planificació que agrupa un conjunt d'activitats i polítiques públiques de foment i promoció del principi d'igualtat al si de la corporació.

A més, amb la planificació del I Pla Intern d'Igualtat vigent des del 2019 es poden esclarir les qüestions relacionades amb la igualtat de gènere que incumbeixen a la plantilla de l'Alcúdia, incloent una important informació que ens permet entendre i comprendre la situació del consistori. El I Pla Intern permet assentar uns principis, actuacions i polítiques que garantisquen uns entorns de treball igualitaris.

Amb tot això, també es convenient la pertinent revisió per veure les accions aplicades i els resultats obtinguts amb el I Pla Intern per complementar la informació en este **II Pla Intern d'Igualtat**.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 19 de 88

PRINCIPIS FONAMENTADORS

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 20 de 88

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

La transversalitat es configura com un principi impositiu dins de les administracions públiques, com fa referència la pròpia resolució de Beijing (1995) amb la consolidació de la definició. Per això, l'expansió de la transversalitat és una acció necessària en tots els espais i grups professionals de treball públic, per aconseguir una gestió dels recursos i serveis públics sense discriminacions per raó de gènere.

Cal esmentar que l'acció de la transversalitat permet la implicació del conjunt de la plantilla de l'Ajuntament de l'Alcúdia, la qual cosa fomenta la cooperació i promoció total de les persones integrants.

INTERSECCIONALITAT

En termes d'interseccionalitat, esdevé important entendre la qüestió de la diversitat com un dret de la ciutadania en la seua pròpia definició i situació personal complexa. Atés que esta diversitat presenta diferents necessitats i condicions pel propi estil de vida desenvolupat.

L'aplicació de la interseccionalitat suposa la inclusió i sensibilització de la diversitat amb una posició de suport no discriminatòria i empàtica, de tracte respectuós i comprensiu mitjançant la formulació d'accions específiques.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 21 de 88

PARTICIPACIÓ

La participació es el mecanisme més important de totes les societats democràtiques, sense esta acció, no tindria sentit l'existència de les administracions públiques. Per tant, els índexs de molta participació son molt positius, perquè reflecteixen bones conductes democràtiques i socials.

Dins de l'Ajuntament de l'Alcúdia, la promoció de la participació constitueix un eix fonamental de l'acció política i funcionarial, entenen que el conjunt de la plantilla té la mateixa importància en les seues percepcions. De manera que, no hi hagen biaixos participatius per raó de sexe, treballant per un paper actiu sense discriminacions.

INCLUSIÓ

Seguit del principi de participació, la inclusió dels diferents grups professionals i de les àrees de treball, és un fet amb molta importància per realitzar un correcte diagnòstic i anàlisi de la situació interna en termes d'igualtat en l'Ajuntament de l'Alcúdia.

La cooperació i participació de tota la plantilla garanteix l'objectiu d'elaborar un pla d'acció per millorar les condicions d'equitat en la plantilla, així com, entendre totes les realitats personals existents en l'estructura de treball que composa l'ajuntament.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 22 de 88

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA

La redacció i la investigació referent al II Pla Intern d'Igualtat realitzat per l'Ajuntament de l'Alcúdia, consta amb la clara referència de la perspectiva de gènere en matèria tant descriptiva-analítica, com impulsora d'accions específiques.

Entenem, que de la mateixa forma que en les polítiques d'igualtat que proposem, el llenguatge constitueix una eina fonamental per trencar barreres de gènere i ens dona una posició amb força per avançar en la promoció d'una comunicació no sexista a nivell escrit, oral i visual; tant per tant per a la ciutadania de l'Alcúdia com dins del propi ajuntament i de la seua administració.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 23 de 88

COMISSIÓ D'IGUALTAT

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 24 de 88

El naixement de la **Comissió d'Igualtat** té sentit en garantir les eines d'actuació concretes per a l'Ajuntament de l'Alcúdia, amb la gestió i promoció de la plantilla, així com, dels valors d'equitat prevalent en l'estructura organitzativa de l'administració local.

En esta direcció, la constitució de la Comissió esdevé una part fonamental en millorar l'estructura laboral del ajuntament i per tindre una referència d'actuació clara per solucionar possibles problemàtiques amb relació de la desigualtat o discriminació. Per tant, l'objectiu d'esta organització regulativa i resolutiva, és mantindré i controlar els aspectes a terme amb la igualtat dins de l'Ajuntament de l'Alcúdia (com està estipulat en **l'article 2 del Reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat**):

Article 2. Finalitat i funcions de la Comissió d'Igualtat

- La finalitat de la Comissió d'Igualtat és vetllar per la integració de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els procediments de gestió de l'entitat, participant, per a això, en els diferents processos de la seua implementació i seguiment.

Per a la consecució d'aquesta finalitat exercirà les següents funcions:

- Vetllar perquè a l'Ajuntament de l'Alcúdia es complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Realitzar un calendari d'actuacions per a executar les accions dels plans d'igualtat.
- Atendre les consultes o dubtes plantejats per la plantilla de l'Ajuntament referents als plans d'igualtat.
- Impulsar la difusió dels plans d'igualtat dins de l'organització i promoure la seua implantació.
- Promoure l'execució i el seguiment de les accions, així com l'avaluació interna i externa dels plans d'igualtat.
- Proporcionar informació quan aquesta siga sol·licitada a la representació legal dels treballadors i treballadores sobre accions implementades, sobre la consecució dels objectius fixats i sobre qualsevol altra qüestió anàloga.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 25 de 88

- Donar el vistiplau a l'informe d'avaluació anual dels plans d'igualtat.
- Controlar, vigilar i elevar en el seu cas, propostes de modificació de les conductes discriminatòries per a la correcció d'aquestes.
- Realitzar propostes de correcció quan es detecte alguna situació de desigualtat, dirigint-les a les àrees municipals corresponents perquè s'aplique el principi d'igualtat.
- Treballar i col·laborar amb l'aparell polític, administratiu i sindical de l'Ajuntament per a l'aplicació de quantes lleis i normes s'hagen promulgat i afavorisquen la igualtat.
- Quantes altres funcions la Comissió s'atribuïsquen per consens o li siguen encomanades sempre que estiguen orientades a promoure la igualtat d'oportunitats i la no discriminació a l'Ajuntament.

La comissió té la present estructura organitzativa:

REPRESENTACIÓ	TITULAR	SUPLÈNCIA
CCOO (Funcionariat)	María José Porta Osca María José Martínez Cebolla	Manuel Azañón Garvi
UGT (Funcionariat)	María Oreto Guerreros Vicent Miralles Mur	
UGT (Laborals)	Juan Martínez Bou	Irina Martínez Jordà
EQUIP GOVERN	Andreu Salom Porta María José Retamino Castel Rosa Martínez Morillo	Javier Mozos Martin
GRUPS POLÍTICS MUNICIPALS	Raquel Coronado Salomé Trescolí Bruz	Toni Montes Clorinda Cebria Madramany

El President de la Comissió serà el Sr. Andreu Salom Porta, i la Vicepresidenta la Sra. María José Retamino Castel.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 26 de 88

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 27 de 88

El present diagnòstic pretén atorgar una descripció de la realitat de l'Ajuntament de l'Alcúdia a través de l'organització de la informació de bancs de dades del consistori, contrastats amb les percepcions i suggeriments de la major part de la plantilla.

Aplicant els requisits tant del **Reial Decret 901/2020** d'1 de març, pel qual es regulen els plans d'igualtat, com del **Reial Decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, la recollida de dades i informació del present diagnòstic s'origina a través d'una metodologia mixta:

D'una banda, es compon per un **estudi quantitatiu** amb dades estructurades en taules organitzacionals i salarials, presentades amb les mitjanes aritmètiques i mitjanes dels grups per a complir amb la protecció de dades, amb l'objectiu de comprovar si el sistema retributiu compleix, de manera transversal, amb el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en matèria de retribucions.

I d'altra banda, es compon per un **estudi qualitatiu** a través de, primer, la realització de reunions qualitatives amb la Comissió d'igualtat i amb personal expert en les diferents àrees en les quals es treballen en el Pla intern d'igualtat, i segon, la realització d'un qüestionari, compost per 37 preguntes estructurades en 9 àrees, sent les principals promoció professional, formació, processos de selecció, conciliació familiar i protocols d'actuació. Totes dues parts aporten percepcions subjectives sobre les necessitats específiques que es detecten per departament.

Amb totes estes dades, podrem conèixer la situació sobre la igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de l'Alcúdia, i definir accions necessàries per a abordar i millorar les necessitats detectades en cada fase.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 28 de 88

CONTEXT DE LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT

La plantilla de l'Ajuntament de l'Alcúdia està conformada per 50 dones i 62 homes, en este sentit, es mostra que la plantilla presenta una presència equilibrada dels sexes, encara que és cert que compta amb una lleugera preponderància masculina.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA SEGONS SEXE I INSTAL·LACIONS DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA			
Instal·lació/Dependència municipal	Direcció	Persones que treballen en la instal·lació/dependència	
		Dones	Homes
Centre de Formació i d'Educació de Persones Adultes (CMFPA)	Carrer de Picasso, 16	4	2
Casa dels llauradors (Agència de desenvolupament local)	Plaça Pais Valencia 6	3	1
Biblioteca pública municipal	Carrer Grup de Dansa	2	0
Escola infantil municipal	Carrer Josep Lluis Bauset	10	0
Serveis socials	Carrer del Pintor Vergara, 28	5	4
Magatzem municipal – Servei d'obres		0	10
Neteja viària		5	2
Policia local	Carrer del Pintor Vergara, 28	3	20
Instal·lacions esportives		0	3
Casa de la cultura	Plaça Tirant lo Blanch	1	2
Consergeria (3 escoles, 1 cementir, 1 ajuntament i 1 mercat municipal)		0	6
Edifici Ajuntamnet i "Casa Solera"	Pintor Vergara	17	12
TOTAL		50	62

Si observem la distribució de la plantilla en funció dels diferents departaments i àrees de treball, les dones estan concentrades principalment en "Edifici Ajuntament" i en "Escola infantil municipal", mentre que els homes estan distribuïts fonamentalment en "l'Ajuntament", "Consergeria", "Policia local" i "Magatzem municipal-Servei d'obres".

D'esta manera s'aprecia l'existència de una segregació horitzontal en el consistori, que com a resultat de la divisió sexual del treball, concentra les dones i homes en àmbits laborals amb tasques definides en funció dels rols i estereotips tradicionals de gènere.

No obstant això, a pesar de trobar diferents àrees municipals feminitzades i masculinitzades, altres àrees com "Serveis socials" o "Neteja viària" que

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 29 de 88

tradicionalment també han tingut una composició marcat pels rols de gènere, actualment a l'ajuntament són àrees on la distribució de dones i homes es més paritària i equitativa, demostrant avanços significatius en certes espais del consistori.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER EDATS			
II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA	Dones	Homes	Total
Menys de 20 anys	0	0	0
20 – 29 anys	3	6	9
30 – 39 anys	10	8	18
40 – 49 anys	17	17	34
50 i més anys	20	31	51
TOTAL	50	62	112

Quant a la distribució de la plantilla per l'edat, es contempla que l'Ajuntament de l'Alcúdia està constituït per una plantilla de mitjana i avançada edat. Concretament, les persones ocupades, tant dones com homes, estan situades principalment en les franges d'edat de "40-49 anys" i "50 i més anys".

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELLS D'ESTUDIS ACTUAL			
II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA	Dones	Homes	Total
Sense estudis	0	1	1
Estudis primaris	4	11	15
Secundaris (Batxillerat, BUP, COU, FP)	13	24	37
Estudis Universitaris	30	19	49
Màster o Postgrau	3	7	10
Doctorat	0	0	0
TOTAL	50	62	112

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 30 de 88

Per últim, per a analitzar la situació de la plantilla de l'ajuntament, es necessari analitzar la distribució de esta segon els nivells d'estudis actuals. Podem observar que tant les dones com els homes compten majorment amb nivells d'estudi secundaris i universitaris,

En esta distribució cal destacar el major nombre de dones (30), en comparació als homes (19), situades en nivells d'estudis universitaris, mentre que els homes (24) es situen amb major freqüència en nivells secundaris que les dones (13).

Finalment, en els nivells d'estudi primaris es situen més homes que dones, de igual manera que ocorre en els nivells superiors de màster o postgrau.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 31 de 88

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

El procés de selecció i contractació és un pilar fonamental en les administracions públiques, no sols per la seua rellevància en la incorporació de talent i nous perfils professionals, sinó també perquè a través d'aquests processos s'incorpora la promoció de valors com la igualtat d'oportunitats.

Actualment encara persisteixen desafiaments en relació a la igualtat oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral que es continuen reflectint en els processos de contractació. Això implica per exemple la contractació de dones i homes en àrees i ocupacions tradicionalment feminitzades i masculinitzades, la qual cosa resulta en una desigualtat d'oportunitats.

A més, s'ha constatat l'existència de llenguatge sexista en les bosses de treball desenvolupades des de l'any 2019, com per exemple la publicada a l'any 2020 per al lloc de treball de operari/a de serveis múltiples[1] o per a educació infantil al 2022. A més, no es detecta la inclusió de cap mesura positiva per garantir el principi de presència equilibrada, sent molt important en un ajuntament on s'identifiquen àrees molt masculinitzades i feminitzades. A les bases estudiades, també es detecta l'absència de mesures positives o que fomenten la promoció de la contractació del sexe infrarrepresentat, com per exemple tenint presència equilibrada als tribunals o rebent formació prèvia sobre avaluació dels processos de selecció de manera no sexista.

En este context es torna essencial abordar estes problemàtiques a través d'accions positives en els processos de selecció i contractació. La promoció activa de contractació de dones en rols tradicionalment masculins i l'eliminació de biaixos de gènere en els criteris de selecció fomenta una igualtat real i efectiva en

[1] https://www.lalcudia.com/ajuntament/portaltransparencia/190620_DECRET_RRHH%20%20OPERARI%20SERVEIS%20MULTIPLES.pdf

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 32 de 88

la nostra administració local, a més d'enriquir les nostres àrees de treball amb més diversitat de perfils que poden aportar noves perspectives.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Observar com es distribueix la plantilla segons grup i tipus de relació laboral pot revelar uns certs patrons estructurals que han persistit tradicionalment en les administracions públiques. En este sentit, les dones tendeixen a estar infrarepresentades en els grups professionals més alts, i amb unes vinculacions laborals més inestables, la qual cosa no sols té impacte en la seua estabilitat econòmica, sinó que també pot reflectir una limitació en el seu accés a llocs de responsabilitat.

Analitzar la distribució de la plantilla de l'ajuntament a través de com es classificada professionalment, ajuda a esclarir unes certes desigualtats, i eliminar-les per a garantir una igualtat d'oportunitats en l'entorn laboral:

DISTRIBUCIÓ TOTAL DE LA PLANTILLA PER GRUPS DE CLASIFICACIÓ LABORAL			
II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA	Dones	Homes	Total
A1	3	5	8
A2	11	10	21
B	1	3	4
C1	25	20	45
C2	4	1	5
E (APS)	6	23	29
TOTAL	50	62	112

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 33 de 88

Respecte als grups de classificació professional que ocupen les persones ocupades, s'aprecia que la distribució majoritària es troba en els grups C1 i A2 tant per a dones com per a homes.

A més, els homes també es concentren de manera majoritària en el grup E (APS).

En les dones, el grup C1 engloba llocs administratius, de Tècniques d'Escola infantil i d'Agents de Policia Local, mentre que el grup A2 engloba llocs de Treballadores Socials.

En el cas dels homes, el grup C1 fa referència quasi exclusivament a Agents de Policia Local, mentre que els que pertanyen al grup E (APS) són operaris de Serveis múltiples, Oficials d'obres, Conserges i Guàrdies rurals.

Tot i que són les mateixes categories laborals, els llocs que es desenvolupen estan marcats pels rols i estereotips de gènere, de manera que les dones es concentren en llocs administratius i d'educació i els homes en treballs manuals i de forces de seguretat.

D'igual manera, es contemplen diferències en els sexes en els grups de classificació professional superiors. Concretament, la concentració és superior per a les dones en el grup A2. Per contra, en el grup A1 la composició és lleugerament superior per als homes.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 34 de 88

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE RELACIÓ LABORAL			
II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA	Dones	Homes	Total
Funcionariat de carrera	11	18	29
Funcionariat d'interinitat	14	13	27
Personal laboral fixe	2	11	13
Personal laboral indefinit	15	13	28
Personal laboral temporal	7	7	14
Personal eventual	1	0	1
TOTAL	50	62	112

La distribució de la plantilla segon la seua relació laboral amb l'ajuntament mostra que les treballadores presenten una vinculació laboral més precària que els treballadors, fonamentalment per estar situades com a personal laboral indefinit en major mesura que els homes, mentre que ells es situen amb major proporció com personal laboral fixe.

Esta distribució també es mostra que les dones estan disposades majoritàriament en la categoria de "Funcionariat d'interinitat". Per contra, en la relació laboral de funcionariat de carrera, la presència és inferior per a les treballadores que per als treballadors.

En este sentit, és necessari destacar les conseqüències que té especialment per a les treballadores posseir vincles més precaris des del punt de vista laboral, a més de generar una major inseguretat laboral, impedeix la participació en diversos procediments del consistori com per exemple en els tribunals dels processos selectius i en els procediments de promoció interna.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 35 de 88

Es important fer menció de la reproducció d'un llenguatge no neutre als models estudiats com són l'annex de personal. Reduir la implicació que poden tindre imaginaris preestablerts mitjançant un llenguatge neutre fomenta la inclusió de dones i homes en sectors on es troben de forma infrarrepresentada i garantir així, la igualtat d'oportunitats.

FORMACIÓ

Una de les àrees on els obstacles per a aconseguir la igualtat d'oportunitats de dones i homes arriben a ser més evidents és en l'àmbit de la formació. En este context existeixen diversos obstacles que poden dificultar significativament al desenvolupament professional de les dones.

Tradicionalment, les responsabilitats de cura s'assignen a les dones, dificultant la seua participació en activitats de formació i de desenvolupament professional, sobretot si es produeixen fora de l'horari laboral o en sessions que requerisquen temps addicional, tenint això un impacte directe en la seua promoció i creixement professional.

És crucial reconéixer que l'accés a la formació ha de donar-se a través d'un accés igualitari, on totes les persones que conformen la plantilla de l'ajuntament tinguen l'oportunitat d'adquirir habilitats i competències en les mateixes condicions per a desenvolupar el seu creixement i desenvolupament professional.

Segon les dades arreplegades en les taules organitzacionals, observem la següent distribució segon la formació rebuda per la plantilla de l'Ajuntament de l'Alcúdia:

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 36 de 88

FORMACIÓ DE L'ÚLTIM ANY NATURAL				
ANUAL 2022				
II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA		Dones	Homes	Total
Nombre de persones que han rebut formació en l'últim any		23	32	55
Tipus de formació	Habilitats directives	4	2	6
	Formació tècnica especialitzada	20	26	46
	Formació en igualtat d'oportunitats	1	2	3
	Altres... (especificar)	4 (educació)	7 (carretiller, ESO, IVASPE)	11
Metodologia	Formació on-line	18	20	38
	Presencial	12	13	25
Lloc	Al centre de treball	1	7	8
	Fora del centre de treball	15	17	32
Horari	Durant la jornada laboral	6	8	14
	Fora de la jornada laboral	18	24	42

La següent taula mostra que els homes participen en major mesura que les dones en les accions formatives. Concretament, en el període analitzat (2022) hi ha 20 homes més que dones que participen en les diferents formacions. No obstant això, hi ha que tindre en compte que en el total de la plantilla de l'ajuntament hi ha un nombre major de homes que de dones.

Podem concloure, en este sentit, que existeix una distribució bastant equitativa quant a la participació en les activitats formatives, però és important reflectir eixa menor participació per part de les dones, que pot reflectir en alguns sentits, més

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 37 de 88

dificultats per part d'elles a l'hora de tindre les mateixes oportunitats que els seus companys per a accedir i realitzar formació.

Segons el tipus de formació rebuda, tant dones (20) com homes (26) destaquen en la realització de "Formació tècnica especialitzada". Per altra banda, en la formació en "Habilitats directives" destaca el nombre de dones (4) que supera al d'homes (2), significant que cada vegada més, les dones es formen per a arribar a llocs directius i de responsabilitat. Quant a "Formació en igualtat d'oportunitats" és seleccionada per una part minoritària de la plantilla, per 2 homes i 1 dona.

Segons la metodologia triada, tots dos, dones (18) i homes (20), realitzen les formacions "en línia" amb més freqüència que de manera "Presencial", facilitant la participació en les formacions de les persones ocupades que fan ús de mesures de conciliació.

Finalment, en referència al lloc on es realitza la formació i l'horari, tant dones com homes realitzen amb més freqüència les formacions "Fora del centre de treball" i "Fora de la jornada laboral". El desenvolupament de cursos formatius fora del lloc i dels horaris de treball pot obstaculitzar que totes les treballadores i treballadors puguen realitzar les accions formatives.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 38 de 88

FORMACIÓ PREVISTA (PRÒXIM ANY)		
Nombre de cursos de formació previstos		**Total**
Tipus de formació	**Habilitats directives**	6
	Formació tècnica especialitzada	49
	Formació en igualtat d'oportunitats	2
	Altres... (Especificar)	14 (educació, anglés, carretiller, tir policial, primers auxilis, valencià)
Metodologia	**Formació on-line (Especificar cursos)**	49
	Presencial (Especificar cursos)	30 (educació, anglés)
Lloc	**Al centre de treball**	14
	Fora del centre de treball	32
Horari	**Durant la jornada laboral**	22
	Fora de la jornada laboral	33

Quant a la formació prevista per a l'any 2023, la plantilla de l'ajuntament continuarà una tendència bastant semblant a la formació de 2022. El tipus de formació més escollida continuarà sent "Formació tècnica especialitzada" (49).

Respecte a la metodologia, lloc i l'horari de realització de les formacions previstes, es continua prioritzant formació en línia, fora del lloc de treball i fora de la jornada laboral, característiques que poden indicar la necessitat de conciliació de les activitats formatives amb la vida laboral, familiar i personal de la plantilla de l'ajuntament.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 39 de 88

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Analitzar les promocions a nivell intern és essencial per a comprendre i abordar les desigualtats de gènere que persisteixen en l'àmbit laboral, fins i tot en espais tradicionalment considerats més igualitaris, com el sector públic.

L'àrea de promoció professional aborda els desafiaments que les dones han hagut d'enfrontar de manera estructural per a poder avançar en les seues carreres professionals, això inclou la revisió i millora de polítiques, pràctiques i estructures organitzatives que poden no ser prou flexibles i representatives, amb l'objectiu de millorar la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees de la nostra administració.

ANUAL 2022					
I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA		Dones	Homes	Total	Temps que han tardat en promocionar (Any en el que van entrar al lloc de treball i any en el que han promocionat)
Nombre de persones que han ascendit de grup	A2 àA1	0	0		
	B à A2	0	1		10 anys
	C1 à B	0	1		2 anys
	C2 à C1	0	0		
	E à C2	0	0		
Nombre de persones que han ascendit dins del mateix grup	A1	0	0		
	A2	0	0		
	B	0	0		
	C1	0	0		
	C2	0	0		
	E	0	0		
Total		0	2		

Les taules organitzacionals també recullen informació amb respecte a la promoció professional interna. Quant a promocions internes produïdes d'un grup a un altre per part de la plantilla en 2022, únicament es van produir per part d'homes. Una promoció del grup B al A2, i altre del grup C1 al B. Trobant diferències en el temps que van tardar a promocionar, ja que en el cas de l'home

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 40 de 88

que va promocionar al grup professional més alt, A2, ho va fer en un període de 10 anys, mentre que el altre cas de l'home que va promocionar a B ho va fer en un període de temps de 2 anys.

Quant a persones promocionant en 2022 dins del mateix grup, no es van produir ninguna.

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA	Dones	Homes	Total
Nombre de persones amb responsabilitats familiars (menor o persona dependent al seu càrrec) que han promocionat	0	2	2

Finalment, de les promocions realitzades en el període de 2022, els dos homes que van ascendir de grup comptaven amb responsabilitats familiars, amb menors o persones dependents a càrrec.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 41 de 88

CONDICIONS DE TREBALL

Garantir un ambient laboral segur i igualitari és un requisit fonamental per a fomentar un entorn laboral saludable on la plantilla puga desenvolupar les seues funcions.

No obstant això, cal tindre en compte que els regs laborals als quals s'enfronten dones i homes poden ser diferents quant a que tasques es desenvolupen en cada àrea.

L'ambient laboral de les dones, a causa de factors com la doble càrrega de cures, pot estar condicionat per diversos riscos laborals que passen desapercebuts, com pot ser l'estrès, la pressió, la doble jornada, ansietat... Per este motiu és important abordar l'entorn de treball i els riscos laborals des de la perspectiva de gènere a través del present II Pla Intern d'Igualtat.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 42 de 88

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Actualment la conciliació de la vida laboral, personal i familiar és un desafiament que no s'exerceix de manera igualitària en dones i homes. Esta àrea del II Pla Intern d'igualtat està enfocada a abordar aquests desequilibris de gènere i a promoure una cultura del foment de la corresponsabilitat en la nostra plantilla.

És fonamental que treballadores i treballadors coneguen i exercisquen plenament els seus drets de conciliació i la normativa on estan recollits. Els rols de gènere tradicionals han influït en què siguen normalment les dones les que més sovint facen ús dels permisos i drets de conciliació, situant-les en desavantatge en l'àmbit laboral. Per este motiu, el foment de la corresponsabilitat és crucial, impulsant que tant dones com homes gaudisquen per igual de les mesures de conciliació, compartint les responsabilitats de cura i ajudant a crear un entorn laboral més equitatiu.

Per a conèixer la situació amb relació a les necessitats de conciliació i corresponsabilitat de la plantilla de l'Ajuntament de l'Alcúdia, arrepleguen la informació de diverses eines:

Per una banda, les taules organitzacionals ens permeten conéixer dades com el nombre de persones ascendentes i descendents, i les dades de estes persones a càrrec, per a analitzar el grau de necessitats de conciliació que tenen les persones treballadores.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 43 de 88

NOMBRE DE DESCENDENTS (DE LA PLANTILLA ACTUAL)			
II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA	Dones	Homes	Total
0	10	24	34
1	13	16	29
2	21	14	35
3	5	5	10
Més de 3	1	3	4
Total	50	62	112

En esta primera taula es mostra la diferència entre el nombre de empleades i empleats amb persones descendents a càrrec. En este context és significatiu el superior nombre d'homes que no tenen persones descendents a càrrec a diferencia de les dones.

També es important destacar que el nombre de dones amb descendents a càrrec augmenta a mesura que augmenta el nombre de 1 a 2 filles i fills, escenari que ocorre al contrari en el cas dels homes. Solament augmenta el nombre d'homes un poc per damunt de les dones quan es tracta de tindre més de tres persones descendents a càrrec.

NOMBRE DE ASCENDENTS DEPENDENTS (DE LA PLANTILLA ACTUAL)			
II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA	Dones	Homes	Total
0	45	53	97
1	2	8	10
2	3	1	4
3	0	0	0
Més de 3	0	0	0
Total	50	62	112

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 44 de 88

En el cas de les persones amb ascendents a càrrec, es mostra que la majoria de la plantilla no té estes necessitats de conciliació. No obstant això, en quant a les persones que tenen ascendents a càrrec, son majoritàriament homes (8) quines tenen una persona ascendent a càrrec, mentre que quan son dues persones ascendents, la majoria de persones amb esta responsabilitat familiar son dones (3).

EDATS DE LES FILLES I FILLS (DE LA PLANTILLA)			
II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA	**Dones**	**Homes**	**Total**
Menys de 3 anys	10	2	12
De 4 a 6 anys	7	3	10
De 7 a 14 anys	11	14	25
De 15 a 18 anys	9	9	18
Total	37	28	65

Per a facilitar la interpretació d'esta anàlisi amb respecte a les edats, en esta primera taula apareix representat l'edat de la descendència de les persones treballadores, específicament la que està conformada per 1 fill/a, mentre que en la segona taula apareix representat l'edat de la descendència de les persones ocupades composta per 2 fills/es o més.

En esta primera taula s'aprecia que en les primeres edats "menys de 3 anys" i "de 4 a 6 anys", on les filles i fills tenen unes necessitats de cures majors, la presència de dones (17) és major que la de homes (5). La presència d'homes s'assembla a la de les dones en les edats posteriors de filles i fills "de 7 a 14 anys" i "de 15 i més anys", on la descendència té menys necessitats de cures.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 45 de 88

Si observem la següent taula d'edats de més de 1 descendents, s'aprecia que tant les dones com els homes tenen descendència que necessita atenció i cures, encara que en franges d'edat diferenciades, i per tant, amb diferència en les necessitats de cures, de manera que requereixen fer ús de mesures de conciliació per a compatibilitzar la vida laboral, familiar i personal.

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA	Descendent 1	Descendent 2	Descendent 3	Descendent 4
Dona	De 7 a 14 anys	De 15 a 18 anys		
Dona	De 7 a 14 anys	De 15 a 18 anys		
Dona	De 7 a 14 anys	De 7 a 14 anys	De 7 a 14 anys	
Dona	De 7 a 14 anys	De 7 a 14 anys	De 15 a 18 anys	
Dona	De 4 a 6 anys	De 7 a 14 anys		
Dona	De 4 a 6 anys	De 7 a 14 anys		
Home	De 7 a 14 anys			
Home	De 7 a 14 anys	De 7 a 14 anys		
Dona	De 7 a 14 anys	De 15 a 18 anys		
Dona	De 7 a 14 anys	De 7 a 14 anys	De 15 a 18 anys	
Home	De 7 a 14 anys	De 7 a 14 anys		
Home	De 7 a 14 anys	De 15 a 18 anys		
Home	De 7 a 14 anys	De 7 a 14 anys	De 15 a 18 anys	De 15 a 18 anys
Home	De 4 a 6 anys	De 7 a 14 anys		
Home	De 7 a 14 anys	De 15 a 18 anys		
Home	Menys de 3 anys	De 7 a 14 anys		
Dona	Menys de 3 anys	De 4 a 6 anys		
Dona	De 7 a 14 anys	De 7 a 14 anys		
Home	Menys de 3 anys	Menys de 3 anys		

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 46 de 88

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

Que tant dones com homes tinguen representació en tots els nivells de l'organització de l'ajuntament, tant en els nivells base com en els càrrecs de responsabilitat i d'organització és un indicador de la responsabilitat d'una entitat pública amb la igualtat de gènere.

No obstant això, en moltes ocasions persisteix elements de desigualtat en este àmbit. Un dels aspectes menys visibles, però igualment significatius de la infrarepresentació femenina és la falta de reconeixement dels assoliments de les dones. Sovint, les contribucions i els assoliments de les dones són invisibilitzats, la qual cosa perpetua la percepció errònia que les dones no tenen un paper destacat en l'organització. Esta falta de visibilitat contribueix a la falta de models a seguir femenins i, en última instància, a la infrarepresentació en rols de lideratge.

Com s'ha presentat amb les anteriors taules, es detecta una infrarrepresentació femenina en sectors com la policia local o en àrees com obres i serveis.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 47 de 88

Per esta part, s'ha confeccionat una anàlisi quantitativa dels ingressos que rep la plantilla en l'anualitat del any 2023.

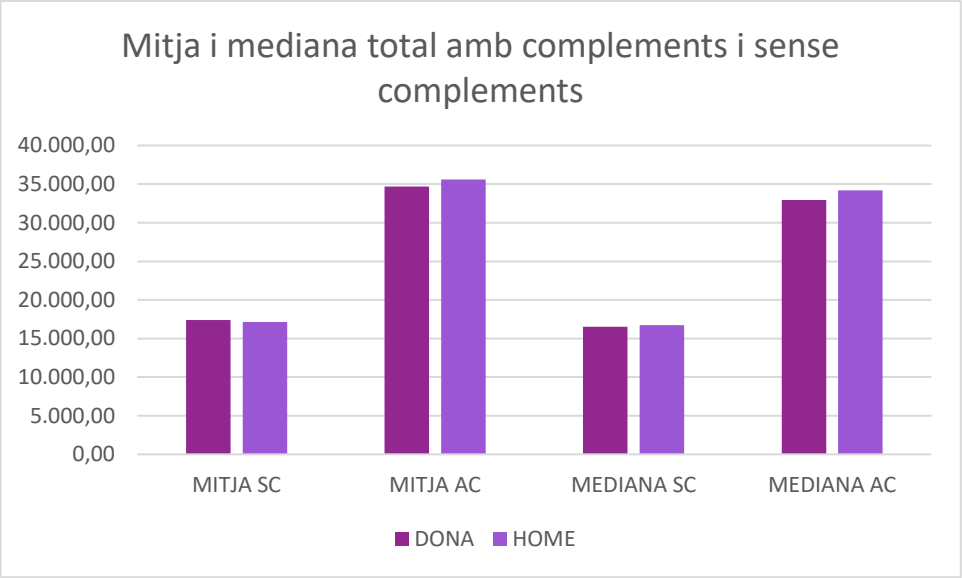
Es realitza una representació de la distribució per sexe de la plantilla i la consecució de les operacions aritmètiques marcades per el Reial Decret 902/2020, que indica l'obligació de realitzar esta anàlisi, mitjançant una auditoria salarial en què es representen tant les dades en mitjanes aritmètiques com en la pròpia mitjana, per a conèixer la realitat salarial dels grups laborals de l'Ajuntament de l'Alcúdia. Este model permet un exercici de transparència amb un conscient respecte per assegurar la protecció en el tractament de dades, que queda patent en el procediment de l'anàlisi.

- VALORS GLOBALS

TOTAL	MITJA SC	MITJA AC	MEDIANA SC	MEDIANA AC
DONA	17.386,09	34.705,40	16.528,02	32.936,39
HOME	17.159,55	35.597,84	16.738,06	34.196,70

Partint de la plantilla en la seua totalitat, veiem com la mitja del salari de les dones sense complements (SC) és en poca mesura superior al dels homes, valor que canvia quan analitzem els complements (AC), sent la mitja dels homes un poc més superior a la de les dones.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 48 de 88



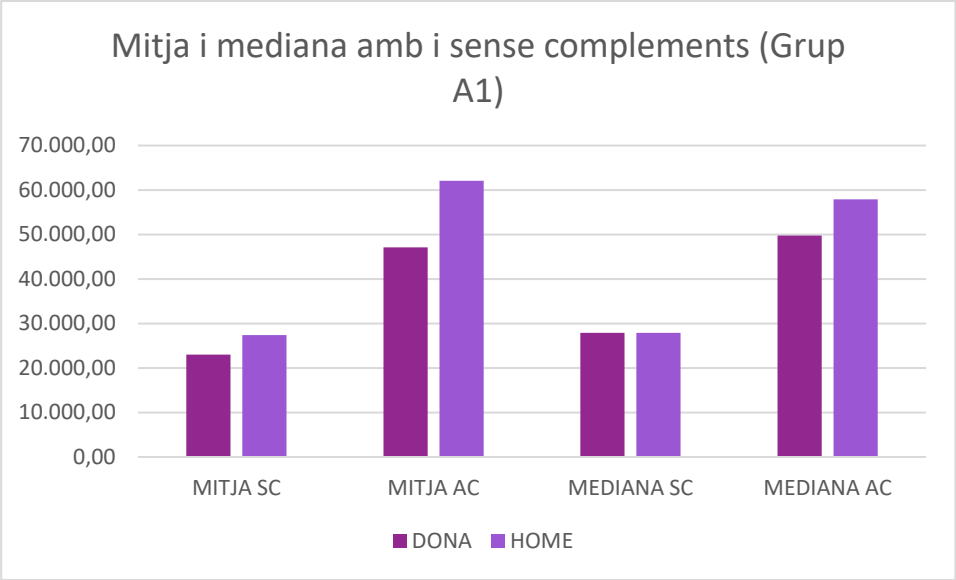
L'administració pública constitueix un espai de treball molt més meritocràtic que l'empresa privada, reglant i establint els salaris dels llocs de treball segons normativa vigent. A més, l'Ajuntament de l'Alcúdia disposa d'una RLT, ferramenta que facilita més encara que no es donen biaixos de gènere a l'hora d'establir les retribucions de la plantilla.

- VALORS PER GRUPS LABORALS

Passant a fer una estimació de la mitja i la mediana del total anual sense i amb complements desagregats per sexe per cada grup laboral, és important mencionar que al grup B només es troba una persona a data del 2023, doncs no s'ha pogut fer la comparativa desagregada per sexe en eixe grup.

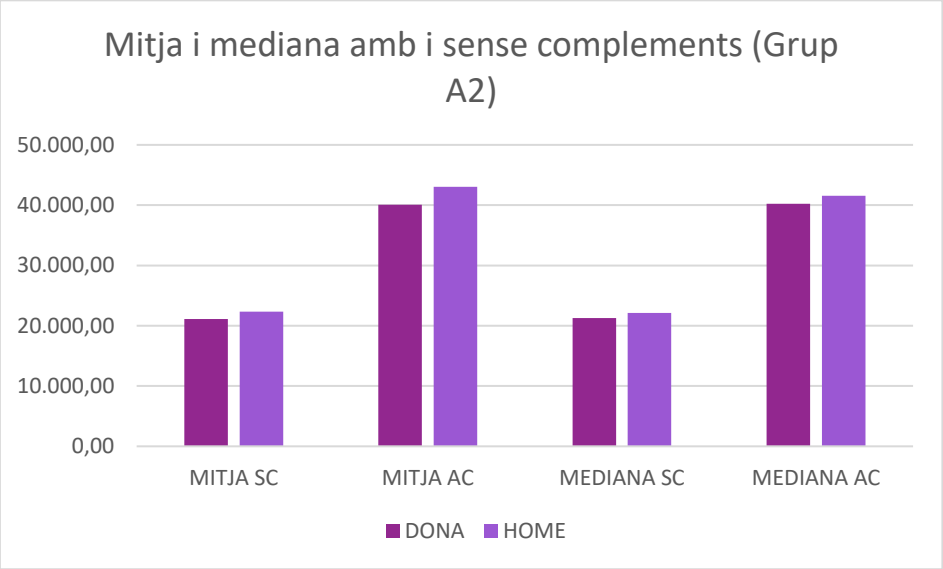
A1	MITJA SC	MITJA AC	MEDIANA SC	MEDIANA AC
DONA	23.036,75	47.133,87	27.910,37	49.762,67
HOME	27.415,57	62.048,74	27.910,37	57.912,36

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 49 de 88



Al grup A1 veiem com tant la mitja com la mediana sense complements és molt similar entre dones i homes. No obstant, és quan comencem a avaluar els complements quan la mitja masculina s'incrementa.

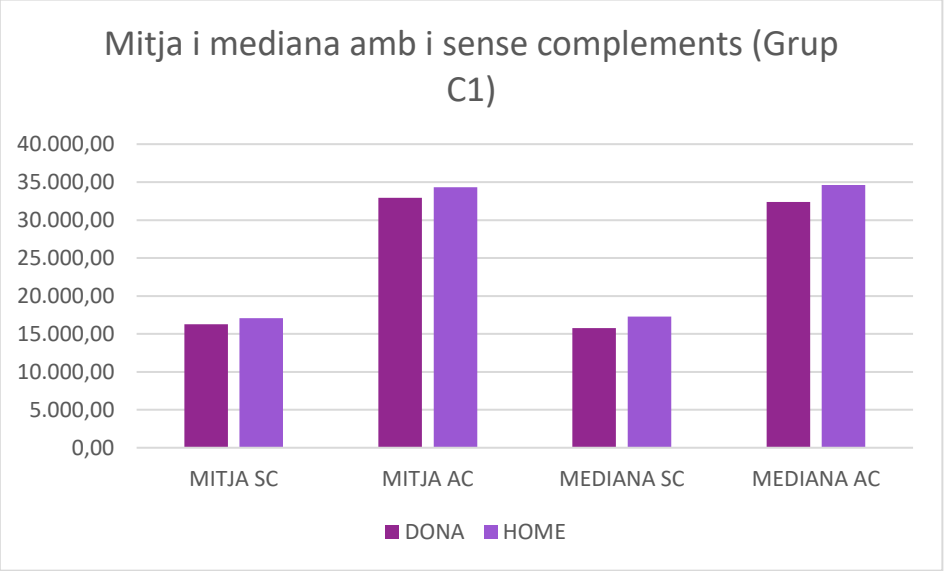
A2	MITJA SC	MITJA AC	MEDIANA SC	MEDIANA AC
DONA	21.136,30	40.064,75	21.270,76	40.223,96
HOME	22.310,58	43.040,44	22.098,14	41.551,29



Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 50 de 88

La distribució esmentada al grup A1 s'equilibra quan passem al grup A2. Al ser grups on el nombre de personal s'incrementa, i les categories professionals reben uns complements de nivell similar, veiem com la mitja i la mediana amb complements no implica una diferència tan substancial com ho feia al grup A1. No obstant, segueix repetint-se el patró on la mitja i mediana sense complements és molt similar entre dones i homes, però s'incrementa a favor dels homes quan afegim complements de destí i específic.

C1	MITJA SC	MITJA AC	MEDIANA SC	MEDIANA AC
DONA	16.280,65	32.948,71	15.769,81	32.385,27
HOME	17.055,35	34.337,73	17.263,17	34.616,77



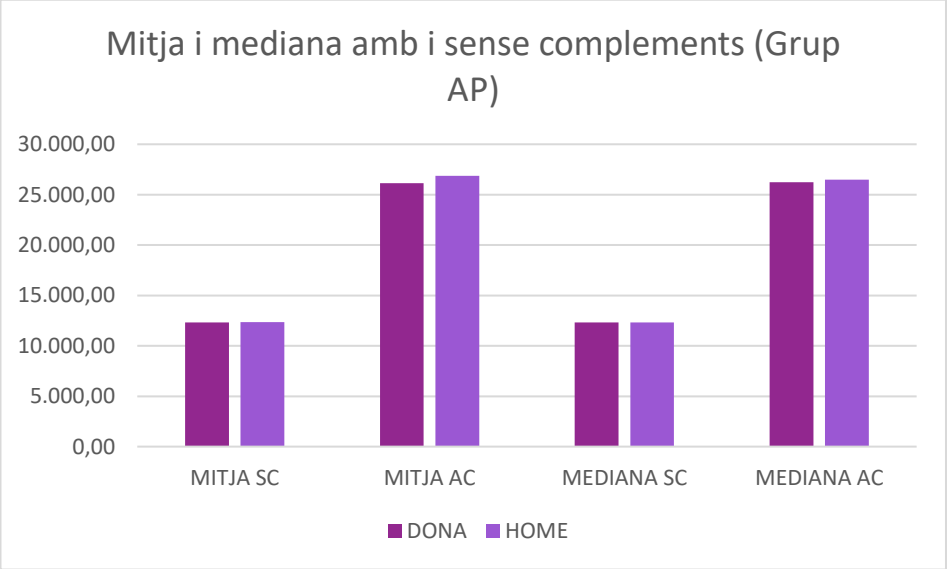
Al grup C1 passa exactament el mateix que el que comentàvem anteriorment: les diferències del salaris amb complements entre homes i dones es redueixen en comparació als grups més elevats. No obstant, es segueix reproduint sistemàticament el fet que els homes tenen uns salaris superiors de mitja en comparació a les dones.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 51 de 88

C2	MITJA SC	MITJA AC	MEDIANA SC	MEDIANA AC
DONA	15.226,55	28.934,21	15.226,55	28.934,21
HOME	13.800,81	28.571,14	13.800,81	28.571,14

És important assenyalar que al grup C2, al disposar només de dues persones a l'annex de personal, es troben dos valors individualitzats, què per ser de dos llocs de treball diferents, es troben diferenciats de l'anterior forma mostrada.

AP	MITJA SC	MITJA AC	MEDIANA SC	MEDIANA AC
DONA	12.320,05	26.133,83	12.332,26	26.219,31
HOME	12.345,97	26.874,63	12.332,26	26.489,19



Per últim, veiem com al grup AP les diferències són pràcticament inexistents, ja siga sense complements com el salari amb complements.

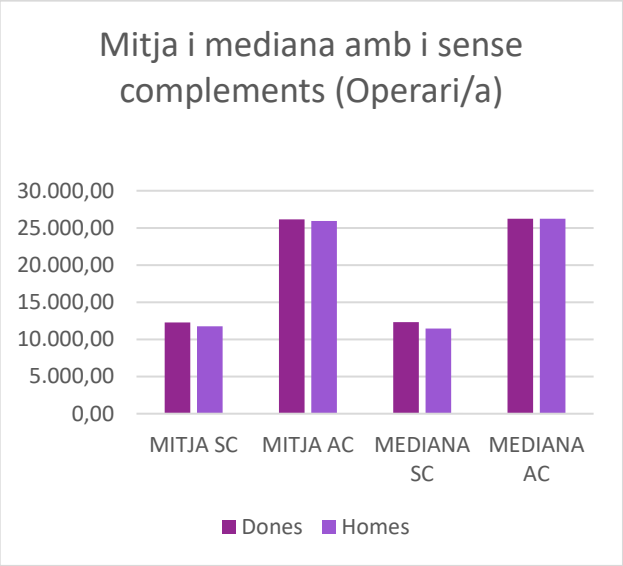
En definitiva, es contrasta què, en els grups superiors es poden donar diferències salarials en major mesura en comparació amb els grups inferiors. En moltes

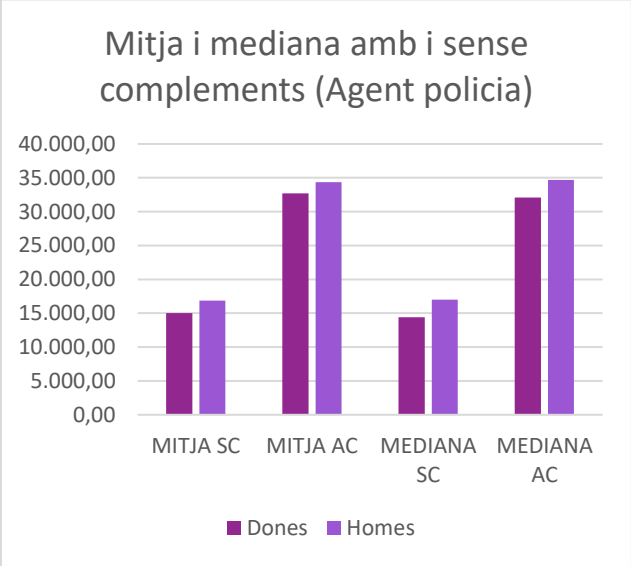
Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 52 de 88

ocasions, diversos llocs de treball ocupats pels homes disposen de nivells de complements més elevats en comparació als llocs ocupats per les dones. No obstant, el que es constata també amb l'organitzacional és que les dones s'han anat incorporant a estos grups també, però que al ser grups on el nombre de llocs de treball són més reduïts, les diferències pròpies dels llocs de treball afecta directament a les diferències salarials.

- VALORS PER LLOCS DE TREBALL[2]

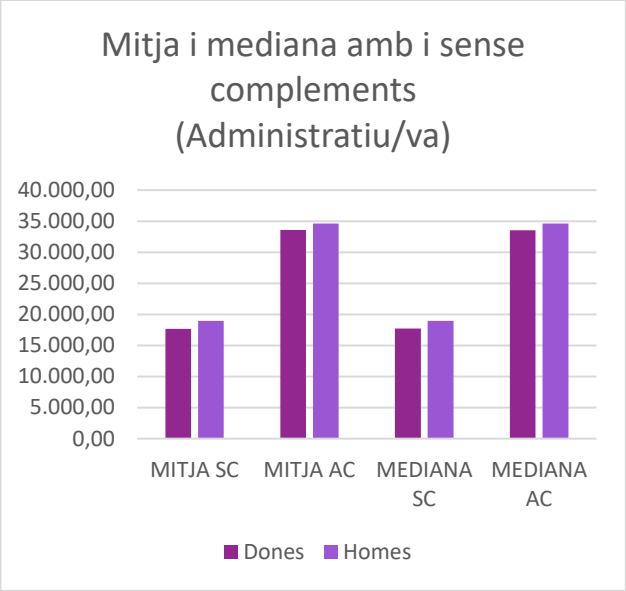
Per últim, s'analitza la distribució de les mitjes i medianes amb i sense complements en llocs de treball ocupats per homes i per dones, per identificar si, realitzant el mateix treball trobem alguna diferència significativa.

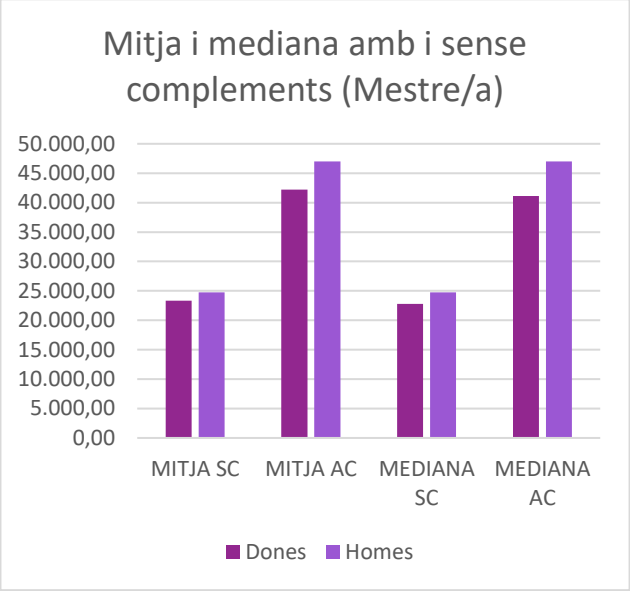


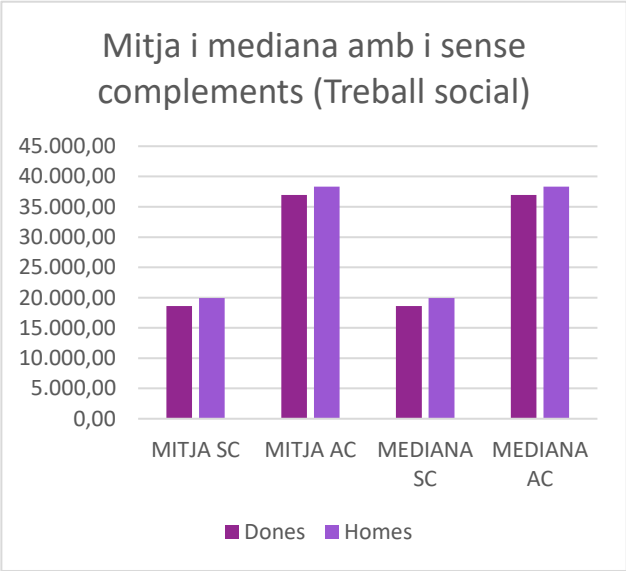


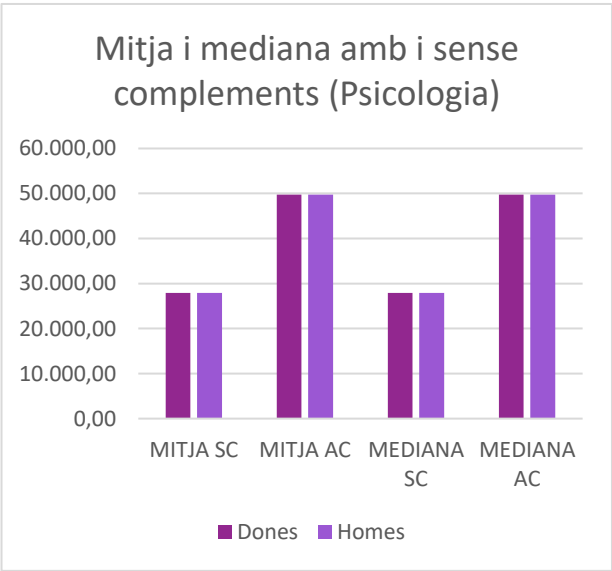
[2] Estudi dels llocs de treball amb més d'una plaça i mixtes.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 53 de 88

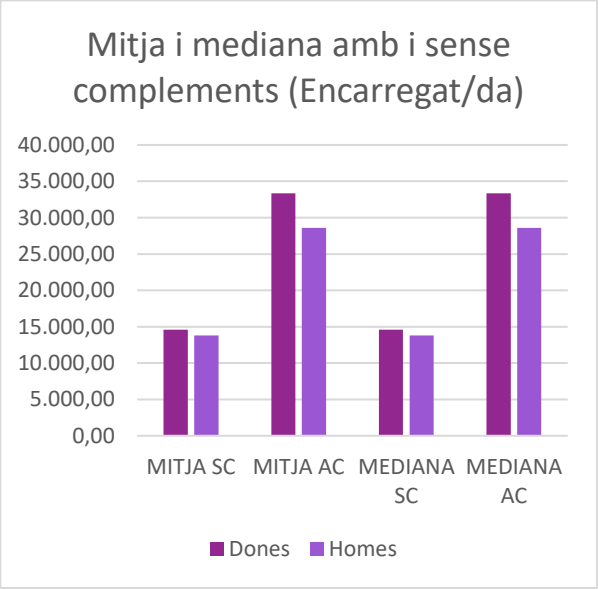


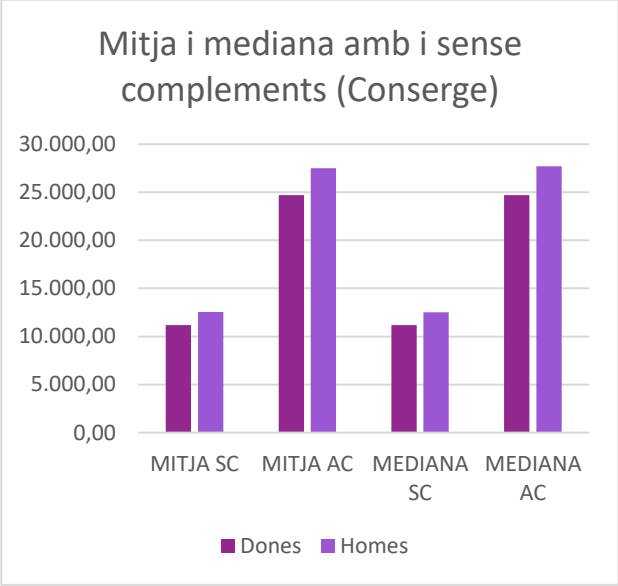


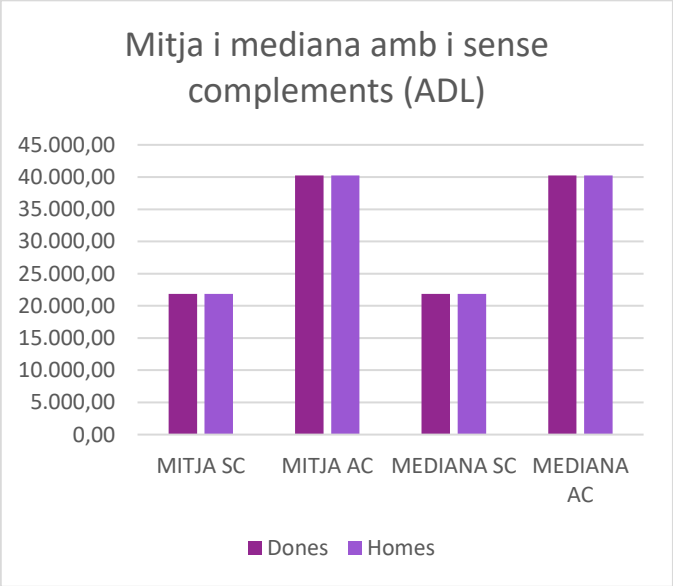




Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 54 de 88







A les anteriors gràfiques s'estudia la mitja i mediana del salari anual sense complements i amb complements per als llocs de treball d'ADL, conserge, encarregat/da, treball social, psicologia, mestre/a, administratiu/va, agent de policia i operari/a. En general, no s'observen diferències en la majoria dels llocs de treball. No obstant, sí que es despunten els treball de conserge i mestre/a encara que no arriben a suposar una diferència de més de 5.000€ en cap situació, sent estes diferències degudes a la diferència de triennis que afecten tant a salari sense complements com al de amb complements.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 55 de 88

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

La creació d'un entorn laboral segur i lliure de qualsevol tipus de discriminació en el consistori és un dels principals objectius del present pla intern d'igualtat. En este context comptar amb protocols de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe és fonamental. Estos protocols no sols recullen les mesures d'actuació i de protecció de les víctimes en estes situacions, sinó que també són una eina de prevenció, que serveixen de precedent per a fomentar una cultura laboral segura, inclusiva i respectuosa per a tota la plantilla.

Actualment l'Ajuntament de l'Alcúdia disposa d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Seria convenient adequar-lo i actualitzar-lo a les noves normatives en matèria d'igualtat, incloent per exemple nous riscos laborals amb perspectiva de gènere. No s'ha iniciat en el temps de vigència del pla cap procediment de denúncia per motiu d'assetjament sexual. No obstant això, es considera necessari difondre l'existència d'este document i estos procediments a la resta de la plantilla.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 56 de 88

LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA

El llenguatge no sols és una forma de comunicació, sinó també una eina per a transformar la nostra percepció del món. En este context, el llenguatge inclusiu i no sexista es converteix en una eina fonamental per a eliminar barreres i biaixos de gènere estructurals.

Un ajuntament té la responsabilitat fonamental de donar accés igualitari a tota la seua ciutadania a diferents serveis públics. Per a comunicar i oferir informació per a tota la ciutadania per igual, visibilitzant a totes les persones. Per això és essencial que la pràctica d'un llenguatge inclusiu i no sexista s'integre en tots els nivells i àrees de treball internes, des de la redacció oficial fins a la interacció quotidiana amb el veïnat.

Com s'ha mencionat anteriorment, continua donant-se de manera generalitzada un llenguatge sexista de manera transversal a l'ajuntament, sobre tot a la documentació administrativa local i a cartells de les instal·lacions municipals. Sí s'ha detectat una millora en la comunicació municipal a les seues xarxes socials, doncs s'identifica l'ús d'un llenguatge inclusiu en la majoria de les publicacions.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 57 de 88

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La violència de gènere és una de les majors manifestacions de la desigualtat de gènere, i el fet d'incloure esta àrea en el nostre pla intern d'igualtat reflecteix la responsabilitat conjunta de la nostra plantilla municipal en presentar una resposta integral davant a qualsevol de les seues manifestacions.

La col·laboració activa de la plantilla és un pilar fonamental, i la sensibilització i formació específica en este àmbit exerceixen un paper crucial per a, d'una banda, comprendre la magnitud del problema i per un altre, adquirint habilitats necessàries per a identificar i previndre totes les manifestacions de la violència en l'àmbit municipal.

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

El present Pla Intern d'Igualtat està fonamentant en el principi de la transversalitat de gènere, és a dir, integra la perspectiva de gènere en totes les àrees i nivells de l'organització del consistori, amb l'objectiu de garantir la igualtat de dones i homes en la presa de decisions, igual que en totes les polítiques públiques, programes i accions que el conformen.

La transversalitat és fonamental, ja que presenta la igualtat de dones i homes com un enfocament que està present i orienta totes les àrees organitzatives en la nostra administració. S'enfoca en com promoure, des de la nostra estructura organitzativa, la implementació efectiva de polítiques i pràctiques igualitàries i equitatives.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 58 de 88

AVALUACIÓ DE L'ANTERIOR PLA INTERN D'IGUALTAT

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 59 de 88

La realització del I Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de l'Alcúdia (2019-2022) va significar l'establiment de les bases per a iniciar una actuació transversal amb l'objectiu de continuar fomentant uns espais de treball igualitaris en la nostra administració. Amb la seua funció i vigència expirada l'any 2022, es fa necessari revisar els assoliments i dificultats trobats en el camí cap a la igualtat, així com, comparar l'evolució obtinguda en aquests 4 anys.

- **DIAGNÒSTIC DEL I PLA INTERN D'IGUALTAT** -´

Es fa una comparativa de les dades organitzacionals i distributives de la plantilla arreplegades en els dos plans.

El primer que s'observa és que ha hagut un increment de la plantilla, substancialment de dones, passant de 35 a 50 (+15) i els homes de 57 a 62 (+5). Es a dir, s'han incorporat tres voltes més dones que homes a la plantilla.

A més, podíem observar com trobàvem llocs masculinitzats (policia local o magatzem municipal) i feminitzats (Ajuntament o l'Escoleta Pública). Esta situació es manté.

En relació amb les edats, s'incorporen més perfils joves d'entre 20 a 29 anys, sobre tot dones. I es redueix la diferència de dones i homes de més de 50 anys (els homes duplicaven a les dones amb 32H i 14D) i ara 20D i 31H, reduint la diferència a 11 persones en compte de 18 persones de diferència. En conclusió, s'ha incorporat en general a la plantilla més dones de diferents edats.

Les dones segueixen estant més formades que els homes, apareixent la problemàtica de la sobre qualificació. Esta sobre qualificació es confirma observant com les dones s'ubiquen als grups A2 i C1, en comparació amb els homes que també ocupen substancialment el grup E –grup no arreplegat al pla del 2019–.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 60 de 88

Respecte a la estabilitat laboral, s'observa com continua existint un elevat nombre de dones i homes com a personal laboral, però si s'ha incrementat el funcionariat d'interinitat, sobre tot entre les dones, produint una major estabilitat laboral que afecta a la capacitat de conciliació de cada dona.

A l'anterior pla no hi ha un registre retributiu comparatiu, per la qual cosa no podem observar les diferències salarials que poden requerir d'alguna actuació. Part imprescindible, només es va atendre amb un qüestionari online amb les percepcions de la plantilla.

- **ACCIONS REALITZADES DEL I PLA INTERN D'IGUALTAT –**

ÀREES DE TREBALL	**ACCIONS A REALITZAR**	**ACCIONS REALITZADES**
1.ACCÉS A L'OCUPACIÓ	18	3
2.CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ	20	6
3. TEIXIT ASSOCIATIU, EMPRESARIAL I ADMINISTRACIÓ PÚBLIA	10	2
4. ÚS DEL LLENGUATGE INCLUSIU A L'ADMINSITRACIÓ PÚBLICA	12	7
5. RETRIBUCIONS	3	3
6.CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	15	4
7.ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I SALUT LABORAL	17	5
TOTAL	95 ACCIONS	30 ACCIONS

Conforme a l'estructuració del Pla d'acció del I Pla Intern d'Igualtat, es van estructurar un total de 95 accions que es divideixen en 7 àrees d'actuació. D'aquestes 95 accions s'han dut a terme 30, ja siga de manera parcial o completa.

En primer lloc, "Àrea d'accés a l'ocupació" aglutina una sèrie de mesures per a establir criteris i accions positives als processos de selecció que afavorisquen la incorporació de dones i homes als grups amb menys representació.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 61 de 88

En segon lloc, "l'àrea de Classificació Professional, Promoció i Formació" comprén el procés de divulgació de l'oferta de vacants disponibles per a la plantilla i les persones interessades a adherir-se a esta, al igual que el foment de la participació de la plantilla a les convocatòries de promoció interna.

L'àrea 3, "Teixit associatiu, empresarial i administració pública" comprén accions de millora de la comunicació entre l'ajuntament i el teixit associatiu i empresarial municipal.

L'àrea 4, "Ús del llenguatge inclusiu a l'administració pública" s'associa amb l'ocupabilitat comunicativa realitzada en l'estructura interna i en la divulgació d'informació externa via publicitat o pàgines web oficials. A més, impulsa la sensibilització del personal polític i laboral en el ús de este tipus de llenguatge en les comunicacions de l'ajuntament.

"L'Àrea de Retribucions" representa les accions convenients per a aplicar la perspectiva de gènere en la recepció salarial de la plantilla.

En sisé lloc, l'àrea "Conciliació de la vida laboral, familiar i personal" que recull una sèrie d'accions enfocades a millorar les mesures en matèria de conciliació que la plantilla de l'ajuntament té disponibles.

En últim lloc, l'àrea "Assetjament sexual, per raó de sexe i salut laboral" es basa en l'elaboració del Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament moral de l'Ajuntament de l'Alcúdia, al mateix temps que es prioritza la sensibilització per part de la plantilla municipal en este tema.

En síntesi, s'han iniciat en les 7 àrees algun tipus d'acció de les conformades en l'anterior pla que conformen una base molt important per la igualtat en la estructura interna del nostre consistori.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 62 de 88

CONCLUSIONS

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 63 de 88

De manera sintetitzada, s'identifiquen diverses qüestions sobre la situació de la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de l'Alcúdia.

En primer lloc, es detecta la cronificació de diverses problemàtiques com són la masculinització i feminització de diversos departaments. Malgrat que s'han incorporat un gran nombre de dones a la plantilla municipal, la distribució de les mateixes s'ha mantingut en les mateixes àrees, tenint una gran presència la divisió sexual del treball.

A més, incorporant-se moltes dones joves, es pot esperar que estes ocupen llocs de treball tradicionalment masculinitzats, però en moltes ocasions la incorporació de les dones joves es dona en llocs de treball amb alta qualificació, ocupant grups com són l'A1 o l'A2.

En segon lloc, s'identifica la millora respecte a l'ús d'un llenguatge no sexista a les xarxes socials i a diversa documentació o comunicacions internes entre la plantilla. No obstant, sí és convenient mantindre esforços respecte al desenvolupament de documentació administrativa.

De manera positiva, també cal mencionar la incorporació de diverses pràctiques de conciliació com és el teletreball o la flexibilitat horària en la incorporació a les jornades.

Estos trets principals juntament amb una igualtat salarial identificada a l'annex de personal evidència que les principals dificultats venen per problemes estructurals socials com són els rols de gènere. Per altra banda, s'ha de actualitzar de manera sectorial la incorporació de la perspectiva de gènere, assumint de manera transversal per les diverses àrees de l'ajuntament.

En conclusió amb tot el diagnòstic retributiu, es detecta la inexistència de diferències laborals entre dones i homes de la plantilla, la qual cosa és imprescindible mantenir i vigilar durant els anys de vigència del pla, seguint treballant com s'ha vingut fent per garantir la igualtat salarial".

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 64 de 88

Finalment, és necessari incloure les reflexions per part de la **representació sindical de la Comissió d'Igualtat**, que manifesta i destaca una falta d'igualtat amb relació a les discrepàncies existents en els alliberaments de dones i homes de l'equip de Govern. Indiquen que el fet de disposar d'una llista paritària va més enllà d'incloure el mateix nombre de dones i homes, sinó també d'establir una distribució equitativa dels recursos i les oportunitats.

L'actual disparitat resulta del fet de comptar amb tres de quatre homes alliberats al 100% en comparació amb una dona de quatre, alliberada únicament al 50%. Plantegen que s'hagueren pogut distribuir els salaris d'una manera més equitativa per a aconseguir un major nombre d'alliberaments de dones.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 65 de 88

PLA D'ACCIÓ

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 66 de 88

Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i accés a l'ocupació

ACCIÓ 1: Garantir la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals dels procediments selectius	
Descripció	Garantir la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals dels procediments selectius per al compliment del principi d'igualtat

ACCIÓ 2: Establir accions positives en els procés selectius d'accés a l'ocupació	
Descripció	Establir accions positives de tracte per a beneficiar el sexe infrarepresentat en les bases generals de selecció dels processos selectius d'accés a l'ocupació. En igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments selectius s'incorporarà la persona del sexe infrarrepresentat en el departament o àrea de treball.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 67 de 88

ÀREA 2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el sistema de classificació professional

ACCIÓ 3: Revisar i modificar l'oferta d'ocupació de l'ajuntament	
Descripció	Revisar i modificar, si escau, l'oferta d'ocupació de l'ajuntament abans de la seua publicació perquè no continga elements sexistes i discriminatoris.

ÀREA 3. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Objectiu: Facilitar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits i llocs de treball

ACCIÓ 4: Fomentar la difusió d'informació interna sobre promocions	
Descripció	Utilitzar canals de difusió interna que permeten tindre un ampli coneixement de les ofertes i promocions realitzades en espais de major presència femenina.

ACCIÓ 5: Fomentar l'ocupabilitat de dones en sectors infrarepresentats	
Descripció	En col·laboració amb LABORA i el departament d'ocupació, fomentar el desenvolupament de tallers o cursos de formació a dones desocupades o amb baixa ocupabilitat en

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 68 de 88

	sectors manufacturers com a obres i serveis, on en moltes ocasions la baixa ocupabilitat es deu a la no qualificació en l'àrea.

ÀREA 4. PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de promoció interna i desenvolupament de la carrera professional

ACCIÓ 6: Revisar els concursos i sistemes de promoció perquè complisquen amb el principi d'igualtat d'oportunitats	
Descripció	Establir procediments de promoció sota criteris objectius, revisant els criteris de promoció per a eliminar qualsevol requisit que puga tindre conseqüències discriminatòries.

ACCIÓ 7: Recollir les acciones positives en les bases dels processos de promoció interna	
Descripció	Recollir en les bases dels processos de promoció interna i concursos, les accions positives de tracte preferent, perquè quede recollit que es beneficiarà el sexe infrarepresentat en casos de igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments de promoció interna.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 69 de 88

Objectiu: Garantir la igualtat retributiva de dones i homes

ACCIÓ 8: Optimitzar el sistema de recollida de dades de la plantilla desagregats per sexe	
Descripció	Establir sistemes de recollida de dades relacionades amb els processos interns de l'ajuntament desagregades per sexe, continuant optimitzant el sistema informàtic municipal.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 70 de 88

Objectiu: Facilitar la formació en matèria d'igualtat de gènere

ACCIÓ 9: Incorporar accions formatives en matèria d'igualtat de gènere en pressupostos externalitzats	
Descripció	Incorporar en els pressupostos externalitzats amb relació en matèria d'igualtat de gènere la inclusió d'accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

ACCIÓ 10: Incentivar que les accions formatives faciliten la conciliació i corresponsabilitat familiar	
Descripció	Incentivar que les accions formatives es desenvolupen en horari laboral i en el lloc de treball per a facilitar la conciliació i corresponsabilitat familiar.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 71 de 88

ÀREA 7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I CORRESPONSABILITAT

Objectiu: Facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i promoure la corresponsabilitat entre la plantilla

ACCIÓ 11: Elaborar i difondre un manual sobre mesures legislatives sobre conciliació	
Descripció	Elaborar i difondre un manual sobre mesures legislatives disponibles en matèria de conciliació aplicable a l'ajuntament i especialment atenció, destinat a plantilla de nou ingrés.

ACCIÓ 12: Incorporar una nova mesura que afavorisca la conciliació en relació al repartiment d'hores dels dies d'assumptes propis	
Descripció	Incorporar una nova mesura per a afavorir la conciliació de la plantilla de l'ajuntament que consistisca en, dels dies d'assumptes propis que pertanyen a cada persona treballadora, que un puga ser desagregat en hores lliures, per a facilitar l'assistència a esdeveniments concrets i/o puntuals en relació a les responsabilitats de cures.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 72 de 88

Objectiu: Promocionar la salut laboral des de la perspectiva de gènere

ACCIÓ 13: Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals	
Descripció	Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals i identificar les diferències de dones i homes en l'exposició i en els efectes dels riscos laborals.

ACCIÓ 14: Incloure l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals	
Descripció	Analitzar l'avaluació de riscos laborals per a incloure l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere (estrès, violència de gènere, ansietat, baixa autoestima, etc.).

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 73 de 88

ÀREA 9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Objectiu: Previndre i eliminar les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

ACCIÓ 15: Actualitzar el protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe	
Descripció	Actualitzar l'actual protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe de l'ajuntament conforme a la normativa vigent, i difondre'l entre la plantilla.

ACCIÓ 16: Incorporar un curs de formació i difusió del protocol actualitzat contra l'assetjament sexual o per raó de sexe	
Descripció	Incorporar un curs de formació específic sobre coneixement, sensibilització i difusió del Protocol actualitzat d'actuació contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a la plantilla.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.ialcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 74 de 88

ÀREA 10. SUPORT A LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectiu: Desenvolupar una cultura municipal compromesa amb la lluita contra la violència de gènere

ACCIÓ 17: Adherir-se a l'acord Marc de la Generalitat Valenciana	
Descripció	Adherir-se a l'acord marc entre la Generalitat Valenciana i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies per a impulsar la mobilitat de les empleades públiques per raó de violència de gènere.

ACCIÓ 18: Impulsar accions formatives sobre prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe a les persones responsables de les àrees	
Descripció	Realitzar accions formatives per a totes les persones amb responsabilitat en àrees, serveis i direccions, en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere, sobre els protocols de l'ajuntament, prioritzant àrees masculinitzades.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 75 de 88

ÀREA 11. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Objectiu: Garantir una comunicació inclusiva i no sexista

ACCIÓ 19: Realitzar una auditoria de Llenguatge inclusiu i no sexista	
Descripció	Realitzar una Auditoria de Llenguatge inclusiu i no sexista revisant totes les comunicacions (internes i externes) i documents oficials de l'ajuntament.

ACCIÓ 20: Elaborar i difondre una guia de llenguatge inclusiu per a la plantilla	
Descripció	Elaborar i difondre un manual de consulta sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista amb casos pràctics, per àrea de treball.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 76 de 88

ÀREA 12. TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Objectiu: Instaurar la transversalitat de gènere i la igualtat d'oportunitats de dones i homes

ACCIÓ 21: Realitzar informes d'impacte de gènere en els programes d'ocupació	
Descripció	Realitzar un informe d'impacte de gènere previ al disseny i a la implementació de cada programa d'ocupació, per a analitzar la situació de dones i homes en relació a cada programa, prevenint els efectes que este tindrà en la seua aplicació inicial.

ACCIÓ 22: Incorporar clàusules de gènere i antidiscriminatòries en els contractes, subvencions i convenis públics.	
Descripció	Incorporar clàusules de gènere i antidiscriminatòries i declaracions generals d'igualtat en els preàmbuls dels contractes, subvencions i convenis públics, promovent el principi d'igualtat d'oportunitats en la negociació col·lectiva. Aplicant les disposicions a la totalitat de la plantilla.

ACCIÓ 23: Habilitar mecanismes de comunicació i participació atenent a les aportacions externes en relació amb la millora del Pla Intern d'Igualtat	
Descripció	Habilitar mecanismes de comunicació i participació atenent a les possibles aportacions externes per part de grups municipals, equip de govern o la plantilla de l'ajuntament, durant els anys de vigència del present pla, nodrint-lo, millorant-lo i mantenint-lo actualitzat anualment.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 77 de 88

CRONOGRAMA

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 78 de 88

		2023	2024	2025	2026
Àrea 1. Procés de selecció i contractació					
Acció 1.	Garantir la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals dels procediments selectius				
Acció 2.	Establir accions positives de tracte per a beneficiar el sexe infrarepresentat en les bases generals de selecció dels processos selectius d'accés a l'ocupació. En igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments selectius s'incorporarà la persona del sexe infrarepresentat en el departament o àrea de treball				
Àrea 2. Classificació professional					
Acció 3.	Revisar i modificar l'oferta d'ocupació de l'ajuntament abans de la seua publicació perquè no continga elements sexistes i discriminatoris				
Àrea 3. Infrarepresentació femenina					
Acció 4.	Utilitzar canals de difusió interna que permeten tindre un ampli coneixement de les ofertes i promocions realitzades en espais de major presència femenina.				
Acció 5.	En col·laboració amb LABORA i el departament d'ocupació, fomentar el desenvolupament de tallers o cursos de formació a dones desocupades o amb baixa ocupabilitat en sectors manufacturers com a obres i serveis, on en moltes ocasions la baixa ocupabilitat es deu a la no qualificació en l'àrea.				
Àrea 4. Promoció i carrera professional					
Acció 6.	Establir procediments de promoció sota criteris objectius, revisant els criteris de promoció per a eliminar qualsevol requisit que puga tindre conseqüències discriminatòries.				

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 79 de 88

Acció 7.	Recollir en les bases dels processos de promoció interna i concursos, les accions positives de tracte preferent, perquè quede recollit que es beneficiarà el sexe infrarepresentat en casos de igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments de promoció interna.				
Àrea 5. Retribucions i auditories					
Acció 8.	Establir sistemes de recollida de dades relacionades amb els processos interns de l'ajuntament desagregades per sexe, continuant optimitzant el sistema informàtic municipal.				
Àrea 6. Formació					
Acció 9.	Incorporar en els pressupostos externalitzats amb relació en matèria d'igualtat de gènere, la inclusió d'accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere				
Acció 10.	Incentivar que les accions formatives es desenvolupen en horari laboral i en el lloc de treball per a facilitar la conciliació i corresponsabilitat familiar				
Àrea 7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat					
Acció 11.	Elaborar i difondre un manual sobre mesures legislatives disponibles en matèria de conciliació aplicable a l'ajuntament i especialment atenció, destinat a plantilla de nou ingrés.				
Acció 12.	Incorporar una nova mesura per a afavorir la conciliació de la plantilla de l'ajuntament que consistisca en, dels dies d'assumptes propis que pertanyen a cada persona treballadora, que un puga ser desagregat en hores lliures, per a facilitar l'assistència a esdeveniments concrets i/o puntuals en relació a les responsabilitats de cures.				
Àrea 8. Seguretat, salut laboral i equipaments					
Acció 13.	Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals i identificar				

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 80 de 88

	les diferències de dones i homes en l'exposició i en els efectes dels riscos laborals				
Acció 14.	Analitzar l'avaluació de riscos laborals per a incloure l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere				
Àrea 9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe					
Acció 15.	Actualitzar l'actual protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe de l'ajuntament conforme a la normativa vigent, i difondre'l entre la plantilla				
Acció 16.	Incorporar un curs de formació específic sobre coneixement, sensibilització i difusió del Protocol actualitzat d'actuació contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a la plantilla.				
Àrea 10. Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere					
Acció 17.	Adherir-se a l'Acord Marc entre la Generalitat Valenciana i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies per a impulsar la mobilitat de les empleades públiques per raó de violència de gènere				
Acció 18.	Realitzar accions formatives per a totes les persones amb responsabilitat en àrees, serveis i direccions, en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere, sobre els protocols de l'ajuntament, prioritzant àrees masculinitzades				
Àrea 11. Comunicació inclusiva i no sexista					
Acció 19.	Realitzar una Auditoria de Llenguatge inclusiu i no sexista revisant totes les comunicacions (internes i externes) i documents oficials de l'ajuntament.				
Acció 20.	Elaborar i difondre un manual de consulta sobre l'ús del llenguatge				

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 81 de 88

	inclusiu i no sexista amb casos pràctics, per àrea de treball.				
Àrea 12. Transversalitat					
Acció 21.	Realitzar un informe d'impacte de gènere previ al disseny i a la implementació de cada programa d'ocupació, per a analitzar la situació de dones i homes en relació a cada programa, prevenint els efectes que este tindrà en la seua aplicació inicial				
Acció 22.	Incorporar clàusules de gènere i antidiscriminatòries i declaracions generals d'igualtat en els preàmbuls dels contractes, subvencions i convenis públics, promovent el principi d'igualtat d'oportunitats en la negociació col·lectiva. Aplicant les disposicions a la totalitat de la plantilla.				
Acció 23.	Habilitar mecanismes de comunicació i participació atenent a les possibles aportacions externes per part de grups municipals, equip de govern o la plantilla de l'ajuntament, durant els anys de vigència del present pla, nodrint-lo, millorant-lo i mantenint-lo actualitzat anualment.				

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 82 de 88

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 83 de 88

Agents que participen en l'avaluació

Alcaldia

El personal polític responsable de l'impuls de les polítiques d'igualtat a l'ajuntament exercirà funcions de control i direcció en cas d'obstaculitzar-se qualsevol procediment d'avaluació.

Regidoria d'Igualtat

Com a part implicada en l'impuls de les polítiques d'igualtat a l'ajuntament, la Regidoria d'Igualtat participarà en el procés d'avaluació i seguiment, establint els recursos i mitjans necessaris per a l'adequada implementació del Pla d'Igualtat.

Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat serà l'òrgan responsable de controlar el procediment de seguiment i avaluació del Pla Intern d'Igualtat, rebent i analitzant la informació relativa a la implementació de les accions, els informes d'avaluació i seguiment i les consultes relatives al desenvolupat del pla al llarg de tot el període de la seua vigència.

Plantilla

La plantilla col·laborarà aportant la informació que siga necessària per a realitzar els diversos informes d'avaluació i seguiment del Pla Intern d'Igualtat.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 84 de 88

Informe d'avaluació anual

Al llarg de cadascun dels anys de vigència del Pla Intern d'Igualtat, es realitzaran informes de caràcter anual, que permetran conéixer els resultats de la implementació i reajustar aquells aspectes que no s'estiguen desenvolupant de manera adequada. En les reunions d'avaluació dels informes anuals, en el cas que s'identifique la necessitat de modificar algun element del pla, serà la Comissió d'Igualtat l'òrgan encarregat de realitzar les modificacions.

D'igual manera, una vegada aconseguida la vigència del Pla d'Igualtat, es realitzarà l'avaluació final, la qual recollirà els resultats més rellevants i els avanços aconseguits amb la implementació d'este, prenent com a referència el punt de partida obtingut mitjançant el diagnòstic de la situació elaborat en les fases inicials del procés. Esta anàlisi establirà un nou diagnòstic de la situació, que servirà d'inici per a l'elaboració i implementació del posterior Pla d'Igualtat.

L'òrgan encarregat de l'elaboració dels informes de seguiment i avaluació, serà la Comissió Permanent d'Igualtat i estos documents s'articularan en funció de tres eixos d'anàlisi que garantiran l'adequat desenvolupament de tot el procés.

Els tres eixos seran els següents:

- Avaluació dels resultats: Analitza el nivell d'execució i el nombre de persones beneficiades amb la implementació de les accions.
- Avaluació del procés: Examina la idoneïtat dels recursos assignats, les dificultats trobades i les solucions adoptades en el desenvolupament de les accions.
- Avaluació de l'impacte: Valora els efectes en matèria d'igualtat de gènere que s'han produït com a resultat de la implementació de les accions.

Per a concloure, s'ha dissenyat una fitxa de seguiment (Annex I) perquè puga ser utilitzada al llarg de tot el procediment.

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 85 de 88

ANNEXOS

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Pàgina 86 de 88

Annex I

Model de fitxa de seguiment.

Àrea		
N. acció		
Contingut		
Objectiu		
Accions realitzades		
Recursos assignats		
Cost	**Estimat**	**Final**
Responsable		
Observacions	**Dificultats trobades**	**Solucions**

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 87 de 88

AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA

REGIDORIA D'IGUALTAT
AJUNTAMENT DE L'ALCÚDIA

Ajuntament de l'Alcúdia
Pintor Vergara,
28 - 46250 l'Alcúdia (València)
Telf.: 96 254 02 66

Cod. Validación: UzZC NERB NEY4 QTYx QTk0 | Verificación: http://validadorcsv.lalcudia.com
Documento perteneciente a la sede electrónica del Ajuntament de L'Alcúdia | Página 88 de 88