

Antonio Enrique Sanfrancesco Mesaguer (1 de 2)
Alcalde
Data Signatura: 11/03/2020
HASH: d5b8748cd78fa6e520f8387a5339f99



Maria de la O'Pérez Cayuela (2 de 2)
Secretaria Interventora
Data Signatura: 11/03/2020
HASH: 23c12f9749d75622a883f06d5f58ee3e

I PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BENIFAIRO DE LES VALLS 2020-2023



I PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE BENIFAIRO DE LES VALLS 2020-2023

Marzo 2020



Coordinador del Pla:

Jose L. Sahuquillo Orozco, soci-director a EQUÀLITAT, participació i igualtat

Equip impulsor:

Lorena García Villar, coordinadora de projectes a EQUÀLITAT, participació i igualtat

Sonia Morató Piño, consultora d'igualtat a EQUÀLITAT, participació i igualtat

Noelia Jareño Soto, promotora d'igualtat a EQUÀLITAT, participació i igualtat

Natxo Ginestar Martí, consultor junior en dades a EQUÀLITAT, participació i igualtat

Lourdes Pastor Verdú, col·laboradora d'EQUÀLITAT, participació i igualtat

Julia Sanchis Sánchez, consultora d'igualtat a EQUÀLITAT, participació i igualtat

PROJECTE SUBVENCIONAT PER:

Servei d'Igualtat de la Diputació de València



Convocatòria per a la concessió de subvencions als ajuntaments de fins a 30.000 habitants destinades a implantar mesures per al compliment del principi d'igualtat entre dones i homes. Any 2019.

PROJECTE ELABORAT PER:

 **equàlitat**
participació i igualtat

www.equalitat.es

Índex

Saluda de l'alcalde.....	5
Saluda de la regidora.....	7
1. Introducció.....	9
2. Principis fonamentadors del I Pla d'Igualtat de Dones i Homes de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.....	14
3. Marc normatiu.....	19
3.1. Normativa internacional.....	20
3.2. Normativa europea.....	22
3.3. Normativa estatal.....	24
3.4. Normativa autonómica.....	26
4. Diagnòstic organitzacional.....	29
5. Informe Qüestionari En Línia d'Igualtat.....	36
6. Informe de Participació Qualitativa.....	69
7. Pla d'Acció.....	78
7.1. Àrea d'accés a l'ocupació i contractació.....	80
7.2. Àrea de retribucions i auditories salarials.....	81
7.3. Àrea de classificació professional, promoció i formació i representació femenina.....	81

7.4. Àrea de conciliació i corresponsabilitat.....	83
7.5. Àrea de salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	84
7.6. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista.....	86

8. Cronograma.....87

9. Seguiment i avaluació.....97

9.1. Procediment de seguiment del I Pla d'Igualtat de Benifairó de les Valls.....	99
9.2. Informe d'avaluació final del I Pla d'Igualtat de Benifairó de les Valls.....	101

SALUDA DE L'ALCALDE BENIFAIRO DE LES VALLS - SR. D. ANTONI E. SANFRANCISCO I MESEGUER

A Benifairó de les Valls volem acollir una igualtat real i efectiva, esforçant-nos perquè dia rere dia puguem aconseguir la igualtat en tots els sentits. Des de l'Ajuntament apostem per la inclusió de la diversitat de gènere en el nostre entorn laboral i poder adquirir les habilitats i eines necessàries per a poder començar, des de dins, a incloure el terme igualtat en cada departament i



àrea, avançant en temes tan importants i centrals que volem integrar en totes les nostres polítiques.

La societat de la qual formem part ha avançat molt pel que respecta a l'àmbit de la igualtat entre dones i homes, l'erradicació de tota mena de discriminació i la violència. No obstant això, ens hem adonat que queda molt per aconseguir, ja que la societat que formem continua immersa en desigualtats socials, per la qual cosa el nostre municipi no vol quedar-se enrere en aquesta lluita tan necessària.

Per tot això, m'enorgulleix poder presentar-vos el I Pla d'Igualtat de Dones i Homes de Benifairó de les Valls, que suposarà fer els primers passos per a instaurar el principi d'igualtat a l'Ajuntament. Es tracta d'un pla intern dirigit a tota la nostra plantilla i dotat d'una sèrie d'accions específiques que seran implementades a partir del pròxim any 2020 i que ens ajudaran a créixer progressivament fins al 2023, any en què es done per finalitzat aquest pla.

Hem volgut aprofitar el paper que tenim les Administracions Públiques per a l'abast de la igualtat de gènere en la societat. A Benifairó de les Valls volem que els valors fonamentals de respecte i justícia es reflectisquen al nostre clima de treball i a les relacions interpersonals, per això les accions d'aquest projecte han sigut dissenyades específicament per al nostre propi equip a partir de processos de diagnòstic participatiu i l'anàlisi de la informació recollida.

M'agradaria acabar aquestes línies transmetent-vos l'especial il·lusió que em fa com a alcalde haver impulsat l'I Pla d'Igualtat de Benifairó de les Valls i agraint la col·laboració de les persones que han participat en el procés, així com de tot l'equip tècnic implicat. Desitge que de manera conjunta aconseguim aprendre i interioritzar l'enfocament de gènere per tal que, des de l'Ajuntament millorem i avancem en l'objectiu essencial d'aconseguir implantar una igualtat real i efectiva.

D. Antoni E. Sanfrancisco i Mesequer, alcalde de Benifairó de les Valls.

**SALUDA DE LA REGIDORA BENIFAIRÓ DE LES VALLS - SRA.
GLORIA RUIZ FRÍAS**

Benifairó de les Valls és amb fermesa es davant la violència i desigualtat, i guanyar la igualtat homes.

L'Ajuntament, des funció pública i ser un sòlid exemple que ens com a municipi i societat tolerant i

Apostem per la totes i cadascuna de

nostre poble fomentant espais de treball oberts i tolerants on l'única



un poble que planta la treballa per a entre dones i

de la seua social, vol dels principis caracteritzen com a inclusiva.

integració de les persones del



cosa que veritablement importa siga el cor que posem en les nostres obstinacions i esforços.

És per això que plens d'alegria podem presentar el I Pla d'Igualtat de Dones i Homes de Benifairó de les Valls que marcarà el començament de la igualtat real en el nostre consistori. Els seus objectius estan basats en la gent, amb unes accions concretes, detallades i precises que portaran el compromís i l'avanç a la nostra organització com a Administració Pública respectuosa i responsable amb la igualtat.

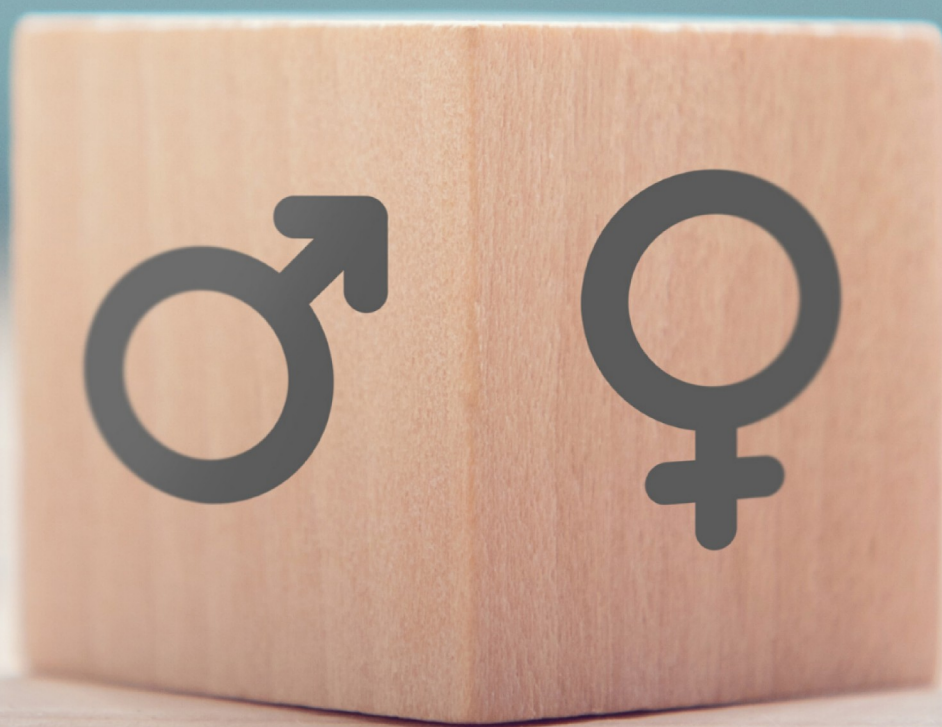
La meua il·lusió és que un pla com aquest aconseguisca fomentar i desenvolupar la consciència de tota la nostra gent amb l'objectiu final que Benifairó de les Valls es convertisca en un municipi igualitari, inclusiu i lliure de discriminacions.

El futur el guanyem entre totes les persones del nostre poble. Espere amb entusiasme que puguem cooperar i col·laborar en la realització de les accions compreses en aquest pla per a continuar avançant amb afecte i de la mà.

Sra. Gloria Ruiz Frías, regidora d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.

INTRODUCCIÓ

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifai
de les Valls 2020-2023



1. INTRODUCCIÒ

Per apropar la igualtat real i efectiva al nostre municipi, considerem que una de les claus fonamentals és la realització del nostre I Pla d'Igualtat intern de Dones i Homes al municipi. El Pla d'Igualtat porta com a consecució el compromís i dedicació de les Administracions Locals al procés de desenvolupament i gestió de les polítiques d'igualtat que es porten endavant al municipi.

En aquest punt volem manifestar el nostre compromís i objectiu fonamental des de Benifairó de les Valls, que és fer real la igualtat d'oportunitats de dones i homes al nostre entorn i, per a aconseguir-ho, volem posar la nostra obstinació i dedicació en el desenvolupament d'aquestes polítiques i accions encaminades al compliment de la igualtat.

Ens trobem situats a la Comarca del Camp de Morvedre, tenint 2.168 habitants a 2018. Envoltats d'un entorn natural que compta amb un paisatge pla i de clima mediterrani, forma un sol nucli urbà amb la vila de Faura, a només un pocs kilòmetres de la costa. L'economia del nostre municipi es basa principalment en l'agricultura, dedicada al monocultiu de la taronja. El municipi i la seua població s'han transformat, creixent, modernitzant-se i adoptant valors propis de les societats actuals. En aquest constant desenvolupament no pot quedar en un segon pla la igualtat entre les diferents persones que habiten Benifairó de les Valls. D'aquesta forma busquem trencar barreres i obrir nous camins per tal que les dones, homes i persones amb diversitat funcional, familiar i social de l'Ajuntament tinguin les mateixes oportunitats, donant així resposta a la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes dins del consistori i eliminant

les possibles discriminacions que puguen existir al nostre entorn i clima laboral.

Amb aquest objectiu, des de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls, ens comprometem amb el desenvolupament, realització i implementació del I Pla d'Igualtat de Dones i Homes, mitjançant el qual s'ha dissenyat una sèrie d'accions concretes i calendaritzades, adequades a la realitat del municipi, que donen resposta a la consecució d'uns objectius reals, per a la millora de la situació de la igualtat a l'Ajuntament de Benifairó de les Valls, fent que la nostra plantilla siga la màxima beneficiària, havent sigut partícip de forma activa en la seua realització i donant-li veu en tot el seu contingut.

És a la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*¹, a la qual es desenvolupa la necessitat de realitzar plans d'igualtat i la importància que tenen, sent aquesta llei una de les ferramentes fonamentals i efectives amb què podem comptar les administracions locals. A més a més, aquesta normativa especifica el procés que s'ha de seguir en la realització i implementació dels plans, l'equip professional encarregat i la necessitat de crear un comitè d'igualtat dins de les administracions locals. D'acord amb la present Llei, es tracta d' *"un conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'un diagnòstic de situació, i les quals són tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com a eliminar la discriminació per raó de sexe"*.

Dins del procés i per a poder complir amb els objectius proposats, hem portat endavant un procés participatiu exhaustiu de la plantilla de l'Ajuntament, mitjançant el qual hem recollit i analitzat les opinions de totes les persones que integrem l'equip i de la manera més

1



participativa possible i ajustada a les necessitats reals en temes d'igualtat a Benifairó de les Valls. Els processos participatius han sigut tant quantitius com qualitatius. Amb aquesta finalitat, s'ha realitzat un qüestionari en línia dirigit a la plantilla, facilitant el recull de tota la informació pertinent i necessària per a la realització del pla.

A més, s'ha realitzat un curs introductori sobre perspectiva de gènere dins l'Ajuntament, per a totes aquelles persones que han volgut introduir-se a la temàtica, per a d'aquesta manera entrar de ple al procés de presentació del I Pla d'Igualtat de Benifairó de les Valls. Finalment, també s'ha procedit a la recollida d'informació amb processos participatius mitjançant entrevistes grups, per a una major comprensió de les diferents àrees de l'Ajuntament on poden produir-se desigualtats, així com per a un major acostament a la realitat en la redacció i realització de les accions del pla d'igualtat.

Encara queda molt per a la consecució de la igualtat real i efectiva als diferents àmbits d'actuació, motiu pel qual esperem que les accions recollides en aquest document que és el nostre I Pla d'Igualtat de Dones i Homes de Benifairó de les Valls, incidisquen directament sobre les desigualtats detectades per poder donar resposta a aquestes desigualtats i ens permeta ser un referent en temes d'igualtat. Tanmateix es pretèn que el nostre I Pla d'Igualtat constituïska un element clau per a evitar discriminacions que puga patir qualsevol persona per raó de sexe, ètnia o diversitat funcional, social o familiar, incloent-hi objectius i accions en aquest sentit.

Des de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls reafirmem el nostre compromís amb la igualtat, assegurant la nostra obstinació, esforç i dedicació en la implementació de les accions del nostre pla, sense oblidar recordar que el nostre I Pla d'Igualtat s'ha realitzat amb la

participació de les persones que integren l'Ajuntament de Benifairó de les Valls i que es vol fer realitat per i per a la plantilla del nostre Ajuntament.

PRINCIPIIS FONAMENTADORS

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls 2020-2023



2. PRINCIPIS FONAMENTADORS DEL I PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE BENIFAIRO DE LES VALLS

**La igualtat és el nostre objectiu central a complir mitjançant
els principis de treball**

El desenvolupament de l'elaboració del nostre I Pla intern d'Igualtat de Dones i Homes s'ha dut a terme mitjançant processos participatius que han involucrat a la gran majoria de les persones que componen l'Ajuntament. S'han seguit unes línies generals de treball perquè la participació pugui reflectir-se en els resultats de l'anàlisi de la informació recollida de manera consensuada i amb èxit. Aquestes línies de treball es basen en els principis que fonamenten el nostre pla d'igualtat, així com els objectius i accions que en ell s'assenyalen. Aquests principis assenten i fonamenten la base del nostre treball, garantint que els objectius, àrees i accions del nostre pla d'igualtat tinguin com a finalitat la consecució de la igualtat real i efectiva a l'Ajuntament.

Aquests principis assenten i fonamenten la base del nostre treball, garantint que els objectius, àrees i accions del nostre pla d'igualtat tinguin com a finalitat la consecució de la igualtat real i efectiva a l'Ajuntament.

Els principis rectors sobre els quals assentem la base del nostre pla són els que segueixen a continuació.

Perspectiva de gènere a les diferents àrees

És l'eix principal dels nostres principis rectors. Es va acollir, per primera vegada, a la IV Conferència Mundial de la Dona, celebrada a Pequín, l'any 1995. És per aquest principi, que des de l'Ajuntament i en totes les actuacions que duguem a terme, hem de tindre en compte les desigualtats existents entre dones i homes als diferents àmbits i àrees d'actuació. Per això, totes aquestes s'han tingut en compte per a la realització del present pla, responnent d'aquesta manera als objectius i accions especificades i determinades en la seua redacció.

Diversitat i respecte cap a totes les persones

Amb aquest principi busquem integrar la perspectiva de gènere en totes les àrees de l'Ajuntament, conscienciant i sensibilitzant en la importància positiva de la diversitat existent. És important ser conscients que a Benifairó de les Valls conviuen persones molt diferents i diverses, comptant amb valors i qualitats humanes diferenciades unes d'unes altres, fomentant una diversitat enriquidora per al nostre municipi. És per això pel que al nostre pla vetlem pel respecte a totes elles, sense tindre en compte el seu sexe, ètnia o diversitat social, familiar i funcional. Tanmateix vetlem així per tots aquells col·lectius que puguen sentir-se discriminats o desplaçats socialment, intervenint per tal que se senten escoltats i les seues demandes siguen ateses i solucionades.

Igualtat de tracte per a totes les persones

Amb aquest principi, integrat al pla d'igualtat, volem manifestar el nostre desig d'assegurar que cap persona se senta discriminada, ni per discriminació directa, que significa tractar de manera diferenciada a una persona pel seu sexe, ni per indirecta; el significat del qual radica a proposar mesures o accions que semblen neutres, però que realment perjudiquen a un d'ambdós sexes.

Igualtat d'oportunitats

Des de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls pretenem que qualsevol persona que forme part de l'Ajuntament pugua desenvolupar la seua personalitat de manera íntegra en l'àmbit laboral, familiar i personal, sense tindre en compte el seu sexe, així com tampoc la seua diversitat

sexual, funcional, familiar i social. Totes les situacions seran ateses a través dels nostres recursos per a atallar qualsevol problema que pugui sorgir i, per tant, donant resposta a les possibles situacions de discriminació.

Participació de la plantilla

Les persones que integren l'Ajuntament de Benifairó de les Valls són les principals destinatàries d'aquest pla d'igualtat, motiu pel qual tenen un paper fonamental en la creació i desenvolupament d'aquest, sent protagonistes centrals prenent la paraula i participant en el disseny d'aquest pla d'igualtat. Tot açò s'ha aconseguit mitjançant els diferents canals de participació posats en marxa, tant qualitatius com quantitius, perquè la plantilla de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls siga efectivament la que regisca aquest pla, els objectius i les accions del qual responen a les situacions de desigualtat a les quals ens hem referit.

Comunicació i imatge no sexista i inclusiva

Al nostre pla d'igualtat es contempla la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista com una de les accions a implementar. Per tant, aquest pla també farà ús d'aquest llenguatge perquè cap persona es senta discriminada o allunyada dels objectius d'inclusió. D'igual manera, l'ús d'imatges i campanyes també es realitzarà cuidant la comunicació i fent ús del valor primordial del llenguatge inclusiu.

Corresponsabilitat en les tasques i en les cures

Som conscients de la importància de la corresponsabilitat en el repartiment de tasques i la implicació dels àmbits públics per a la consecució del pla d'igualtat. Per això que volem fomentar i promoure

accions en les quals haja participat tot el personal de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls. D'aquesta forma, tota persona tindrà les mateixes oportunitats respecte a la utilització dels seus drets de conciliació.

MARC NORMATIU

Transparència

El pla d'igualtat de Benifairó de les Valls s'ha realitzat amb total transparència, adequant-se a la realitat de les persones de l'Ajuntament. Per això, com diem, s'ha realitzat un procés participatiu per a l'Ajuntament amb l'objectiu de crear un pla obert i transparent, fet per la gent que compon l'Ajuntament. Totes i cadascuna de les accions dissenyades es basen en els diagnòstics derivats d'aquesta participació.

Benestar social

Les principals persones beneficiàries del nostre pla d'igualtat és la plantilla del nostre Ajuntament, per la qual cosa busquem el seu benestar i la integració del principi d'igualtat per a poder portar-lo a la ciutadania en un futur, propiciant condicions igualitàries i sent un model a seguir per a la ciutadania del municipi.



3. MARC NORMATIU

Per a poder realitzar el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls, necessitem fonamentar la base teòrica del document en la

legislació estatal vigent en matèria de plans d'igualtat, per a justificar la necessitat de la seua realització i implementació. Necessitem d'aquests documents jurídics per a aconseguir l'objectiu primordial de tot pla, aconseguir la igualtat real i efectiva a l'Ajuntament.

Com bé deixen en constància les normes, els mecanismes a posar en marxa per a treballar en igualtat han de ser impulsats des del compromís del Govern i les Entitats amb la finalitat de complir l'objectiu proposat, facilitant vies i canals per a això.

En aquest sentit es fa necessari que les Administracions Públiques tinguin en compte tota la legislació vigent en matèria d'igualtat, a més de recomanacions, convencions, etc. per a aportar i facilitar la consecució de la igualtat de tracte i la no discriminació en tots els sentits.

A continuació, s'exposen alguns d'aquests mecanismes per a poder aconseguir els objectius que ens hem proposat per a aquest Pla d'Igualtat.

3.1. Normativa internacional

La primera normativa a la qual hem d'acudir en temes d'igualtat és lògicament la Declaració Universal dels Drets Humans en 1948. Nacions Unides és el primer organisme internacional que es va preocupar per desenvolupar i posar en marxa legislació específica sobre la protecció cap a les dones i el compliment dels seus drets, ja que va identificar la gran problemàtica que significava la constant vulneració dels drets fonamentals en detriment de les dones en tots els àmbits. Nomenar aquesta Declaració és extremadament important i central en temes d'igualtat de gènere, ja que estem parlant del primer reconeixement jurídic dels drets que tota persona ha de tindre i els

quals li corresponen, simplement, pel fet d'haver nascut en la present societat. La Declaració reflexa, als seus dos primers articles, que:

- *Article 1: "Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets i, dotats com estan de raó i consciència, han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres".*
- *Article 2: "Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició. A més, no es farà distinció alguna fonamentada en la condició política, jurídica o internacional del país o territori de la jurisdicció del qual depenga una persona, tant si es tracta d'un país independent, com d'un territori sota administració fiduciària, no autònom o sotmés a qualsevol altra limitació de sobirania".*

De la mateixa manera, Nacions Unides ha promogut diverses Conferències Mundials sobre la consecució d'iguals drets per a les dones, que han servit per a debatre, reflexionar i posar en marxa acords entre les nacions per a acabar amb qualsevol mena de discriminació que existisca en detriment de les dones. Aquestes conferències signifiquen un abans i un després en el camí d'aconseguir l'objectiu d'una igualtat real i efectiva. Fins al moment se n'han celebrat quatre: la primera conferència es va celebrar en 1975, Mèxic; en 1980 a Copenhaguen; en 1985 a Nairobi i en 1995 a Pequín.

L'última, celebrada a Pequín, és de summa importància, ja que va significar l'establiment d'una Plataforma d'accions que es materialitzen en dotze àrees d'acció per a aconseguir la igualtat de gènere a nivell



global: pobresa, educació, salut, violència, conflictes armats, economia, poder i adopció de decisions, mecanismes institucionals; drets humans de les dones; mitjans de difusió; medi ambient; la xiqueta.

Una de les convencions més importants en temes de gènere, celebrada en 1979, va ser la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), que inclou mesures per a combatre qualsevol forma de discriminació cap a les dones a l'àmbit global i en tots els aspectes. A més, obliga els Estats membres a reformular i reformar totes lleis relacionades amb aquest tema.

3.2. Normativa europea

Tanmateix, comptem amb gran diversitat de mesures que es varen prendre al si europeu per a poder aconseguir un món més equitatiu i just, on es complisquen els drets de totes les persones sense deixar cabuda a cap mena de discriminació. La primera d'elles va ser el Tractat d'Amsterdam, el 2 d'octubre de 1997, i que declara el dret de la lliure circulació de persones fomentant un espai de llibertat i de seguretat comuna.

Deu anys després, es va ratificar la carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, el document de la qual recull els drets polítics, econòmics, civils i socials de tota la ciutadania europea, assenyalant la igualtat entre dones i homes. En el seu article 23 destaca:

“La igualtat entre homes i dones serà garantida en tots els àmbits, inclusivament en matèria d'ocupació, treball i retribució.

El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que oferisquen avantatges concrets en favor del sexe menys representat”.

Aquest article incideix en la importància de posar en marxa mesures per a posar fi a la discriminació, nomenant les anomenades accions positives, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris de sexe en qualsevol àmbit.

El següent exemple el trobem en la Directiva 2006/54/CE del 5 de juliol, del Parlament Europeu i del Consell, que concreta tot allò relacionat amb l'àmbit del treball i l'ocupació. Aquesta directiva és de gran importància, ja que realitza una fusió entre totes les directives anteriors que existeixen en temes d'igualtat per a poder elaborar una normativa central que regule el principi d'igualtat en l'àmbit laboral. Al document es prohibeix qualsevol actitud discriminatòria en l'accés a l'ocupació, contractació laboral, promoció i formació, i introdueix el concepte de discriminació directa i indirecta, diferenciant-les.

A l'àmbit europeu també existeixen pactes, com el Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere (2011-2020), que intenta minimitzar les discriminacions existents incidint sobretot en l'àmbit laboral i concreta mesures i accions en temes relacionats amb la conciliació laboral, personal i familiar.

3.3. Normativa estatal

A l'estat comptem amb la Constitució Espanyola que estableix, en els seus articles 9.2 i 14, el concepte d'igualtat com a principi bàsic de

l'Estat Espanyol, assenyalant la importància que no ha d'existir cap tipus de discriminació com a principi bàsic per a totes les persones.

Article 9.2: “Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Article 14: “Tots els espanyols són iguals davant la llei, sense que puga prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.

Malgrat els esforços per a la consecució dels objectius en igualtat tant a l'àmbit internacional com europeu, no és fins a l'any 2004 quan sorgeix la primera llei contra la violència de gènere a Espanya, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de protecció oficial contra la Violència de Gènere, que posa en marxa diverses mesures per a combatre aquesta forma de violència, penalitzant públicament el fet delictiu i l'estructura social i patriarcal de la nostra societat actual. Aquest fet va significar un gir dràstic en l'enteniment que no es tracta d'un problema que queda relegat a la intimitat d'una parella, sinó que és un problema les arrels del qual es troben en el teixit social, en l'esfera pública i que és un problema de tota la societat en el seu conjunt, sent la principal culpable de la seua existència. A més, la seua importància també radica en el fet de marcar l'obligatorietat per part de l'Estat, que ha de prestar i fomentar mecanismes per a combatre aquesta violència i protegir a les víctimes. L'article 1 expressa:

“La present Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguen o hagen sigut els seus cònjuges o

dels qui estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, encara sense convivència”.

També considera com a objectius principals, sensibilitzar i enfortir mecanismes de prevenció, garantir drets econòmics i laborals per a les dones que pateixen aquesta violència, així com drets en la vida laboral pública, coordinar recursos amb els poders públics per a donar una resposta i una gestió integral a la violència de gènere i formar als equips professionals que hagen d'atendre possibles víctimes, en tots i cadascun dels àmbits, ja que recomana l'existència de protocols d'actuació i coordinació entre els diferents organismes.

La formació va ser un objectiu molt nou en la prevenció per a combatre la violència de gènere, ja que es va considerar necessària i clau per a aconseguir els objectius proposats.

Tres anys més tard, apareix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes. Aquesta llei incideix en la necessitat d'eliminar la discriminació existent en l'àmbit laboral, instant a adoptar mesures i accions, sobretot de conciliació laboral, personal i familiar, per la qual cosa posa l'èmfasi en les relacions laborals. És important destacar que proposa mesures per a l'accés a l'ocupació pública, per a evitar les desigualtats en l'Administració Pública i defineix els conceptes de discriminació directa i indirecta.

3.4. Normativa autonòmica

A l'àmbit autonòmic comptem amb la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, que emfatitza en la necessitat d'eliminar tot tipus de discriminació contra les dones en el territori valencià, proposant una sèrie de mesures i accions concretes en tres àmbits: laboral, social i privat. Analitzant la informació, hem de saber que comptem amb una llei autonòmica que va sorgir un any abans que

l'estatal, la qual cosa significa que som pioners en temes de polítiques d'igualtat i de lluita contra la violència de gènere.

- En l'àmbit laboral, considerat en la present llei de màxima rellevància, pretén que existisca una major incorporació de la dona en el mercat laboral, insistint en la necessitat d'unes condicions laborals igualitàries, com en la retribució econòmica, promoció professional, accés a l'ocupació, dret a la formació i mesures de conciliació.
- En l'àmbit privat, referint-se a l'àmbit de les cures, persones dependents, població infantil o majors d'edat, es busca un equilibri entre l'àmbit públic i privat. Això és així, ja que, culturalment parlant, les dones sempre han tingut una major dificultat per a accedir al mercat laboral a causa del paper de cures que han hagut d'exercir sempre.
- En l'àmbit social, es proposen mesures concretes en suport a la lluita contra la violència de gènere a la Comunitat Valenciana.

També és important comentar l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, del 25 d'abril de 2006, que en el seu II article destaca que no ha d'existir cap discriminació entre ambdós sexes:

“La Generalitat, conforme a la Carta de Drets Socials, vetlarà en tot cas perquè dones i homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquest efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral”.

La competència 26 que apareix dins del Títol IV, article 49, se centra en parlar de la promoció de la dona concretament, per la qual cosa l'Estatut tracta directament i dedica un espai a la dona materialitzant



l'objectiu en competències i involucrant-hi als poders públics en el seu desenvolupament.

Finalment, cal deixar constància en aquest marc normatiu de la recent elaboració i difusió del Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista en la Comunitat Autònoma i que reuneix les diferents institucions públiques valencianes com els cossos de justícia, universitats, partits polítics i mitjans de comunicació, perquè es comprometen a dur a terme accions i mesures per a combatre la violència de gènere.

El Pacte compta amb cinc línies estratègiques i dins de cadascuna d'elles, les accions a complir, especificant-hi quins organismes coordinen aquesta acció i quins han de participar per fer-la a la realitat.

Les línies estratègiques són les següents:

Línia estratègica 1. Garantir una societat segura i lliure de violència masclista.

Línia estratègica 2. Feminitzar la societat.

Línia estratègica 3. Coordinar el treball en xarxa per a l'atenció a les dones víctimes de violència de gènere i masclista i als seus fills i filles.

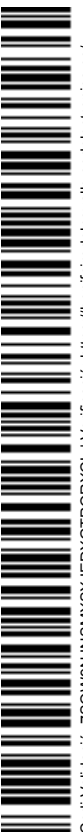
Línia estratègica 4. Trencar els murs que invisibilitzen la violència de gènere i masclista i socialitzar-ho com un conflicte polític i social.

Línia estratègica 5. Garantir la dotació pressupostària estable per a poder desenvolupar i implementar els objectius.

Com podem observar i analitzar, existeix un gran nombre d'exemples de normatives que legislen i vetlen pel principi d'igualtat, la qual cosa indica que realment ha d'existir un compromís per combatre la violència de gènere en tots els seus sentits i àmbits d'actuació. Des de

L'Administració pública hem de ser un exemple a seguir com a reflex polític dels nostres municipis, utilitzant i posant en marxa tots els recursos per a garantir la consecució de l'objectiu d'aconseguir la igualtat que tant desitgem.

Amb aquest Pla d'Igualtat, volem unir-nos al compromís i mostrar la nostra conformitat per complir els objectius proposats i dur a terme les accions que queden descrites en ell. La llei és imprescindible per a aconseguir la societat igualitària que busquem i que ofereix tots els drets a totes les persones, per la qual cosa intentarem complir amb tot allò manifestat anteriorment.



4. DIAGNÒSTIC ORGANITZACIONAL

Dades generals

Institució	Ajuntament de Benifairó de les Valls (València)
CIF	P4605800D
Domicili social	Plaça de l'Ajuntament, 1
Teléfono	96.260.09.37

Distribució del personal per sexe i instal·lacions de l'Ajuntament de Benifairo de les Valls

Personal actiu en novembre de 2019, exclòs el personal de plans d'ocupació.

Instal·lació/ Dependència municipal	Adreça	Persones que treballen a la instal·lació/dependència	
		Dones	Homes
Càrrecs polítics	Plaça l'Ajuntament, 1	1	1
Administració General	Plaça l'Ajuntament, 1	3	3
Magatzem	C/ València, s/n	1	4
Policia	Plaça l'Ajuntament, 1	1	1
Biblioteca	C/ Bon Succés, 5	1	0
Activitats esportives i formatives	C/ Bon Succés, 79; C/ Bon Succés, 5; Camp de futbol	0	1
Centre mèdic	C/ Jesús Balanzá, 4	1	0

Distribució de la plantilla per edats

	Dones	Homes	Total
Menys de 20 anys	0	0	0
20 - 29 anys	3	1	4
30 - 39 anys	1	2	3
40 - 49 anys	3	2	5
50 i més anys	1	5	6
Total	8	10	18

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis

	Dones	Homes	Total
Sense estudis	0	0	0
Estudis primaris (E.G.B., ESO)	2	4	6
Estudis secundaris (Batxillerat, BUP, COU, FP)	2	2	4
Estudis Universitaris	4	4	8
Total	6	10	18

Distribució total de la plantilla per grups de classificació laboral

	Dones	Homes	Total
A1 o equivalent	1	0	1
A2 o equivalent	0	2	2
B o equivalent	0	0	0
C1 o equivalent	2	1	3
C2 o equivalent	2	1	3
E o equivalent	1	5	6
Altres	2	1	3
Total	8	10	18

Distribució de la plantilla per tipus de contracte

	Dones	Homes	Total
Funcionariat de carrera	1	1	2
Funcionariat d'interinitat	1	2	3
Personal laboral fixe	0	1	1
Personal laboral temporal i indefinit	4	5	9
Personal eventual	0	0	0
Càrrecs polítics	1	1	2
Beques	1	0	1
Total	8	10	18

Moviments de personal

Ingressos i baixes

	Nombre d'ingressos			Nombre de baixes	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
2019	37	25	62	34	31

Moviment de les baixes produïdes l'últim any (2019)

	Dones	Homes	Total
Jubilació	0	0	0
Acomiadament	0	0	0
Finalització del contracte	30	32	62
Baixa voluntària	0	2	2
Abandonament per cura de persones a càrrec	0	0	0
Excedències	0	0	0
Altres	1	0	1
Total	31	34	65

Nombre d'hores de baixa temporal l'últim any (2019)

	Dones	Homes	Total
Per malaltia	0	8	8
Per maternitat/paternitat/adopció	0	0	0
Per atenció de persones a càrrec	0	0	0
Per accident laboral	104	72	176
Altres	0	0	0
Total	104	80	184

Responsabilitats familiars

Nombre de descendents de la plantilla actual

	Dones	Homes	Total
Sense descendència	0	0	0
1	2	2	4
2	3	2	5
3	0	0	0
Més de 3	0	0	0
Total	5	2	9

Edats de filles i fills de la plantilla actual

	Dones	Homes	Total
Menor de 3 anys	1	0	1
De 4 a 6 anys	0	0	0
De 7 a 14 anys	3	1	4
15 i més anys	1	3	4
Total	4	4	8

Formació

Taula de formació del darrer any (2019)

		Total	Dones	%	Homes
Nombre de persones que han rebut formació el darrer any		3	2	66,6	1
Tipus de formació	Habilitats directives				
	Formació tècnica especialitzada	2	1	50	1
	Formació en igualtat d'oportunitats	-	-	-	-
	Idiomes: valencià mitjà	1	1	50	
Metodologia	Formació en línia	1	1	50	-



	Presencial	2	1	50	1
Lloc	Al centre de treball	-	-	-	-
	Fora del centre de treball	3	2	66,6	1
Horari	Durant la jornada laboral	2	1	50	1
	Fora de la jornada laboral	1	1	33,3	-

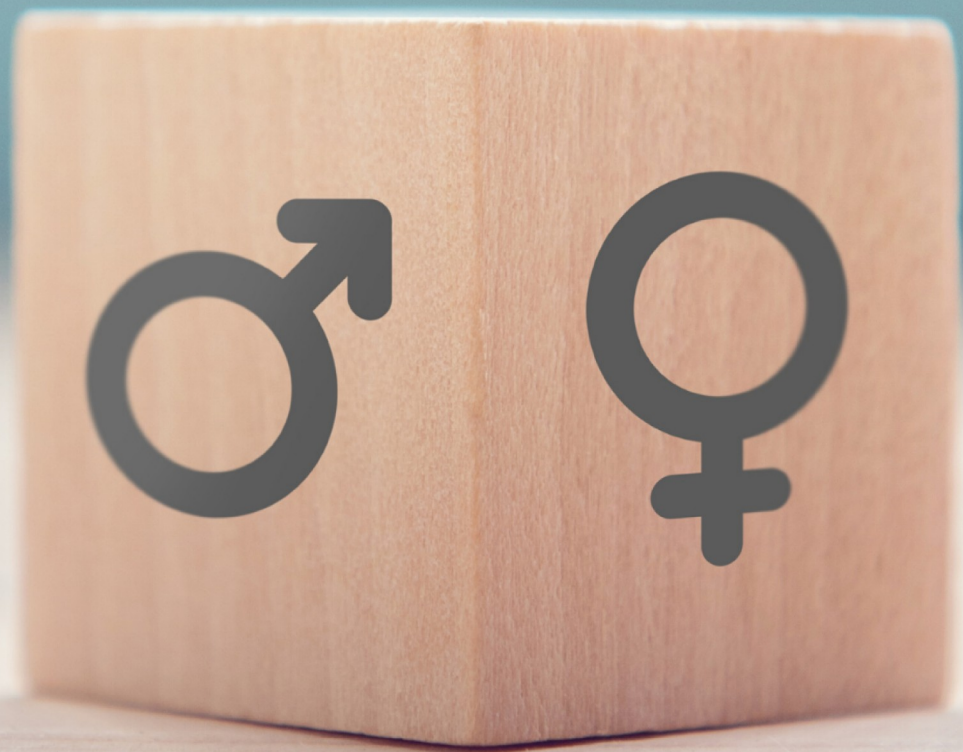
Promoció professional interna

	Dones	Homes	Total
Número persones que han ascendit de grup en l'últim any (2019)	0	0	0

Ascensos per categories professionals l'últim any (2019)	Dones	Homes	Total
A1	0	0	0
A2	0	0	0
B	0	0	0
C1	0	0	0
C2	0	0	0
Total	0	0	0

INFORME QÜESTIONARI ONLINE D'IGUALTAT

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifa
de les Valls 2020-2023



5. INFORME QÜESTIONARI ONLINE D'IGUALTAT

Benifairó de les Valls és un municipi valencià pertanyent a la Comarca del Camp de Morvedre, situat a 31,5 Km de València. Té una altitud de 46 metres, una superfície de 4,35 Km² i una població, a 1 de gener de 2017, de 2.205 habitants.

L'Ajuntament de Benifairó de les Valls, en una mostra del seu interès i responsabilitat amb la igualtat de dones i homes dins de la institució, ha elaborat un Pla d'Igualtat Intern. Amb l'objectiu de garantir la seua efectivitat, s'ha realitzat un qüestionari en línia, a través de la plataforma digital Typeform, que serveix de diagnòstic per a l'adequada realització del Pla d'Igualtat Intern, el qual es realitzarà tenint en compte la informació i els resultats obtinguts en aquest diagnòstic.

El qüestionari online és totalment anònim i confidencial, consta de 62 preguntes senzilles que han sigut contestades per 8 persones, amb un temps mitjà de quasi 16 minuts emprats a completar-lo.

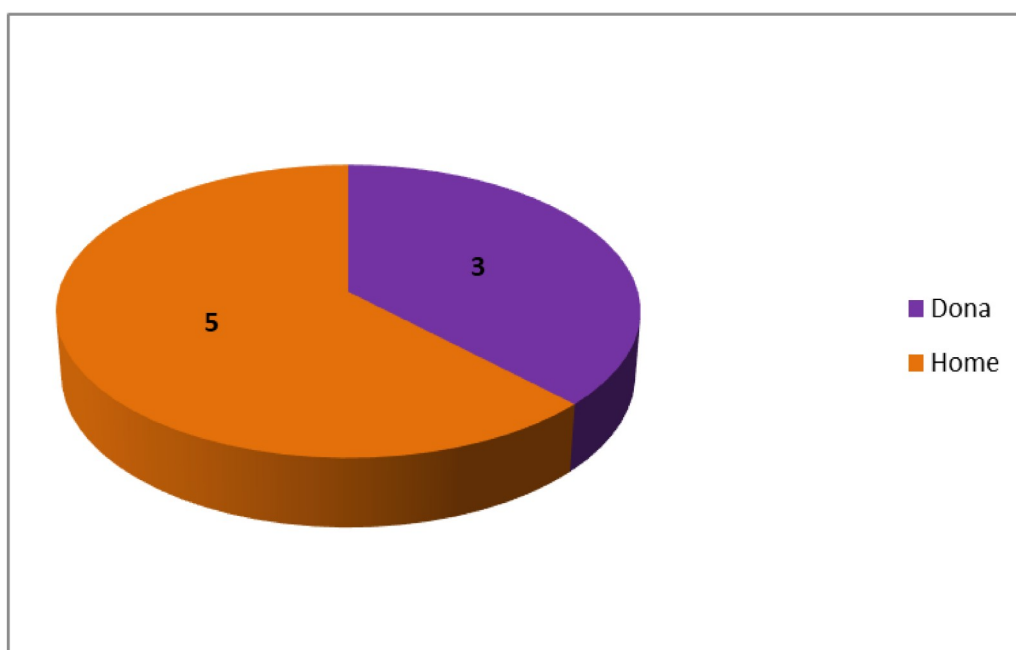
Cada pregunta del formulari té el seu corresponent gràfic per a mostrar visualment les respostes, així com una breu anàlisi descriptiva. Les respostes estan segregades segons el gènere de les persones i s'hi destaquen, quan siguen significatives, les seues principals diferències

És molt important tindre en compte que quan en les anàlisis descriptives es faça referència a quantitats o percentatges de persones, només es fa referència a la mostra de 8 persones que van completar el qüestionari en línia a través del Typeform, i en cap cas es fa al·lusió al total de la població.



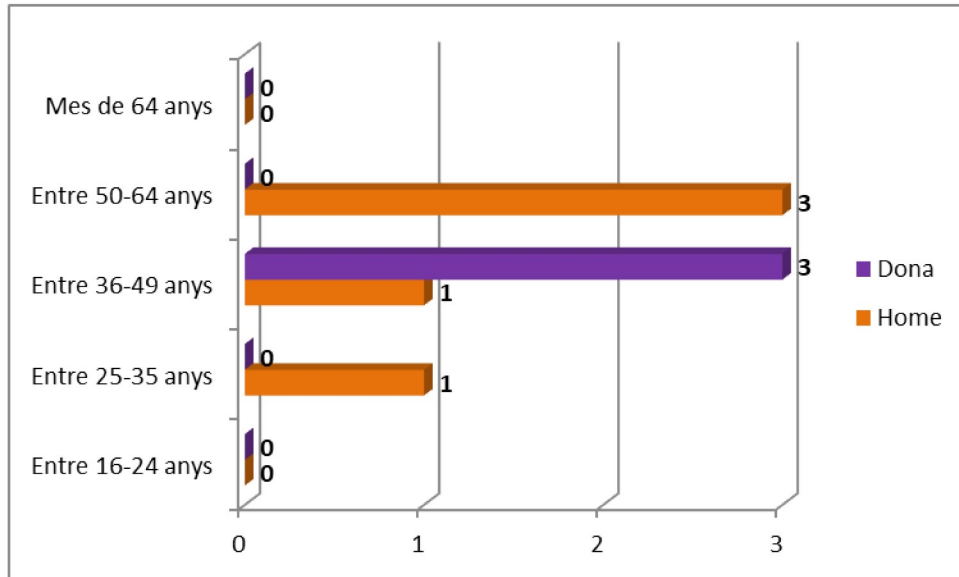
A continuació, apareixen 61 gràfics corresponents a les 62 preguntes del qüestionari en línia, atés que hi ha una qüestió que no ha sigut contestada per cap persona.

Gràfic 1 - Quin és el teu sexe?



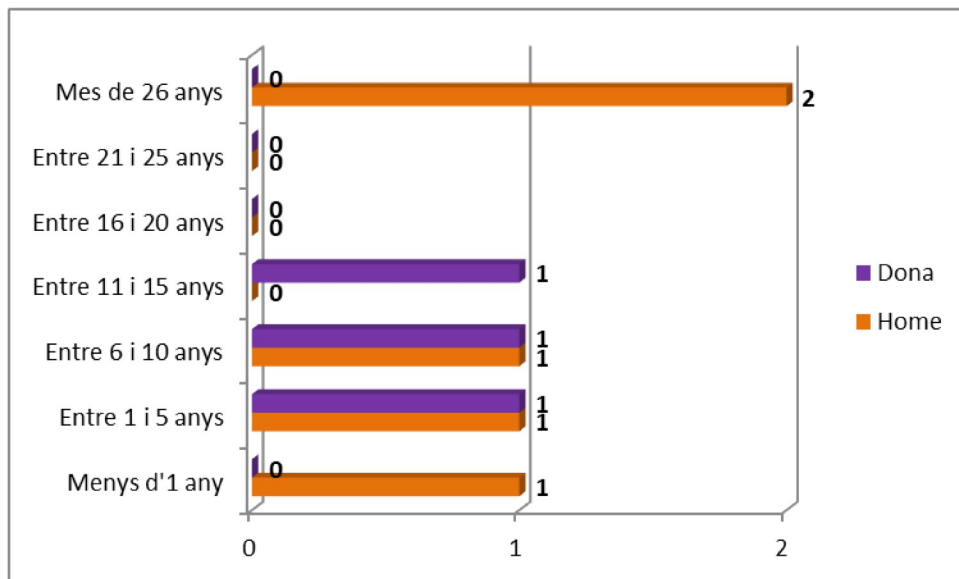
El formulario en línia ha estat contestat per 8 persones, de les quals 3 són dones (37,5% del total) i 5 són homes (62,5% del total).

Gràfic 2- Quina edat tens?



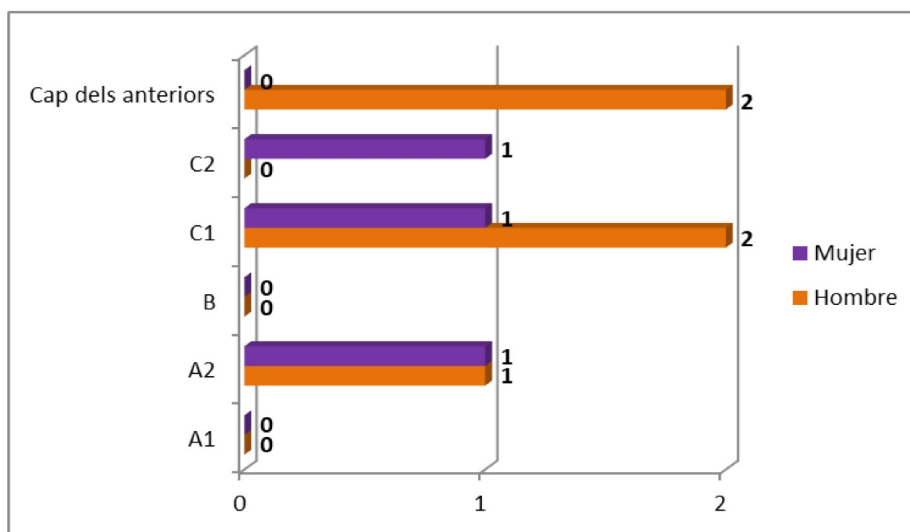
Les huit persones que van contestar el formulari en línia tenen entre 25 i 64 anys, de les quals la majoria té entre 36 i 49 anys (tres dones i un home) i entre 50 i 64 anys (tres homes).

Gràfic 3 - Desde quand treballes a l'Ajuntament?



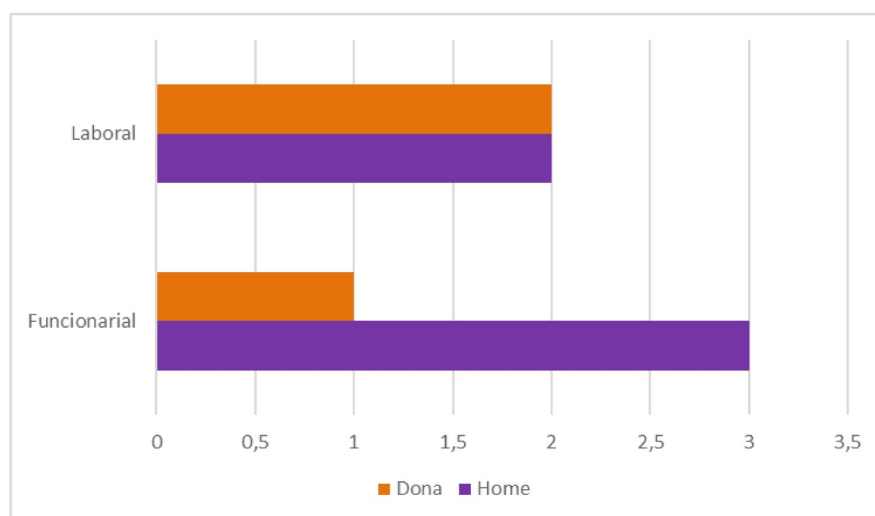
El 75% de les persones treballen a l'Ajuntament des de fa menys d'un any i 15 anys, i el 25% restant fa més de 26 anys.

Gràfic 4 - A quin grup funcional pertany?



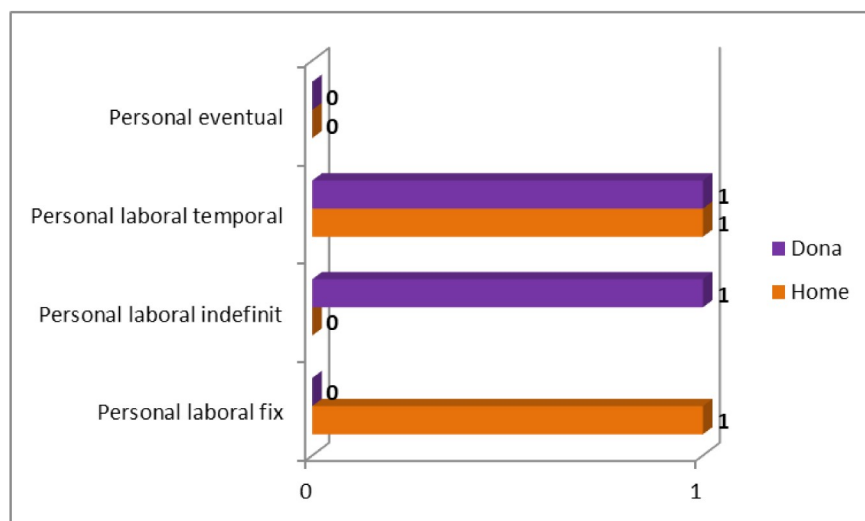
Cap persona pertany al grup funcional A1 ni al B, mentre que el grup C1 és el grup al qual més persones pertanyen seguit per l'A2, altres grups funcionals diferents dels que hi apareixen a la pregunta i, finalment, pel grup C2.

Gràfic 5 - Quina relació contractual t'uneix amb l'Ajuntament de Benifairó de les Valls?



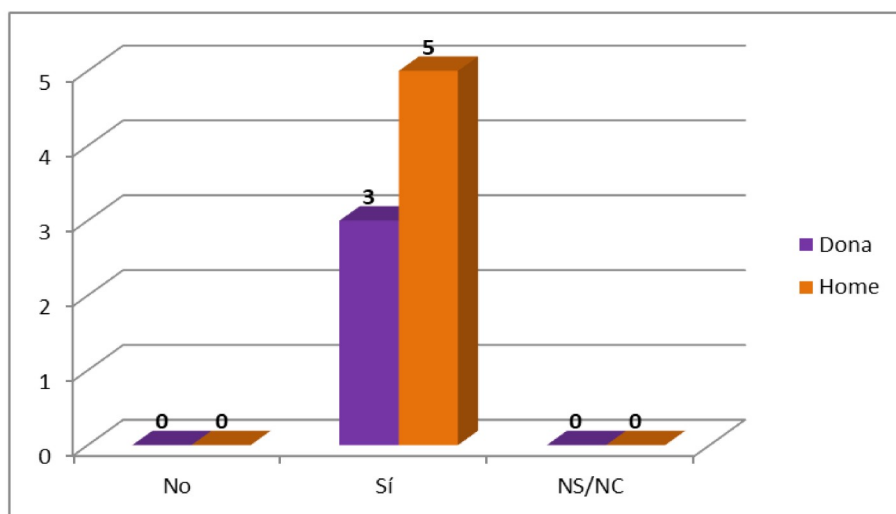
La meitat de les persones (dues dones i dos homes) té una relació laboral amb l'Ajuntament de Benifairó de les Valls mentre que l'altra meitat (una dona i tres homes) té una relació funcional.

Gràfic 6 - Quina és la teua tipologia contractual?



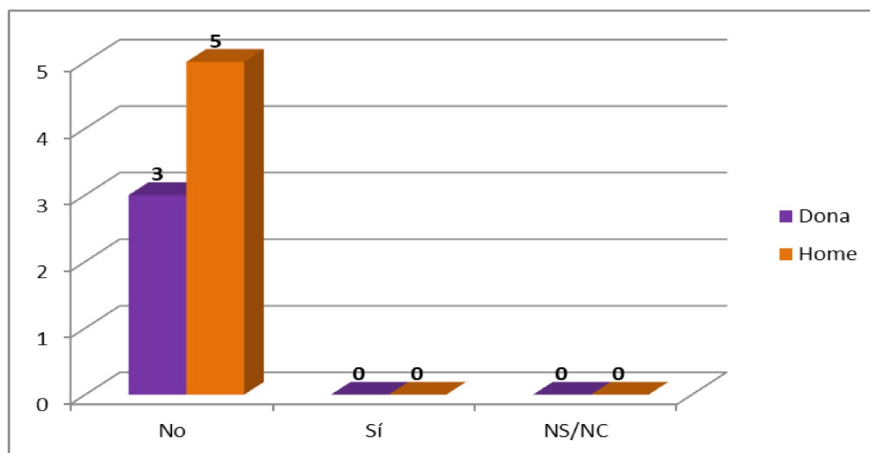
De les quatre persones que van afirmar en la pregunta anterior tindre una relació laboral amb l'ajuntament, dues persones treballen com a personal laboral temporal, una ho fa com a personal laboral indefinit i una altra com a personal laboral fix, mentre que cap persona treballa com a personal eventual.

Gràfic 7 - Hi ha dones a l'Ajuntament que ocupen càrrecs de responsabilitat o càrrecs directius?



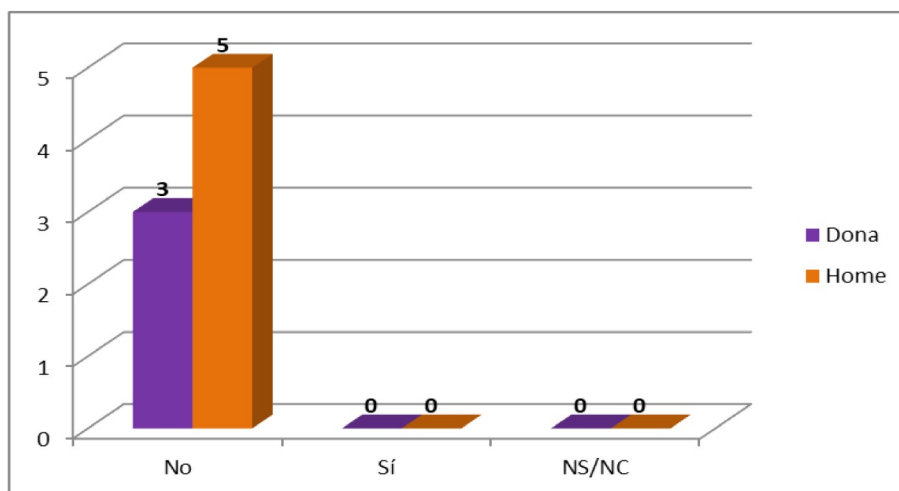
Totes les persones responen que sí hi ha dones a l'Ajuntament que ocupen càrrecs de responsabilitat o càrrecs directius.

Gràfic 8 - S'aprecia l'existència de categories i/o grups professionals feminitzats o masculinitzats?



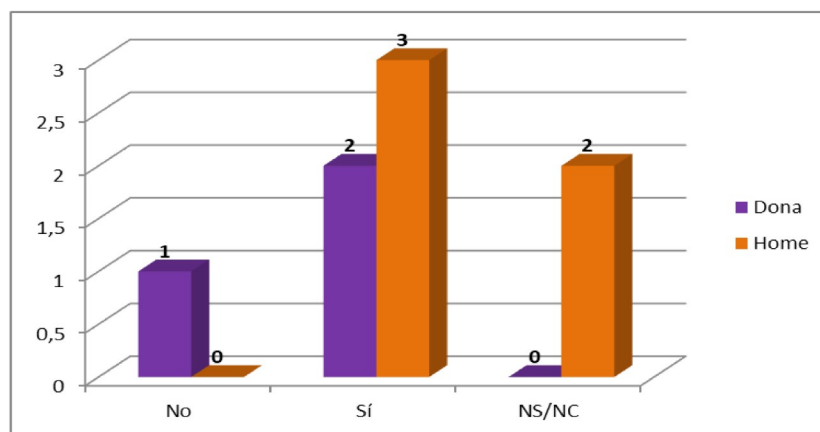
Totes les persones neguen haver apreciat l'existència de categories i/o grups professionals feminitzats o masculinitzats.

Gràfic 9 - A l'Ajuntament s'observa la pertinença de les dones a categories professionals de menor jerarquia i dels homes de major jerarquia?



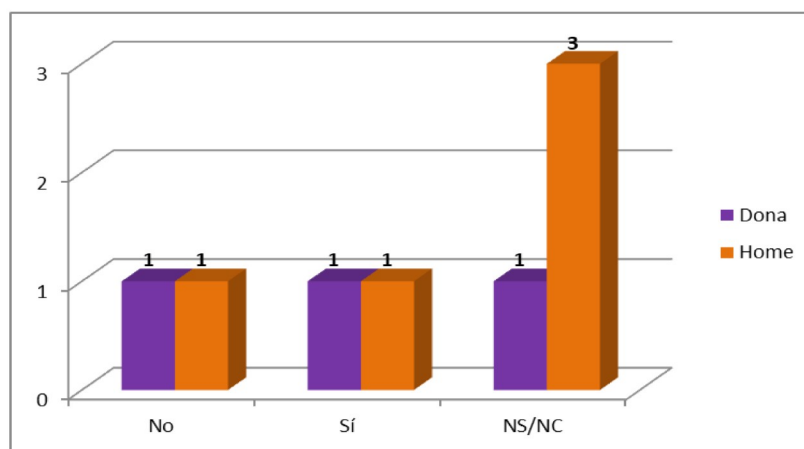
Totes les persones contesten no haver observat a l'ajuntament la pertinença de les dones a categories professionals de menor jerarquia i dels homes de major jerarquia.

Gràfic 10 - Els canals per a informar el personal de les vacants en les quals poden promocionar, garanteixen la no discriminació per raó de sexe?



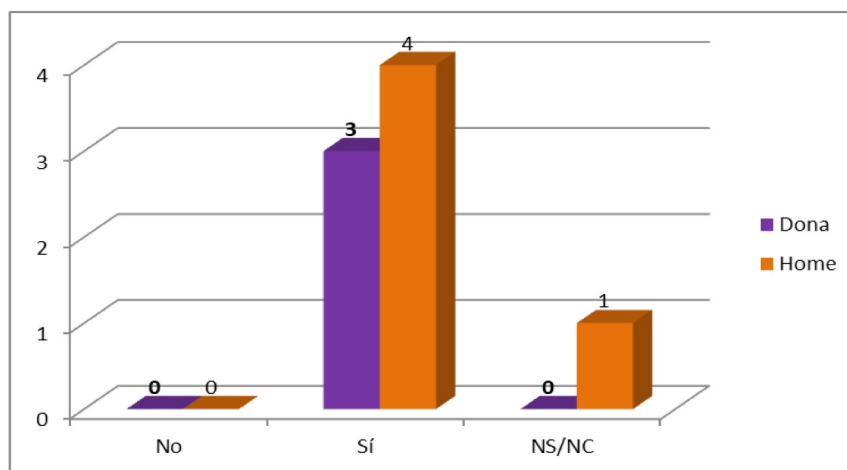
Una quarta part de les persones no sap o no contesta aquesta pregunta, i entre aquelles que sí que ho fan quasi totes responen que els canals per a informar el personal de les vacants en les quals poden promocionar sí que garanteixen la no discriminació per raó de sexe.

Gràfic 11 - La publicitat de les vacants a cobrir mitjançant promoció interna es fa extensiva a tota la plantilla utilitzant un llenguatge neutre i sense cap tipus de biaix de gènere?



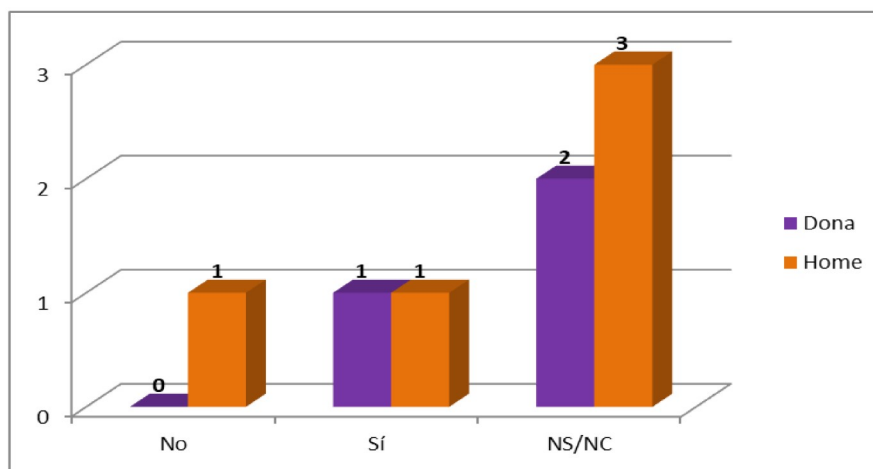
El 50% de les persones no sap o no contesta aquesta pregunta, el 25% nega que la publicitat de les vacants a cobrir mitjançant promoció interna es faci extensiva a tota la plantilla utilitzant un llenguatge neutre i sense cap mena de biaix de gènere i l'altre 25% afirma el contrari.

Gràfic 12 - Els llocs ocupats per dones i homes a l'ajuntament tenen les mateixes possibilitats d'oferir desenvolupament de la carrera professional?



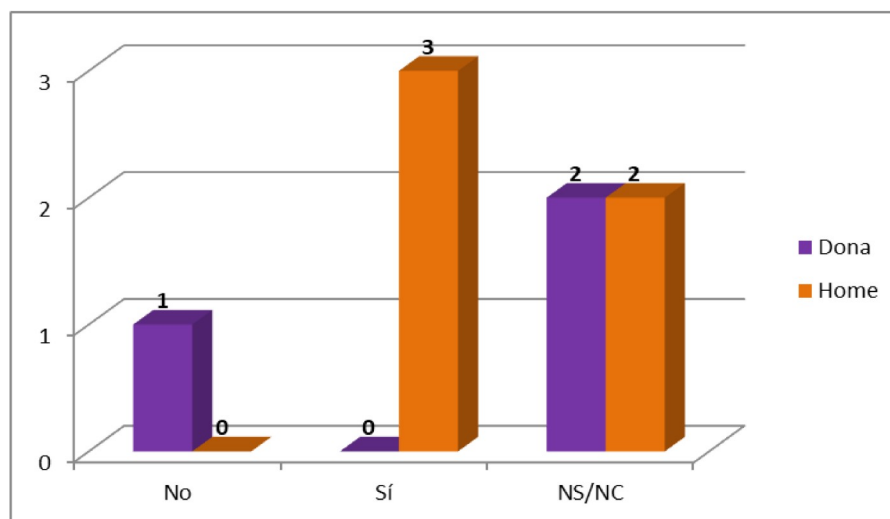
Totes les persones que responen a aquesta pregunta, que són totes excepte una; afirmen que els llocs ocupats per dones i homes a l'ajuntament tenen les mateixes possibilitats d'oferir un desenvolupament de la carrera professional.

Gràfic 13 - Hi ha mesures per a facilitar l'accés de les dones a llocs en els quals es troben poc representades?



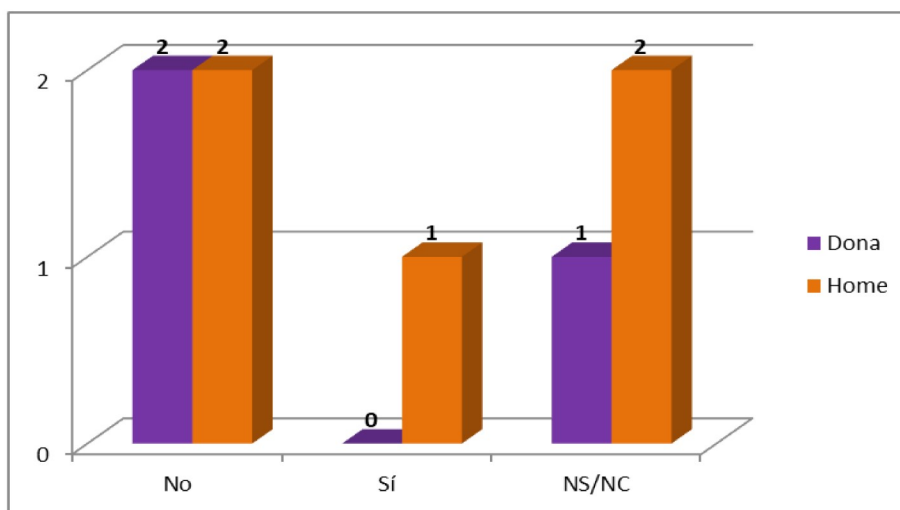
Més de la meitat de les persones no sap o no contesta aquesta pregunta, mentre que dos persones responen que sí que hi ha mesures per a facilitar l'accés de les dones a llocs en els quals es troben poc representades i una persona nega l'existència d'aquestes mesures.

Gràfic 14 - Es fomenta la participació de les dones en els processos de promoció professional?



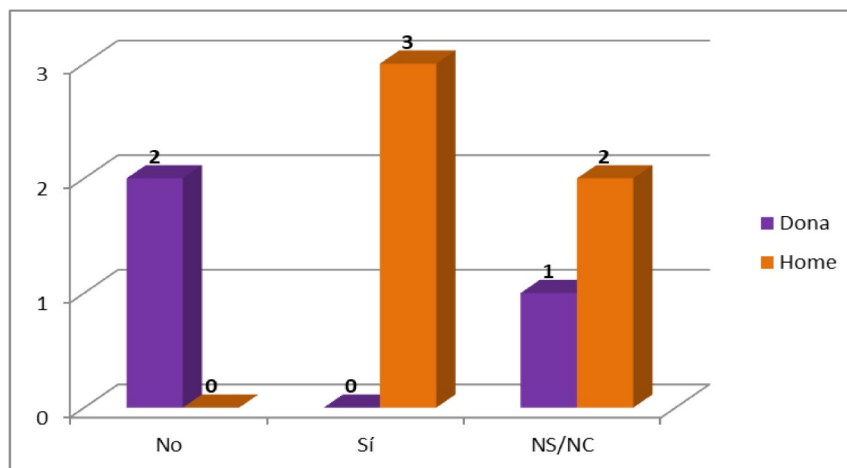
Tres persones, totes homes, afirmen que sí que es fomenta la participació de les dones en els processos de promoció professional i només una persona ho nega, mentre que el 50% de les persones no sap o no contesta aquesta pregunta.

Gràfic 15 - Existeix un pla de formació a l'ajuntament que tinga en compte les necessitats de tota la plantilla?



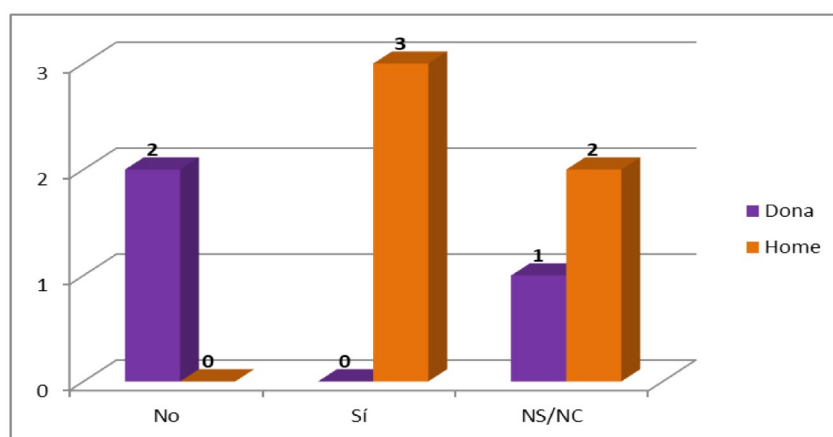
La meitat de les persones respon que no existeix un pla de formació a l'ajuntament que tinga en compte les necessitats de tota la plantilla, al voltant del 37,5% no ho sap o no contesta i el 12,5% afirma que sí que existeix aquest tipus de pla.

Gràfic 16 - Es comunica a tots els àmbits laborals municipals els continguts del pla de formació intern de l'Ajuntament?



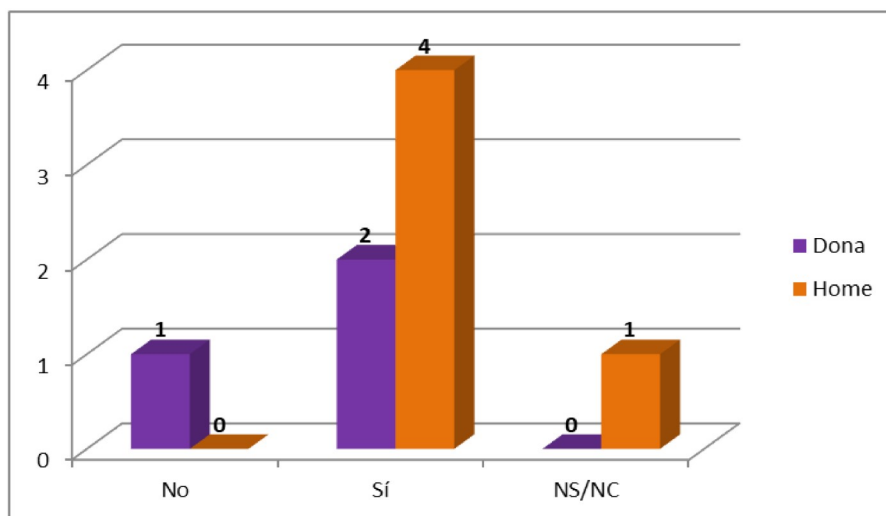
Tres persones, totes homes, afirmen que es comunica a tots els àmbits laborals municipals els continguts del pla de formació intern de l'ajuntament, tres persones no ho saben o no contesten, i dues persones, en aquest cas les dos són dones, neguen que es comuniqui a tots els àmbits laborals municipals.

Gràfic 17 - S'analitzen les necessitats de formació de cada lloc de treball?



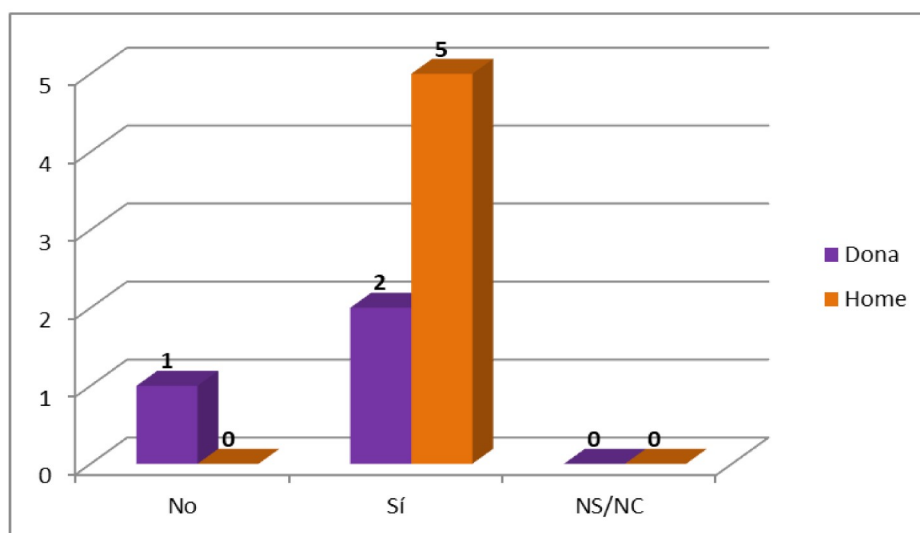
Hi ha una persona més que respon que sí que s'analitzen les necessitats de formació de cada lloc de treball respecte a les que contesten que no s'analitzen. És destacable que totes les persones que responen que sí que són homes i totes les que responen que no són dones.

Gràfic 18 - Tenen les treballadores i treballadors de totes les categories i departaments les mateixes possibilitats d'accés a la informació?



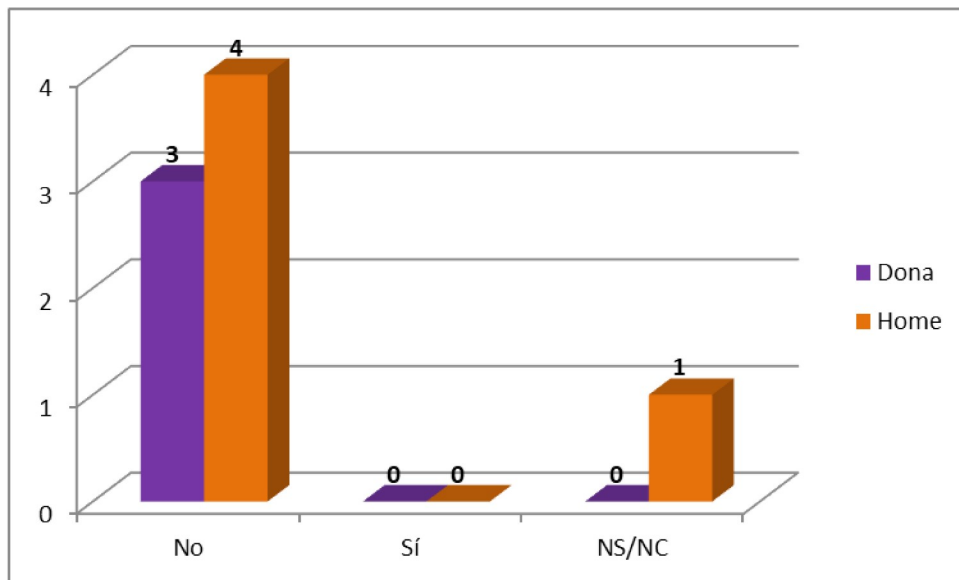
Quasi totes les persones responen que les treballadores i treballadors de totes les categories i departaments sí que tenen les mateixes possibilitats d'accés a la informació, mentre que una persona ho nega i una altra no ho sap o no contesta.

Gràfic 19 - La formació es pot realitzar en horari laboral?



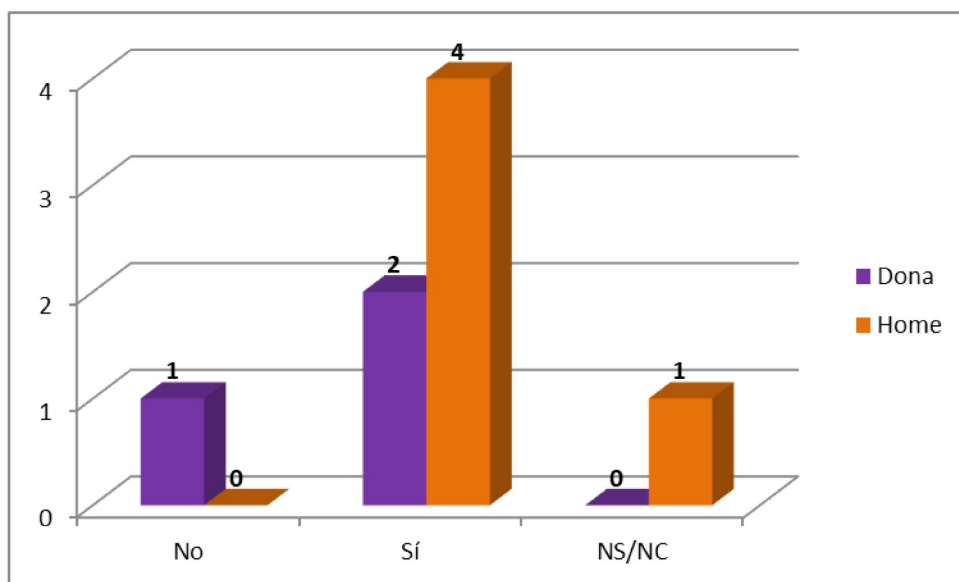
Totes les persones, excepte una que ho nega, afirmen que la formació es pot realitzar en horari laboral.

Gràfic 20 - L'accés als programes de formació presenta una dificultat particular per a les dones?



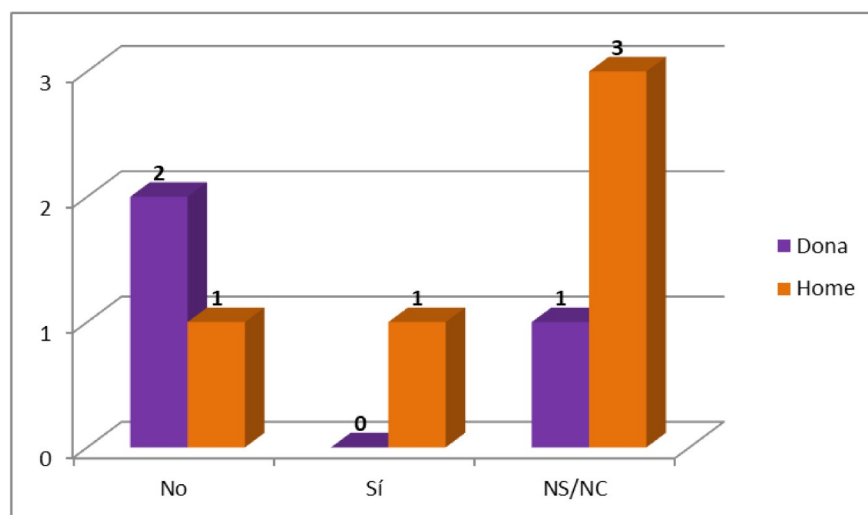
Excepte una persona que no ho sap o no contesta, la resta de persones neguen que l'accés als programes de formació presenti una dificultat particular per a les dones.

Gràfic 21- Es fomenta la participació de les dones als cursos de formació?



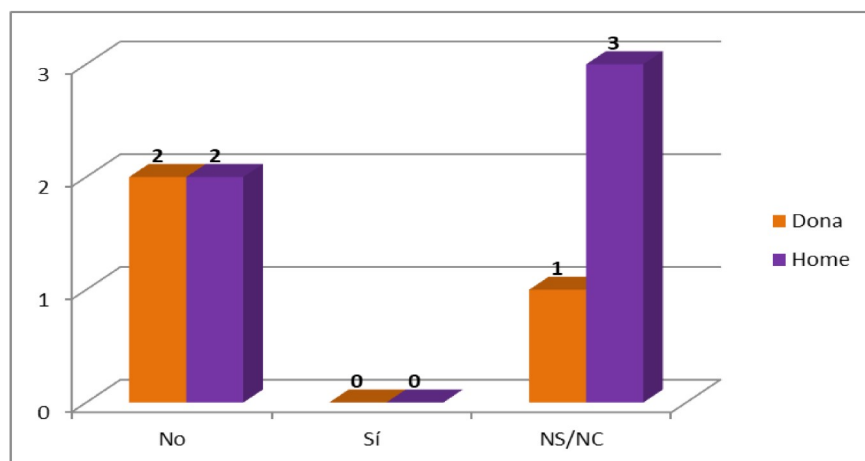
La majoria de persones respon que sí es fomenta la participació de les dones als cursos de formació, mentre que la resta ho nega o bé no ho sap o no contesta.

Gràfic 22 - S'organitzen cursos específics per a les dones de l'ajuntament amb la finalitat de promocionar els llocs de treball o les funcions en les quals es troben menys representades?



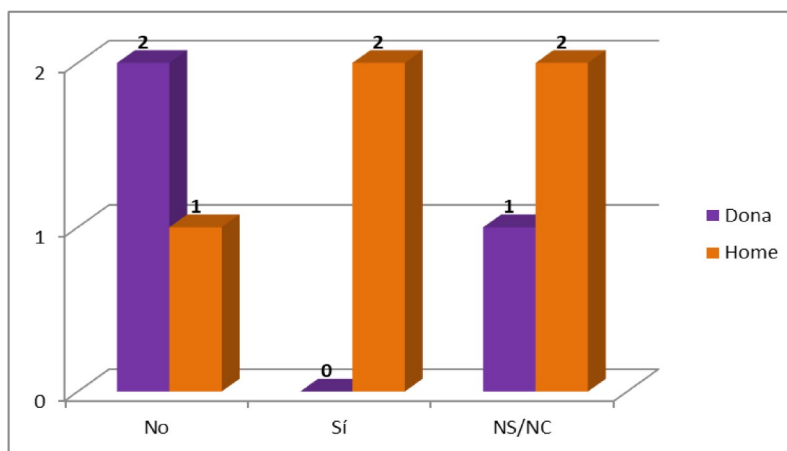
La meitat de les persones no ho sap o no contesta aquesta pregunta i la majoria de l'altra meitat respon que no s'organitzen cursos específics per a les dones de l'ajuntament amb la finalitat de promocionar els llocs de treball o les funcions en les quals es troben menys representades.

Gràfic 23 - S'han examinat les causes dels departaments en els quals existeix menor representació de dones?



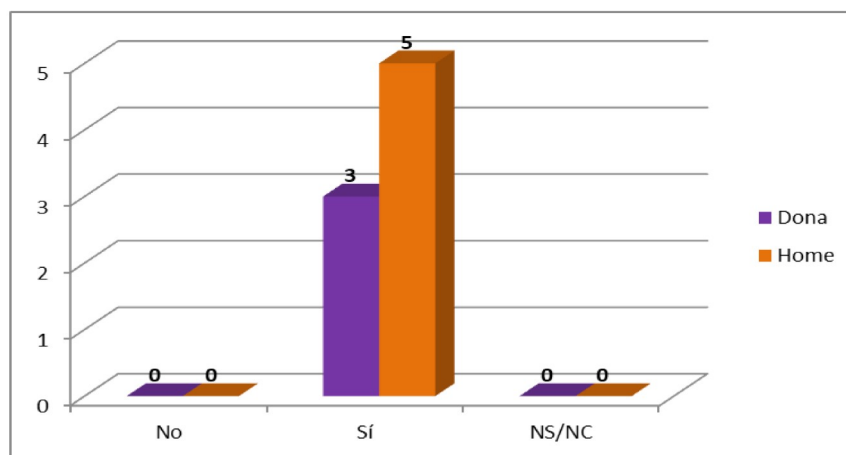
El 50% de les persones respon que no s'han examinat les causes dels departaments en els quals existeix una menor representació de dones i l'altre 50% no ho sap o no contesta.

Gràfic 24 - El personal tècnic de l'ajuntament rep algun tipus d'informació en igualtat?



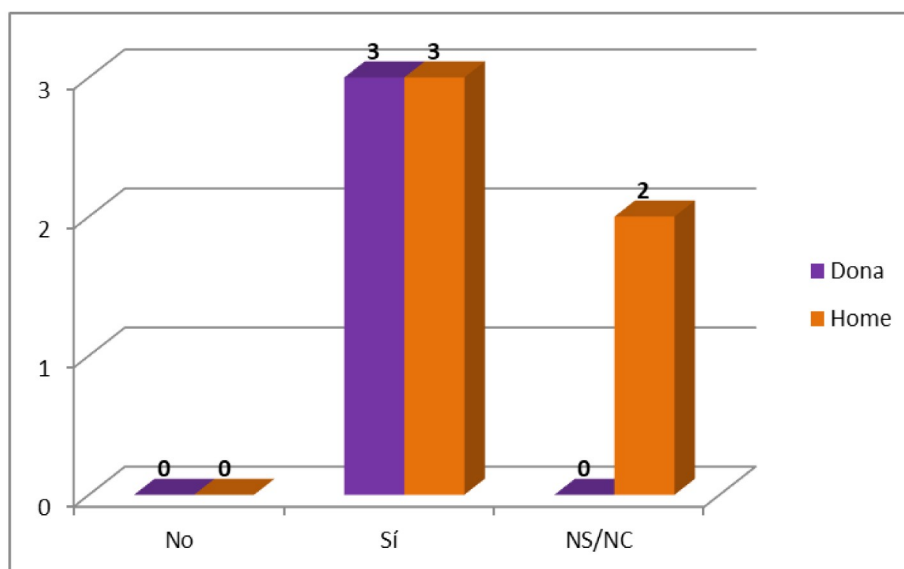
Hi ha un número molt semblant en les tres opcions de resposta, encara que hi ha més persones que neguen que el personal tècnic de l'ajuntament reba algun tipus d'informació en igualtat o que no ho saben o no contesten en comparació amb les que afirmen que sí que la rep.

Gràfic 25 - Es publiquen les ofertes de llocs de treball de l'ajuntament de manera que no s'expressi clarament la preferència per cap dels dos sexes?



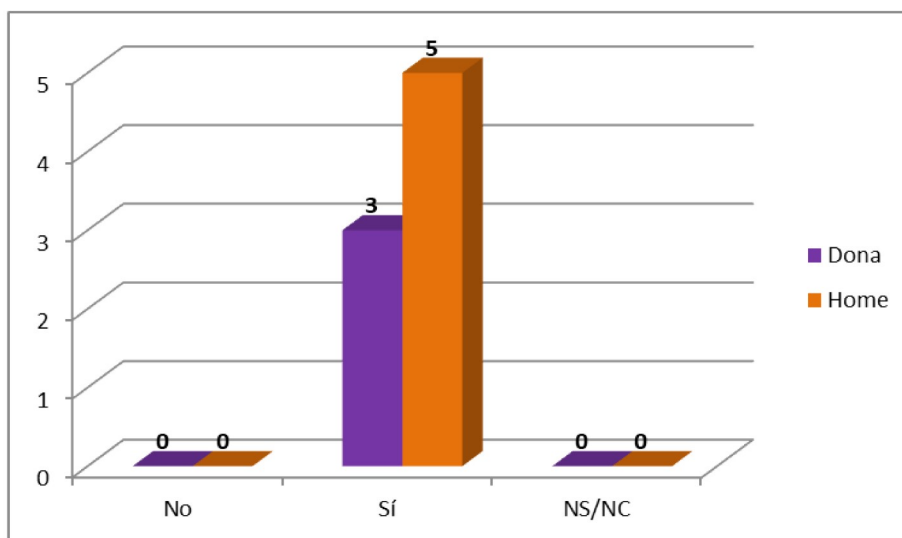
Totes les persones afirmen que sí que es publiquen les ofertes de llocs de treball de l'ajuntament de manera que no s'expressi clarament la preferència per cap dels dos sexes.

Gràfic 26- S'utilitza un llenguatge no sexista (neutre) quan s'ofereix una vacant a l'ajuntament?



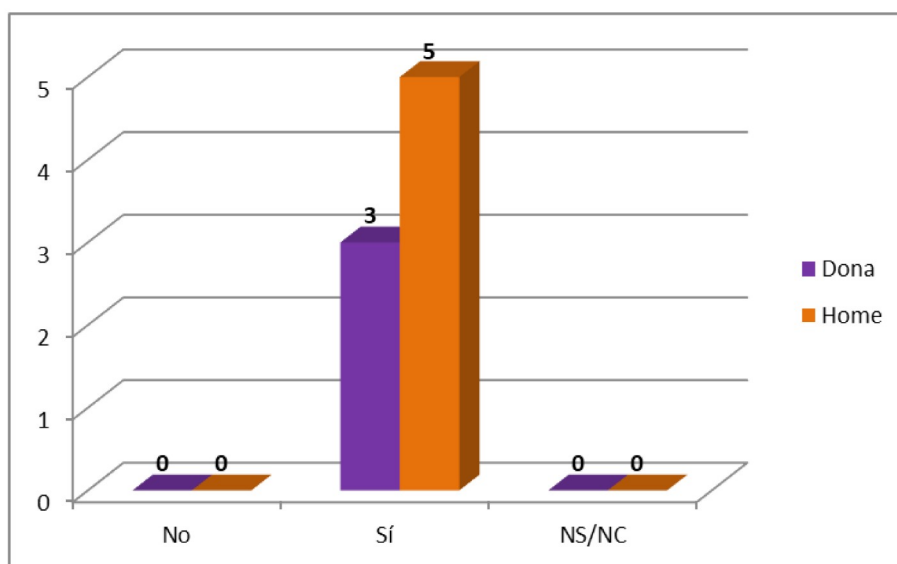
Totes les persones que responen aquesta pregunta, que són el 75%, responen que sí que s'utilitza un llenguatge no sexista (neutre) quan s'ofereix una vacant a l'ajuntament.

Gràfic 27 - El perfil professional descrit a les ofertes s'adapta als requisits del lloc de treball sense discriminació per raó de sexe?



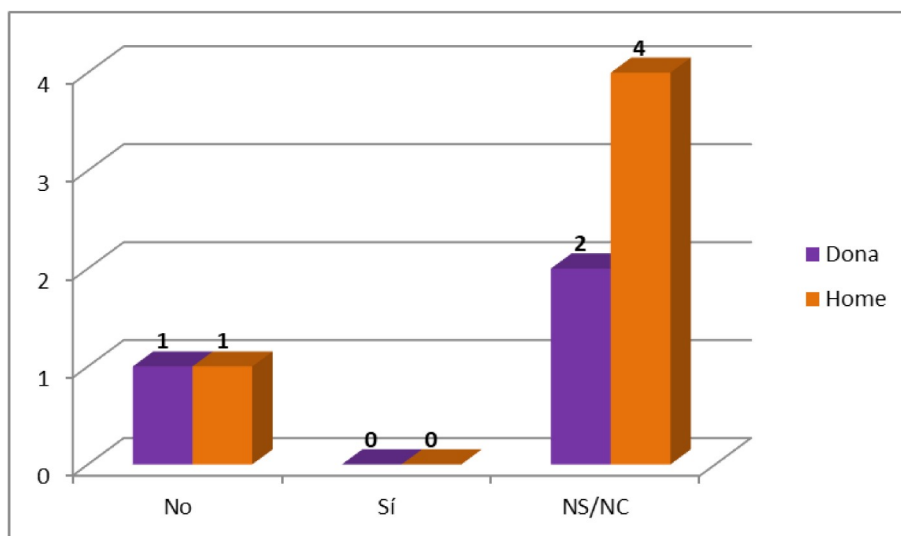
Totes les persones afirmen que el perfil professional descrit a les ofertes sí que s'adapta als requisits del lloc de treball sense discriminació per raó de sexe.

Gràfic 28 - S'estableixen criteris clars i específics per a l'acceptació de candidatures sense biaix per raó de gènere?



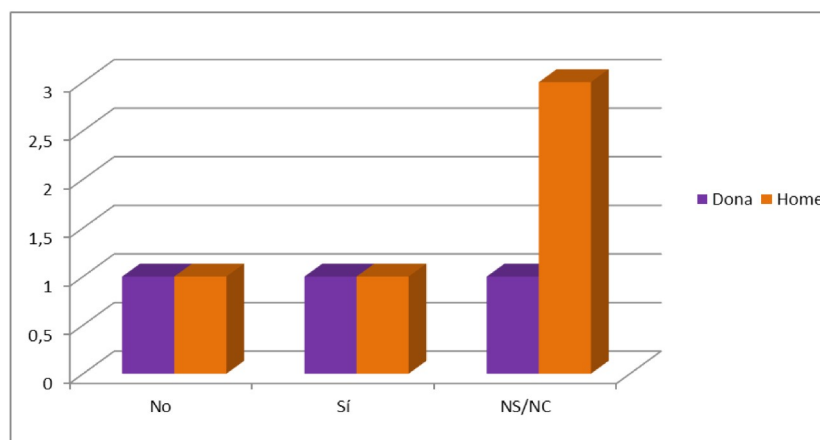
No hi ha cap persona que no responga que sí que s'estableixen criteris clars i específics per a l'acceptació de candidatures sense biaix per raó de gènere.

Gràfic 29 - Es fomenta la contractació de dones en llocs i categories en les quals es troben poc representades?



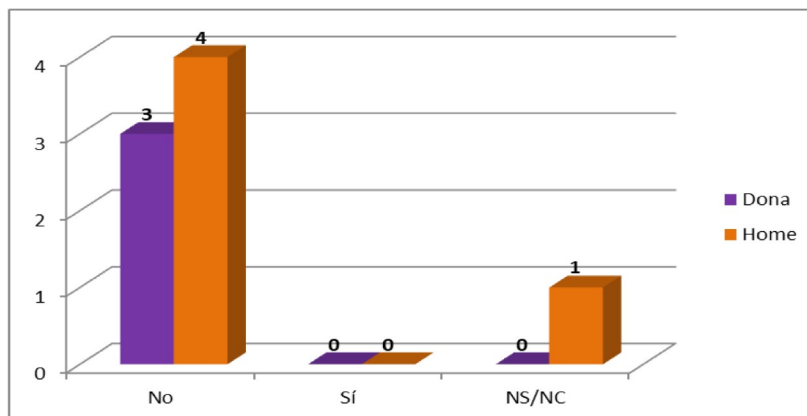
El 75% de les persones no ho sap o no respon a aquesta pregunta i el 25% contesta que no es fomenta la contractació de dones en llocs i categories en les quals es troben poc representades.

Gràfic 30 - Les persones responsables del procés de selecció han rebut formació/informació i/o es troben sensibilitzades en matèria d'igualtat de dones i homes?



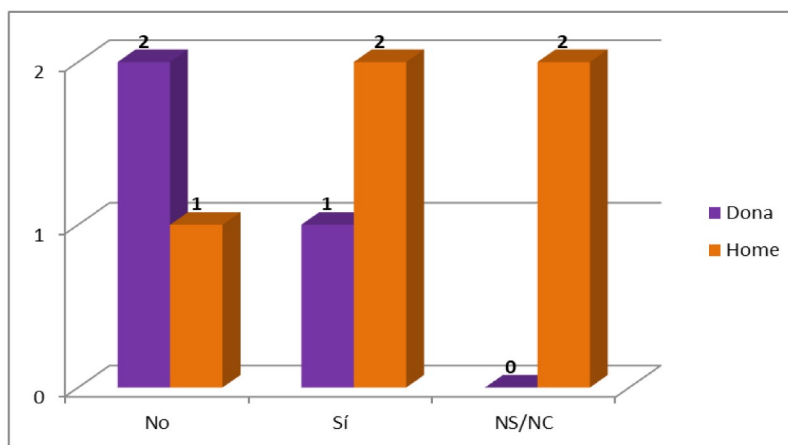
El 50% de les persones no ho sap o no contesta aquesta pregunta, el 25% respon afirmativament i l'altre 25% ho fa negant que les persones responsables del procés de selecció hagen rebut formació/informació i/o es troben sensibilitzades en matèria d'igualtat entre dones i homes.

Gràfic 31 - Als processos de selecció es realitzen proves o exàmens que pogueren afavorir a un sexe en detriment de l'altre?



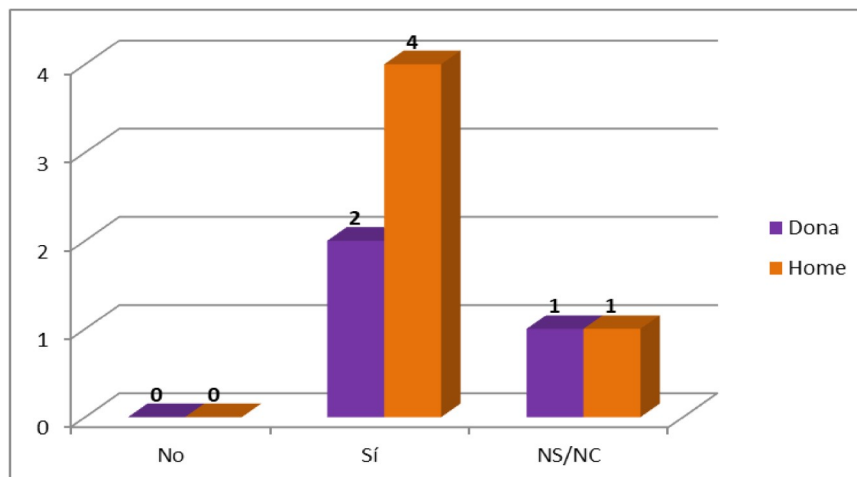
Excepte una persona que no ho sap o no contesta, la resta respon que en els processos de selecció no es realitzen proves o exàmens que pogueren afavorir a un sexe en detriment de l'altre.

Gràfic 32 - En les entrevistes personals, s'utilitza documentació que evita preguntes personals que pogueren entendre's com discriminatòries?



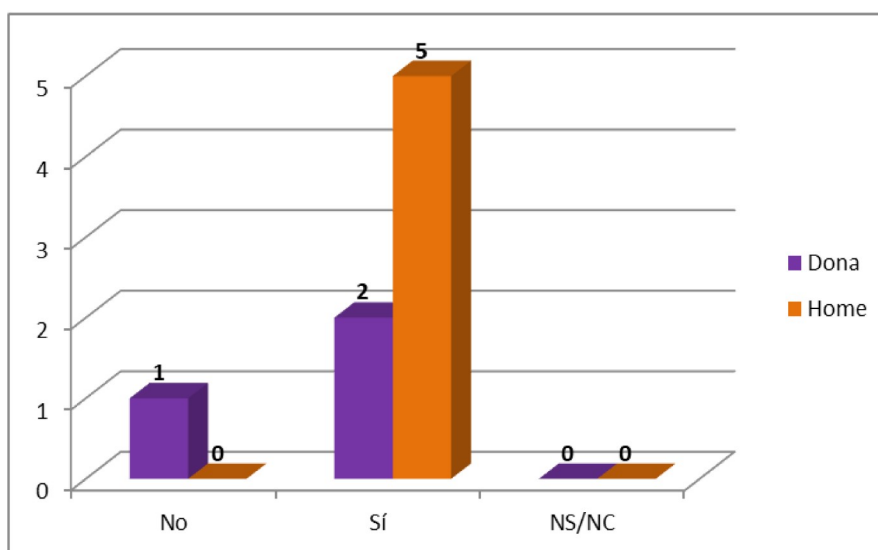
Hi ha la mateixa quantitat de persones que respon que en les entrevistes personals no s'utilitza documentació que eviti preguntes que pogueren entendre's com a discriminatòries que el nombre de persones que afirma el contrari, sent en tots dos casos una quantitat lleugerament superior als qui no ho saben o no contesten.

Gràfic 33 - L'ajuntament utilitza un llenguatge no sexista quan realitza les diferents proves que configuren el procés de selecció de personal?



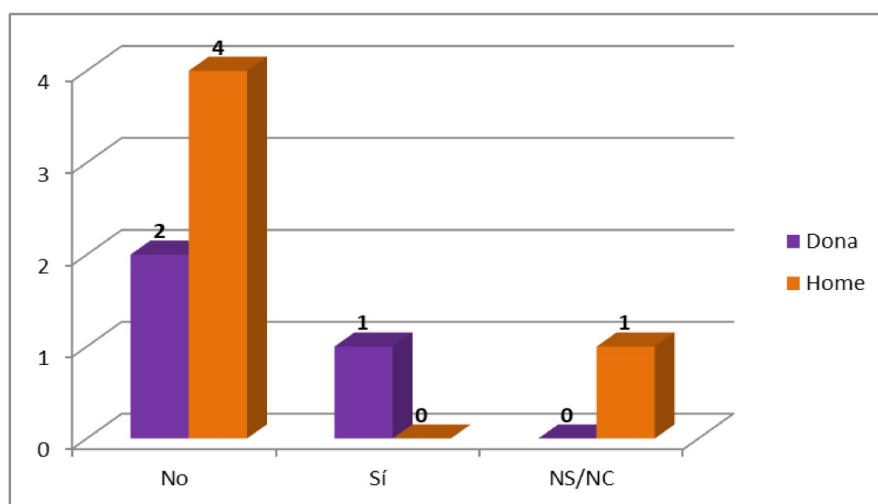
El 75% de les persones respon que l'ajuntament sí que utilitza un llenguatge no sexista en realitzar les diferents proves que configuren el procés de selecció de personal, mentre que un 25% no ho sap o no contesta.

Gràfic 34 - En el procés de selecció, les preguntes que es fan atenen només les característiques del lloc de treball?



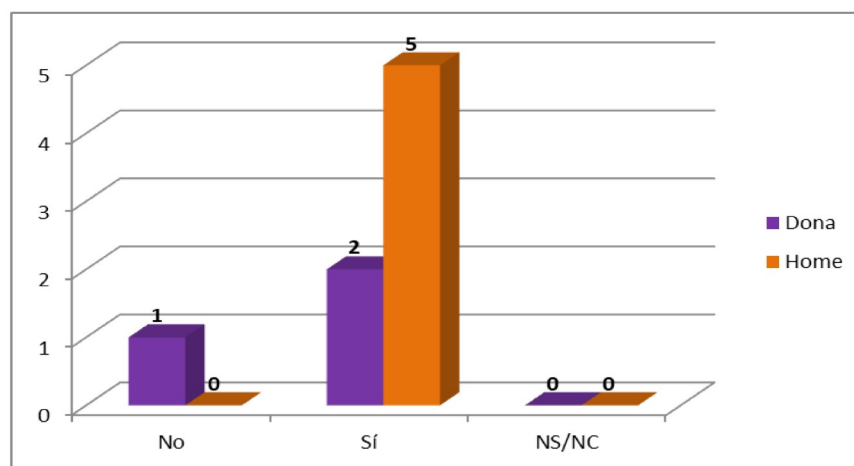
Totes les persones, excepte una que ho nega, afirmen que en el procés de selecció les preguntes plantejades només atenen a les característiques del lloc de treball.

Gràfic 35 - Els resultats de cadascuna de les fases del procés de selecció són estudiats de forma desagregada per sexe?



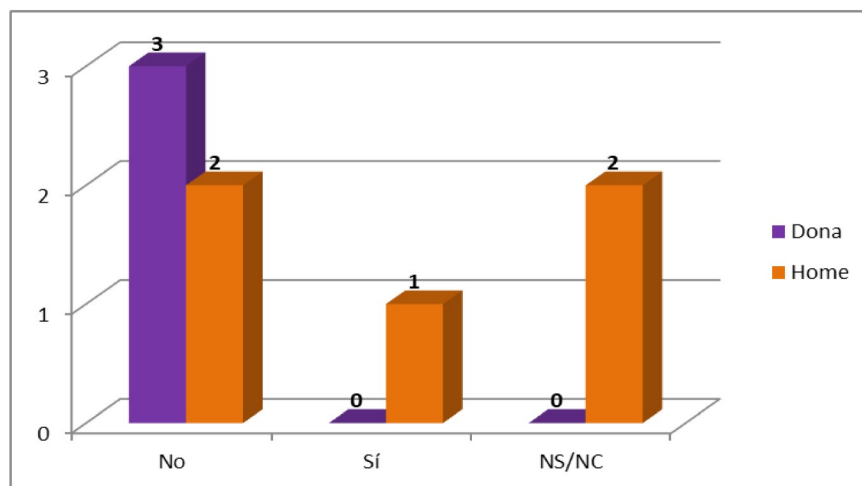
La immensa majoria de les persones nega que els resultats de cadascuna de les fases del procés de selecció siguin estudiats de forma desagregada per sexe, mentre que una persona afirma el contrari i altra no ho sap o no contesta.

Gràfic 36 - Es permet la flexibilització de l'horari de treball amb motiu d'afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral i personal de treballadores i treballadors?



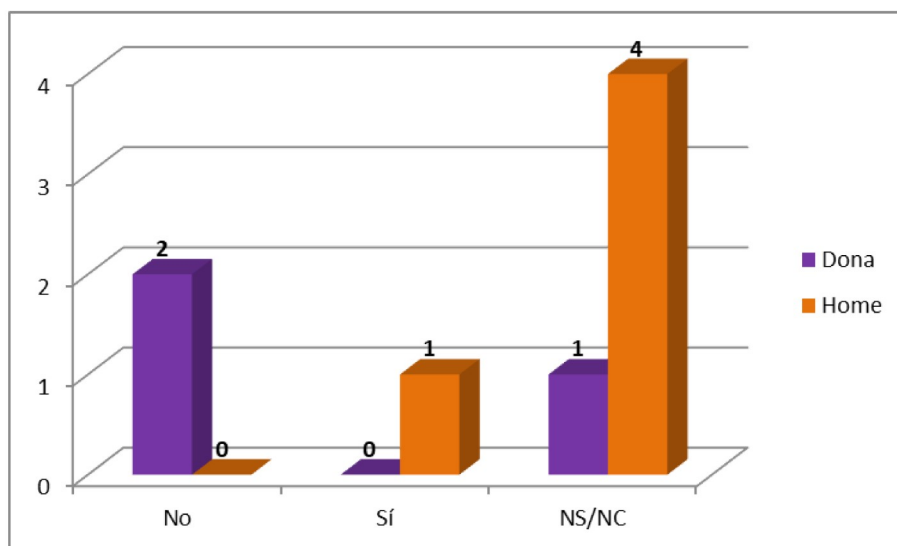
Exceptuant a una persona que respon que no, tota la resta contesta que sí que es permet la flexibilització de l'horari de treball amb motiu d'afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral i personal de treballadores i treballadors.

Gràfic 37 - Es realitza formació dirigida a la plantilla en matèria de conciliació?



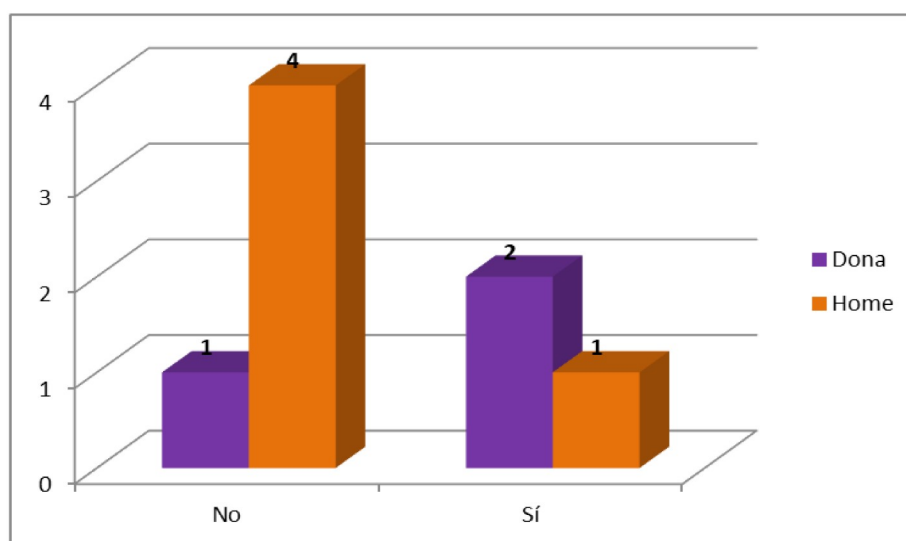
Més de la meitat de les persones respon que no es realitza formació dirigida a la plantilla en matèria de conciliació, mentre que hi ha dos persones no ho saben o no contesten i una persona que respon que sí que es realitza aquesta formació.

Gràfic 38 - S'informa a tota la plantilla sobre la normativa legal de conciliació i de les accions realitzades per l'ajuntament?



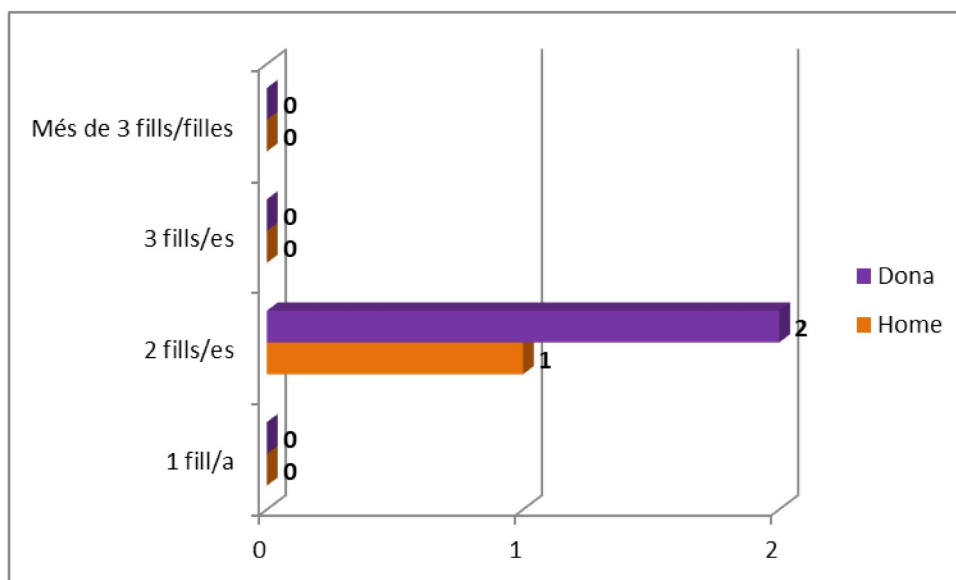
El 62,5% de las personas no sabe o no contesta esta pregunta, y entre los que sí que la responden dos personas responden que no se informa a toda la plantilla sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones realizadas por el ayuntamiento y otra persona responde que sí se informa

Gràfic 39 - En relació amb les responsabilitats familiars, tens filles i/o fills al teu càrrec?



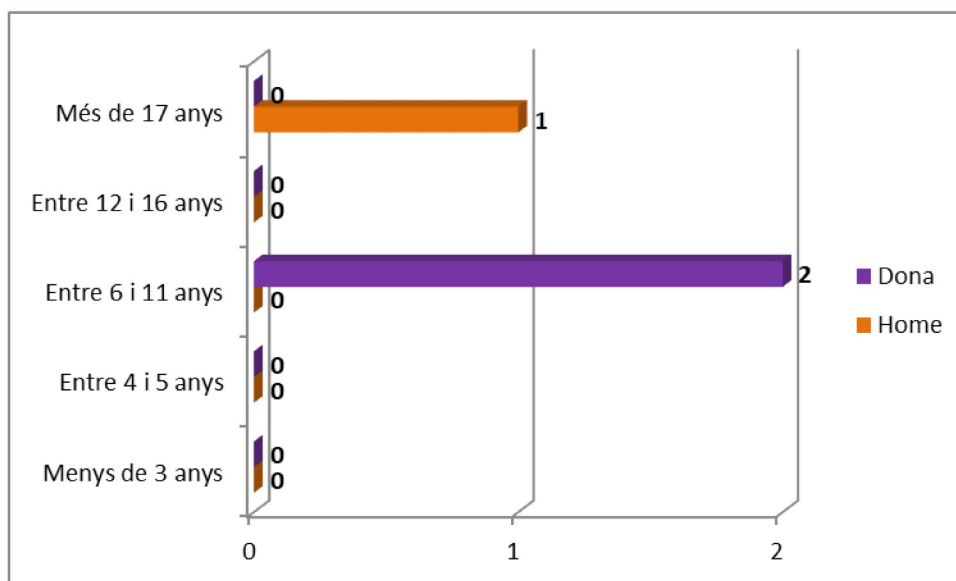
Cinc persones (quatre homes i una dona) no tenen filles i/o fills al seu càrrec i tres persones (dos dones i un home) sí en tenen.

Gràfic 40 - Quantes filles i/o fills tens al teu càrrec?



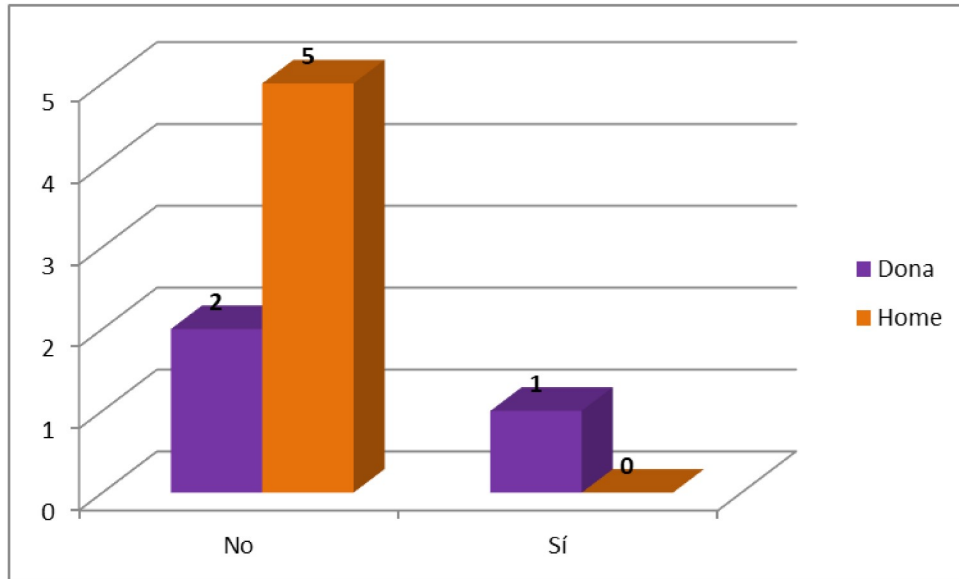
Les tres persones (dos dones i un home) que han contestat afirmativament en l'anterior pregunta responen ara que tenen 2 fills/es al seu càrrec.

Gràfic 41 - Quina edat tenen les seues filles i/o fills?



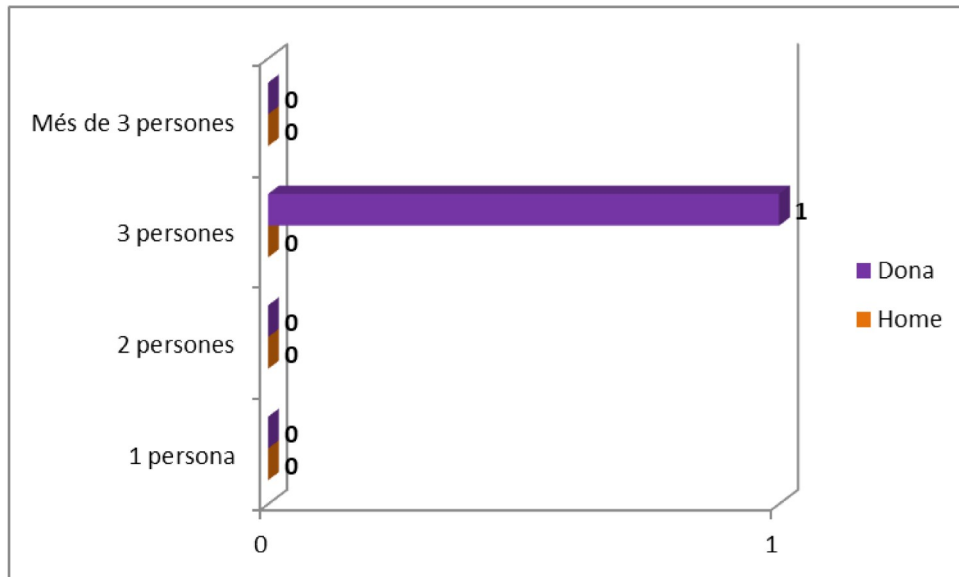
L'edat de les dos filles/fills de les dos dones oscil·la entre els 6 i els 11 anys, mentre que les dos filles/fills de l'home són majors de 17 anys.

Gràfic 42 - Tens a alguna persona en situació de dependència o de la tercera edat al teu càrrec?



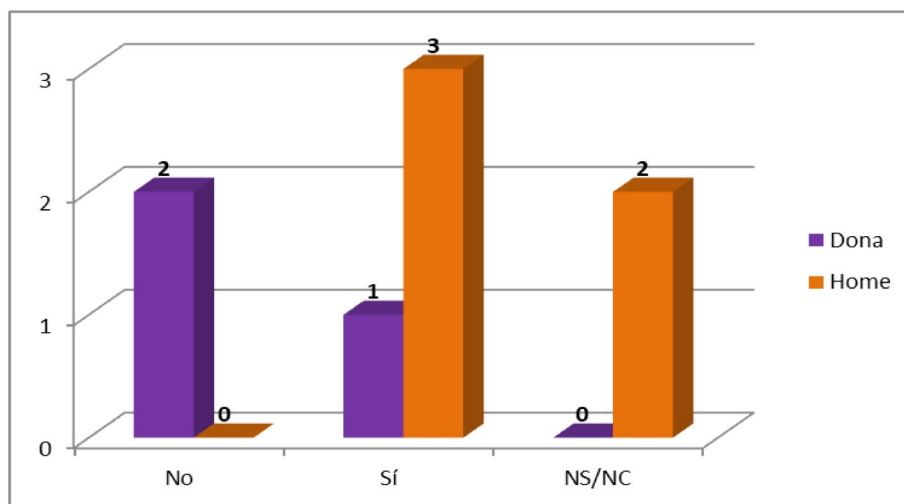
Només una persona, en aquest cas una dona, té alguna persona en situació de dependència o de la tercera edat al seu càrrec.

Gràfic 43 - Quantes persones tens al teu càrrec?



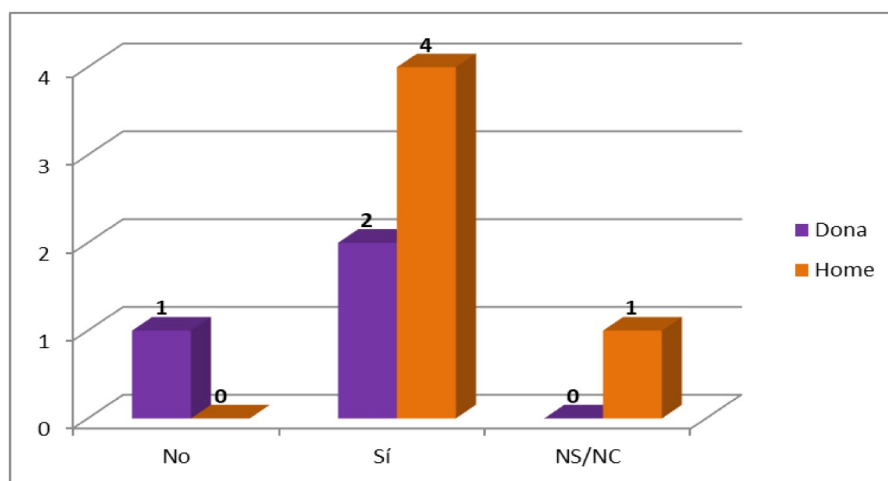
La dona que va contestar afirmativament en l'anterior pregunta respon ara que té a tres persones en situació de dependència o de la tercera edat al seu càrrec.

Gràfic 44 - El conveni col·lectiu de l'ajuntament, defineix de manera objectiva i precisa cadascun dels conceptes retributius?



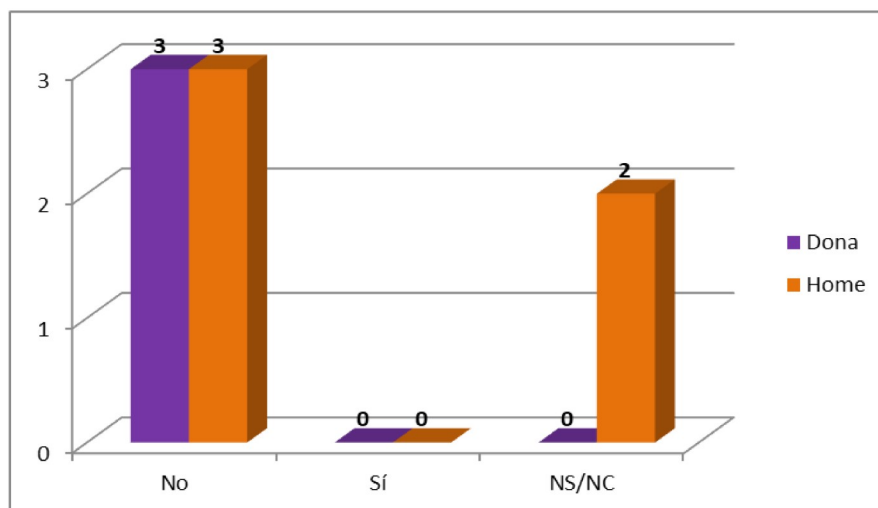
El 50% de les persones (tres homes i una dona) afirma que el conveni col·lectiu de l'ajuntament sí que defineix de manera objectiva i precisa cadascun dels conceptes retributius, el 25% (dos dones) ho neguen, i l'altre 25% (dos homes) no ho saben o no contesten.

Gràfic 45 - Els plusos o complements salarials són accessibles en igualtat de condicions per a tota la plantilla?



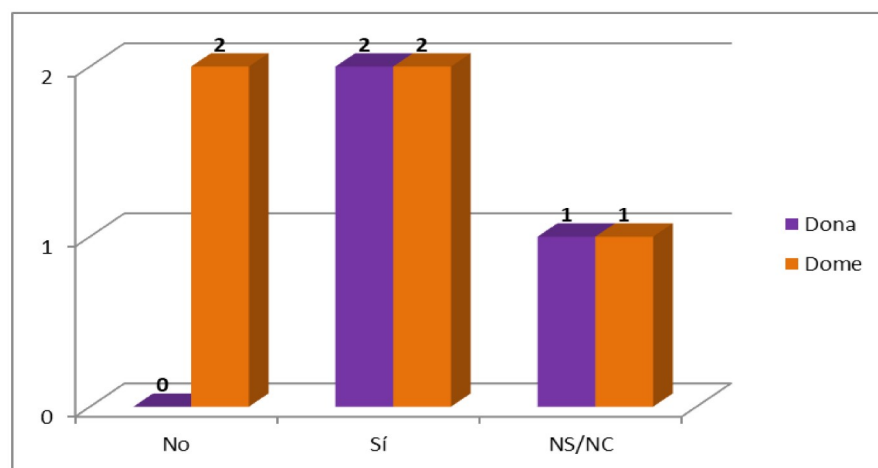
El 75% de les persones respon que els plusos o complements salarials sí que són accessibles en igualtat de condicions per a tota la plantilla, mentre que la resta o bé respon que aquests no ho són o bé no ho sap o no contesta.

Gràfic 46 - Percep que les possibles categories masculinitzades accedeixen de forma més senzilla a plusos o complements salarials que les possibles categories feminitzades?



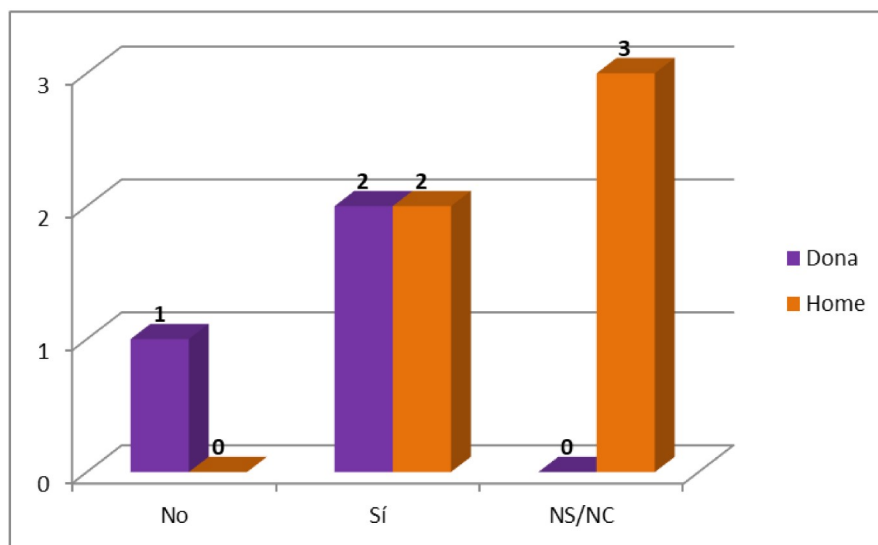
Totes les persones que responen a aquesta pregunta, que són el 75% del total, neguen percebre que les possibles categories masculinitzades accedisquen de forma més senzilla a plusos o complements salarials que les possibles categories feminitzades.

Gràfic 47 - Coneix personalment la política d'igualtat de l'ajuntament?



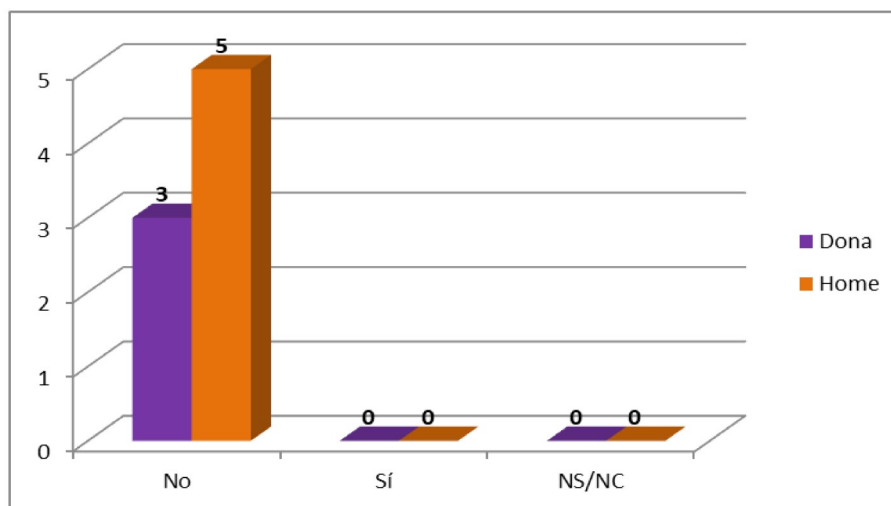
La meitat de les persones sí que coneix personalment la política d'igualtat de l'ajuntament, mentre que una quarta part de les persones no la coneix i l'altra quarta part no ho sap o no contesta.

Gràfic 48 - Creus que es difonen i aprecien els èxits professionals de les dones de l'ajuntament tant com els dels homes?



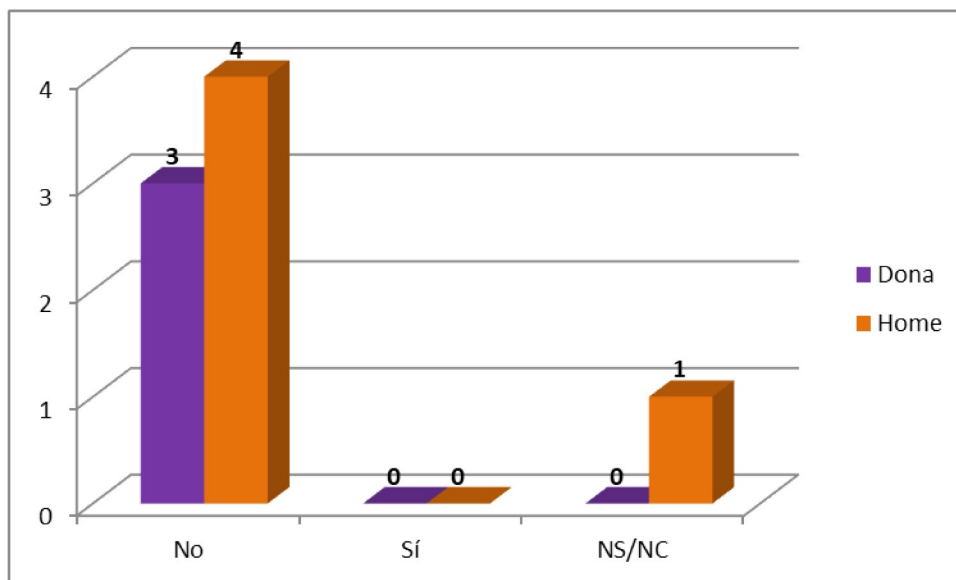
Hi ha quatre persones que creuen que sí que es difonen i aprecien els èxits professionals de les dones de l'ajuntament tant com els dels homes front tan sols una persona que no ho creu així, mentre que tres persones, en aquest cas tres homes, no ho saben o no contesten.

Gràfic 49 - Apareix a la publicitat de l'ajuntament imatges que tracten irrespectuosament o infravaloren a les dones?



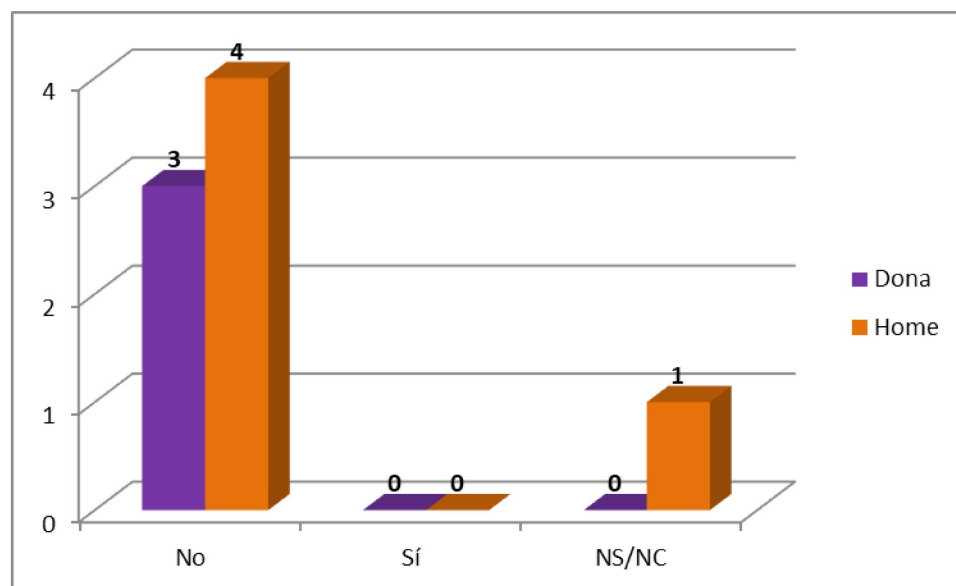
Totes les persones responen que no apareixen en la publicitat de l'ajuntament imatges que tracten irrespectuosament o infravaloren a les dones.

Gràfic 50 - S'utilitzen imatges basades en estereotips de gènere?



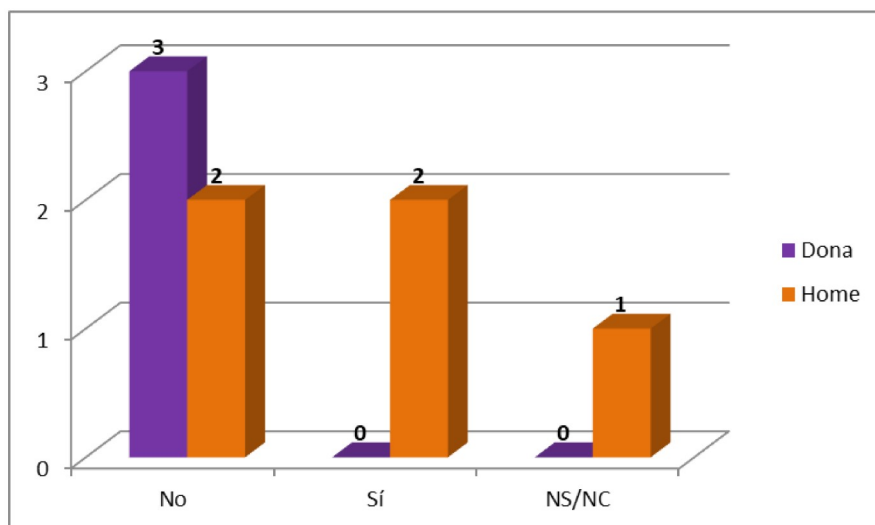
Totes les persones, excepte una que no ho sap o no contesta, responen que no s'utilitzen imatges basades en estereotips de gènere.

Gràfic 51 - Sol ser desigual la presència de dones i homes en les imatges i en la publicitat de l'ajuntament?



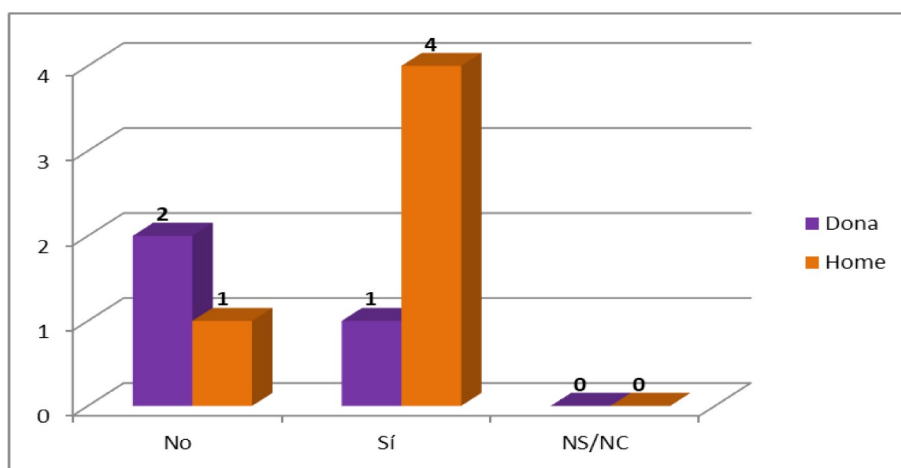
Excepte una persona que no ho sap o no contesta, la resta nega que normalment siga desigual la presència de dones i homes en les imatges i en la publicitat de l'ajuntament.

Gràfic 52 - Es fa ús del masculí genèric en els documents de l'ajuntament independentment del sexe de la persona a la qual ens referim?



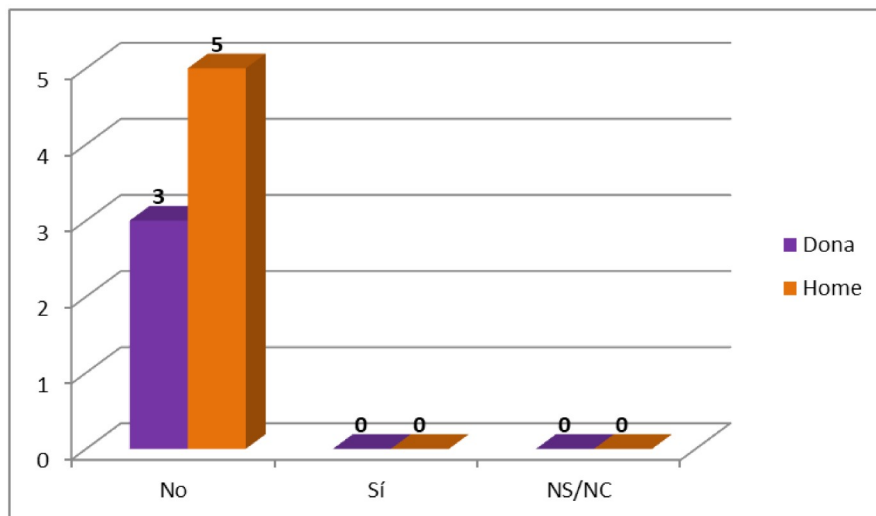
Més de la meitat de les persones (les tres dones i dos homes) respon que no es fa ús del masculí genèric en els documents de l'ajuntament independentment del sexe de la persona a les quals ens referim, mentre que dos persones afirmen el contrari i una no ho sap o no contesta.

Gràfic 53 - S'utilitza a l'ajuntament el llenguatge inclusiu?



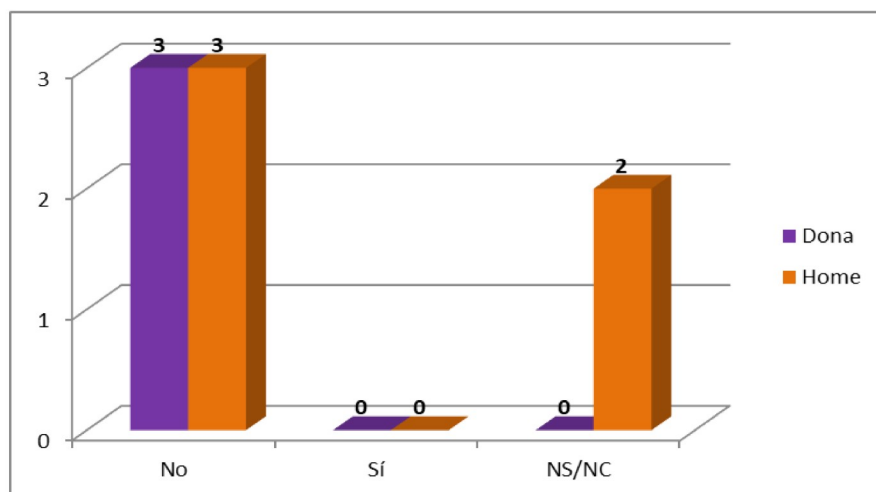
Totes les persones contesten aquesta pregunta, i hi ha més persones que afirmen que sí s'utilitza a l'ajuntament el llenguatge inclusiu en comparació amb aquelles que ho neguen.

Gràfic 54 - Es produeixen comentaris irònics o burletes admeses amb normalitat en relació amb l'aspecte físic, a la manera de vestir o a la tendència sexual de companyes i companys?



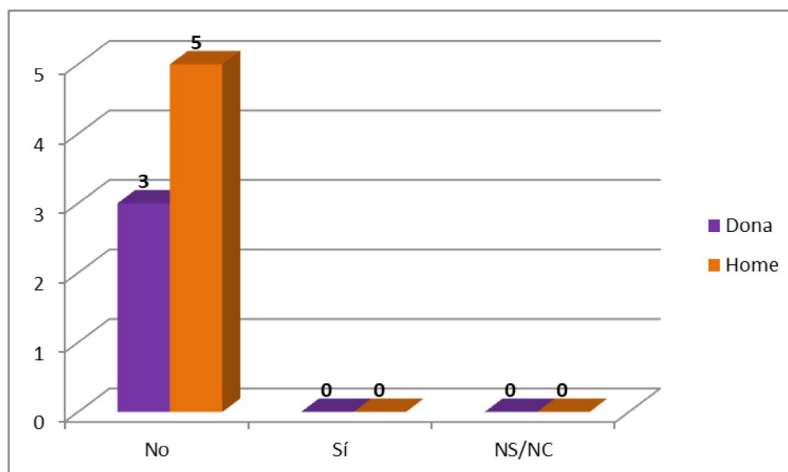
Totes les persones neguen que es produïsquen comentaris irònics o burletes admeses amb normalitat en relació amb l'aspecte físic, a la manera de vestir o a la tendència sexual de companyes i companys.

Gràfic 55 - Existeix a l'ajuntament regulació sobre l'assetjament per raó de sexe, sexual o moral?



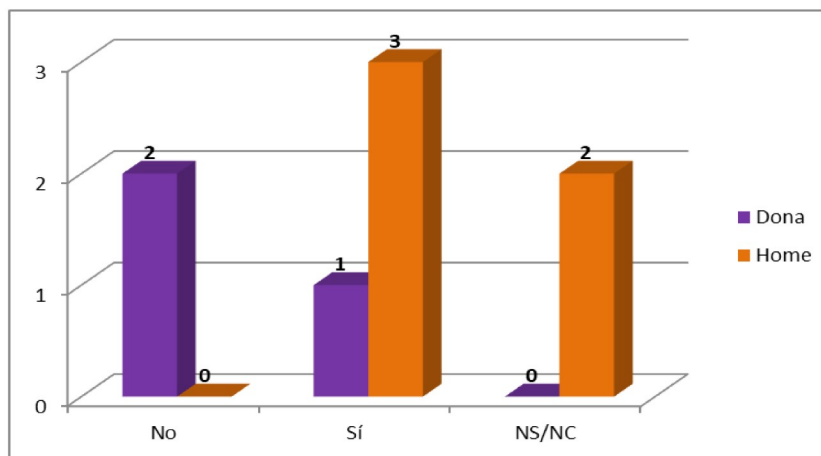
El 75% de les persones respon que no existeix a l'ajuntament cap regulació sobre l'assetjament per raó de sexe, sexual o moral, mentre que el 25% restant no ho sap o no contesta.

Gràfic 56 - Es té coneixement d'algun cas d'assetjament per raó de sexe, sexual o moral a l'ajuntament?



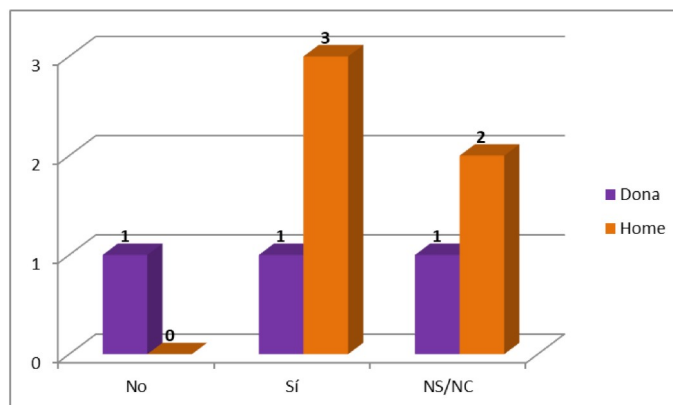
Totes les persones responen no tindre coneixement de cap cas d'assetjament per raó de sexe, sexual o moral a l'ajuntament. Per tant, no hi ha tampoc cap persona que responga a la següent qüestió del formulari en línia, que pregunta si va comptar la víctima amb el suport necessari per a denunciar.

Gràfic 57 - Consideres que s'adapten els horaris i condicions de treball de les dones embarassades?



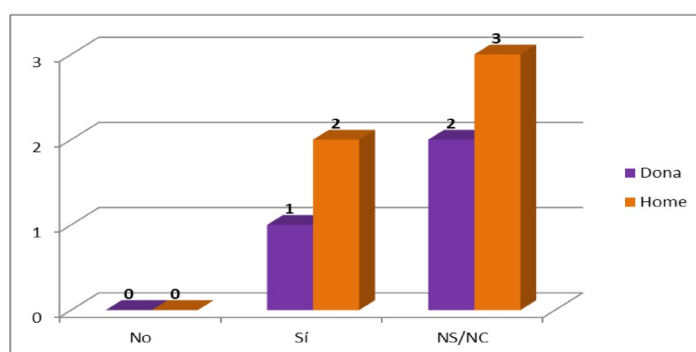
El 50% de les persones (una dona i tres homes) considera que sí que s'adapten els horaris i condicions de treball de les dones embarassades, mentre que un 25% (dos dones) considera tot el contrari i un altre 25% (dos homes) no ho sap o no contesta.

Gràfic 58 - Consideres que són adequats els ritmes de treball, volum i descansos de les dones embarassades?



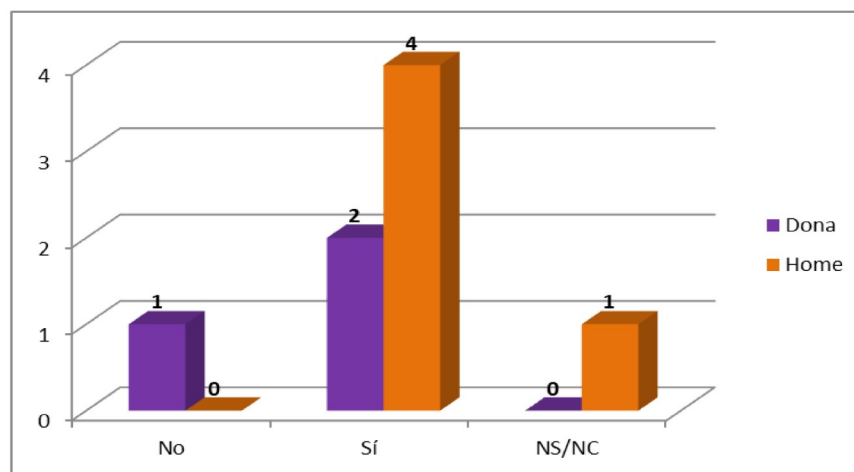
Cuatro personas (una mujer y tres hombres) sí consideran que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos de las mujeres embarazadas, una mujer considera que estos no son adecuados, y tres personas (una mujer y dos hombres) no lo saben o no contestan.

Gràfic 59 - S'assegura el canvi o adaptació del lloc de treball de les treballadores embarassades en cas que les funcions que desenvolupen habitualment comporten perill, tant per la seua salut com la de la seua futura filla o fill?



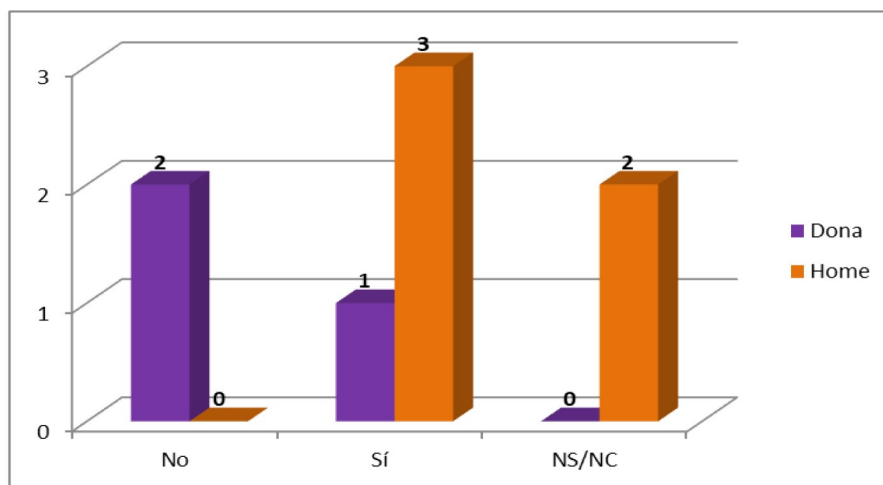
El 62,5% de les persones no ho sap o no contesta a aquesta pregunta, mentre que la resta de persones respon que sí que s'assegura el canvi o adaptació del lloc de treball de les treballadores embarassades en cas que les funcions que desenvolupen habitualment comporten perill, tant per la seua salut com la de la seua futura filla o fill.

Gràfic 60 - Són adequats els ritmes de treball, volum i descansos a la seua situació personal?



El 75% de les persones respon que sí que són adequats els ritmes de treball, volum i descansos a la seua situació personal, mentre que la resta o bé respon el contrari o bé no ho sap o no contesta.

Gràfic 61 - S'adapta el mobiliari o les eines de treball a les característiques corporals específiques de dones i homes?



El 50% de les persones (una dona i tres homes) afirma que sí que s'adapta el mobiliari o les eines de treball a les característiques corporals específiques de dones i homes, mentre que un 25% (dues dones) respon que no s'adapta i l'altre 25% (dos homes) no ho sap o no contesta.

INFORME PARTICIPACIÓ QUALITATIVA

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Ben
de les Valls 2020-2023



Codi Validació: 7SQW9NUNSMXSJUEDXGTPQRXCL | Verificació: <https://benifairdelesvalls.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 70 de 104

Els focus groups es realitzen després de la presentació de la iniciativa del pla d'igualtat i el curs d'introducció a la perspectiva de gènere en la plantilla funcional.

Les reunions del procés de participació qualitativa tenen una intenció sensibilitzadora per a emmarcar les diferències entre un pla extern o municipal i el pla intern que està desenvolupant-se en la present administració local. De la mateixa manera, aquestes entrevistes serveixen de conscienciació funcional sobre els temes d'igualtat i com a sessions formatives a la plantilla de glossari igualitari.

Durant les entrevistes es procedeix a informar sobre les tres fases del procés per al disseny del pla d'igualtat intern: participació qualitativa, anàlisi organitzacional i qüestionari en línia. La part qualitativa ens serveix per a orientar el pla d'igualtat intern, com a coneixement físic de les instal·lacions municipals i com una primera impressió més pròxima que ens faça comprendre tàcitament l'administració local i evitar possibles biaixos quantitatius de la part en línia i de recursos humans.

En el procés van participar un total de 7 persones, pertanyents a l'àmbit de l'Ajuntament.

Les dimensions de la localitat influeixen en el desenvolupament del pla estratègic d'igualtat, en el sentit de condicionar les infraestructures i les accions a implementar en aquest, donades les possibilitats del municipi per a desenvolupar el pla d'acció i les diferents iniciatives. Àrees, departaments, càrrecs i recursos, tot influeix de diferents maneres en la projecció personal i col·lectiva que condiona els aspectes igualitaris i les resistències a la igualtat a l'ajuntament.

El procés de participació qualitativa serveix per a assentar els elements posteriors quantitativs, qüestionari en línia i anàlisi organitzacional de la plantilla municipal, per a comprendre de primera mà i mitjançant les pròpies persones que treballen a l'ajuntament, els detalls de la seua situació personal.

Els 4 processos generen una completa visió de la situació actual de la plantilla a l'Ajuntament de Benifairó de les Valls i l'anàlisi del qual permetrà el diagnòstic en el qual es basa el pla d'acció per a aconseguir els objectius en matèria d'igualtat fixats en aquest pla.

Per exemple, si via quantitativa es pronuncia en un gràfic que no hi ha expectatives per a la carrera professional en l'administració local, és positiu per a l'enteniment conèixer qualitativament que aquesta falta d'expectatives ve donada per les dimensions de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.

Com ens detallen durant les converses personals, els llocs de treball estan molt pronunciats en les convocatòries públiques.

D'altra banda, les entrevistes personals o focus groups afegeixen un element de sensibilització, conscienciació i aprenentatge de conceptes igualitaris, de coneixement del pla d'igualtat que s'està implementant i de la seua funció. Així s'analitza el grau de coneixement i interès que té la plantilla en relació amb la igualtat, ja que sobretot en municipis més xicotets o amb personal més antic poden sorgir resistències a aquest tipus de canvis, especialment a causa del desconeixement o percepció que aquests problemes no es donen al seu entorn.

Un altre fet positiu del procés de participació qualitativa és el de la legitimació de les accions a implementar. Les propostes han sorgit des de la base participativa que les legitima i les especifica. La presa de contacte directe amb la plantilla permet recollir les seues

preocupacions i detectar millor les seues necessitats, per a d'aquesta manera adaptar el pla d'acció de la forma més adequada. A més, en fer partícip del procés al personal es genera un major compromís amb el compliment del Pla d'Igualtat.

Àrea d'accés a l'ocupació i la contractació

La societat en general i la mateixa plantilla dels ajuntaments en particular, veuen a l'administració pública com a viu exemple meritocràtic de la igualtat, en el sentit que el procés d'oposició s'allunya de l'adscripció empresarial privada i garanteix als processos d'oposició pública les mateixes opcions per a dones i homes. Per aquest motiu a vegades es tendeix a pensar que l'administració pública no necessita un pla d'igualtat, ja que teòricament el procés pel qual s'accedeix ja garanteix la igualtat d'oportunitats a qualsevol persona que decideix presentar-se a un procés d'oposició a una ocupació pública.

Se té la percepció que l'accés a ocupar una plaça en el funcionariat té les mateixes oportunitats per ambdós sexes. No obstant això, es valoren més positivament els criteris que ponderen els processos selectius que les reserves de places finals en aquests processos selectius; és a dir, abans que la reserva de places públiques per a les dones (com pot passar en la policia local de València si no es compleix un 60% / 40% d'homes i dones en la plantilla) es comprén i es comparteix, que en el mateix procés d'oposició les proves físiques estiguen ponderades per a cada sexe d'acord amb les seues possibilitats reals mitjanes.

Respecte a altres àrees de l'administració local no s'aprecien resistències a la igualtat. En personal auxiliar administratiu,

administratiu i tècnic de diferents categories està prou equilibrat. Fins i tot políticament, el municipi ha tingut alcaldesses i alcaldes.

Els llocs de treball no es publiciten d'una manera que tinga en compte les àrees més *masculinizadas o feminitzades, de manera que no s'estan corregint els possibles biaixos que puguin existir, que donades les limitacions locals, són baixos.

En general les discriminacions positives en els processos d'accés a l'ocupació es consideren apropiades, més els processos que no pas en reserves finals. La contemporaneïtat sobre la igualtat, fa entendre que dones i homes tenen les mateixes oportunitats i no és necessari reservar places per a les dones pel fet de ser dones, però sí garantir la igualtat d'oportunitats de manera transversal als processos selectius.

Àrea de retribucions i auditories salarials

No hi ha relació de llocs de treball (RPT), tot i que sembla que es tinga intenció de fer-la segons ens comenten a les reunions. Tampoc no hi ha cap conveni regulador, aplicant els sous a la plantilla segons funcions circumstancials en el moment d'accedir a l'ocupació. Així, ara per ara hi ha diferències entre la gent que va entrar fa anys sense criteris específics i els llocs de treball més recents que d'acord amb la llei de pressupostos, estan més actualitzats per categories, basat en el Conveni Marc autonòmic i estatal.

Aquest fet té una traducció en matèria redistributiva entre les persones que entraren abans i les que han entrat més recentment, diferenciant els sous pels mateixos treballs entre ambdós segments, encara que no per sexe sinó per antiguitat, perquè no es pot convertir a la persona que va entrar en un càrrec d'auxiliar administratiu encara que faça una

funció més tècnica. Amb la RPT es podria pal·liar aquest fet i ajustar les funcions realitzades amb les ocupacions de manera més correcta.

La responsabilitat en les diferents àrees, com déiem abans, està prou distribuïda entre dones i homes en l'administració local. No obstant això, el fet que no existisca RPT dificulta la definició i adequació de tasques, responsabilitat i retribució; ja que és l'eina més eficaç per a la detecció i correcció de possibles desviacions que a més garanteix que el treball realitzat és conforme a la categoria establerta en cada contracte.

Àrea de classificació professional, promoció, formació i representació femenina

No hi ha promoció interna, perquè per a promocionar internament haurien d'existir més departaments i funcionariat, i en Ajuntament de Benifairó de les Valls hi ha poc espai físic i personal perquè pogueren donar-se aquests requisits. Per a ser exactes, en la plantilla municipal hi ha una secretària interventora, un auxiliar policia, un lloc d'auxiliar policia local, un altre interí d'administració i un més per a una persona tècnica de contractació.

En aquestes condicions no existeix ordenança ni reglamentació per a la promoció interna del funcionariat. A més, encara que la norma o llei diguera que sí que es pot promocionar, la secretària, per exemple, o el tècnic de contractació; no poden promocionar donades les possibilitats d'aquesta administració en una població de poc més de dos mil habitants.

Així, la grandària de les administracions locals, es torna un fet molt rellevant per a les possibilitats de promoció professional i, fins i tot, per a les accions formatives que puguin realitzar-se en aquestes. La

xicoteta grandària de la localitat limita en gran manera les possibilitats de promoció i l'establiment de plans de formació, fent-los pràcticament impossible.

Àrea de conciliació i corresponsabilitat

No hi ha cap regulació per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Ens informen que això no ha impedit una bona conciliació entre la plantilla, donada la poca estructura burocràtica local i la plena disponibilitat de les persones que la integren.

Evidentment hi ha diferències substancials entre les dones i els homes en l'empresa privada i la pública, entre altres coses pels fets meritocràtics en les proves d'accés en la segona. No obstant això, les obligacions en la llar que arrossegueu majoritàriament les dones, solen frenar indirectament les seues expectatives laborals, també, en l'administració pública, cronificant en major grau als seus llocs de treball originals sense tants ànims per a ascendir a una categoria superior que puga restar temps a les tasques domèstiques que tenen encomanades donades per un rol resistent a la igualtat. L'anomenat "sostre de vidre" limita la carrera professional de les dones, il·lustrades pels estereotips de gènere i les càrregues familiars que continuen assumint; renunciant amb això a una millor ocupació o més temps lliure per al seu gaudi personal.

També cal dir que l'evolució social en aquests assumptes, està comportant la correcció d'aquest biaix laboral indirecte i que les limitacions d'una administració local reduïda, també impedeixen aqueix sòl enganxós per a les dones exclusivament. És a dir, les limitacions que una administració xicoteta imposa respecte a la possibilitat de promoció professional, per a la conciliació es transforma

en un avantatge posat que la proximitat d'una plantilla xicoteta i una menor càrrega administrativa dóna més flexibilitat, permetent una millor conciliació de la vida familiar i personal.

Àrea de salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

No es donen casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. Sí que ens comenten alguns casos de micromasclismes sexuals que vénen de fora, és a dir, de la gent que s'atén en la recepció municipal, paraules, gestos i formes discriminatòries. No existeix per tant, a l'Ajuntament de Benifairó de les Valls protocol d'assetjament sexual.

En matèria de salut laboral, es considera que els ritmes de treball, volum, descansos del personal són els adequats; així com es facilita l'adaptació de llocs de treball i es compleix en matèria de prevenció de riscos.

Àrea de comunicació i llenguatge no sexista

La comunicació i el llenguatge són importants en la mesura que transmeten una imatge o una altra, per això el llenguatge inclusiu és un element imprescindible a introduir als plans d'igualtat de qualsevol

PLA D'ACCIÓ

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benif
de les Valls 2020-2023



Codi Validació: 7SQW9NUNSMXSJEDXGTPQRXCL | Verificació: <https://benifairodesvalls.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 78 de 104

7. PLA DE'ACCIÓ

El pla d'acció que es presenta contempla les sis àrees fonamentals a les quals s'al·ludia en el diagnòstic i que es comprenen en l'àmbit laboral. Es tracta doncs de l'àrea d'accés a l'ocupació i la contractació, l'àrea de retribucions i auditories salarials, l'àrea de classificació professional, promoció i formació i representació femenina, l'àrea de

conciliació i corresponsabilitat, l'àrea de salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i, l'àrea de comunicació i llenguatge no sexista.

En cadascuna d'aquestes àrees es proposa una sèrie d'accions, per a tractar de donar compliment a uns objectius concrets que, en suma, garantisquen la consecució dels objectius generals que tot pla d'acció ha de marcar i que són els següents:

Primer objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'accés a l'ocupació i a la contractació a l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.

Segon objectiu: Complir amb el principi d'igualtat salarial, és a dir, per la realització d'un treball d'igual valor, les treballadores i els treballadors reben les mateixes retribucions.

Tercer objectiu: Assegurar que es compleix l'equilibri representatiu quant a presència de dones i homes en les àrees i nivells laborals de l'administració.

Quart objectiu: Fomentar el dret a la conciliació i el deure de la corresponsabilitat en la vida laboral, familiar i personal entre totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.

Cinqué objectiu: Promocionar la salut i el benestar laboral i eliminar qualsevol forma d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol forma de masclisme o micromasclisme que es pugui donar en l'administració local de Benifairó de les Valls.

Sisé objectiu: Utilitzar un llenguatge inclusiu en les comunicacions que emanen de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.

7.1. Àrea d'accés a l'ocupació i contractació

Aquesta àrea comprén 3 objectius específics i disposa d'un total de 7 accions.

Objectius específics:

Primer: Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en els tots processos de selecció i contractació de personal.

Segon: Eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe en els processos de selecció i contractació de personal.

Tercer: Assegurar la igualtat d'oportunitats i de tracte en tots els processos d'ofertes públiques d'ocupació.

Accions:

Acció 1: Conscienciar al personal municipal en la necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació de l'administració pública, de cara a futures incorporacions a la plantilla.

Acció 2: Introduir accions positives que fomenten canvis respecte a treballs masculinitzats i a treballs feminitzats.

Acció 3: Incorporar clàusules de desempat, en cas que succeïsquen en els processos de selecció, a favor del sexe que estiga subrepresentat en el treball al qual es pretén accedir, per tal d'afavorir, així, un canvi quant a la feminització i la masculinització de segons quins col·lectius.

Acció 4: Establir temes relacionats amb la igualtat de gènere i la normativa vigent sobre aquest tema, en els temaris de les proves de selecció.

Acció 5: Garantir que s'elimina qualsevol forma de llenguatge i comunicació sexista en les publicacions d'ofertes i bases reguladores de l'ocupació pública.

Acció 6: Donar visibilitat, en les ofertes d'ocupació pública, al sexe que estiga subrepresentat per al treball que s'ofereix en qüestió.

Acció 7: Tendir cap a la paritat en la constitució de tribunals encarregats de dirigir els processos de selecció i contractació de personal públic.

7.2. Àrea de retribucions i auditories salarials.

Aquesta àrea disposa d'un objectiu específic i proposa 4 accions.

Objectiu específic:

Primer: Acabar amb qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i amb qualsevol índex d'escletxa salarial de gènere.

Accions:

Acció 8: Iniciar les gestions per a elaborar una RPT de manera consensuada entre tota la plantilla municipal.

Acció 9: Impulsar la realització i aprovació d'un conveni col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.

Acció 10: Establir les mesures oportunes per a regular els complements salarials, la seua assignació i distribució per a donar compliment al principi d'igualtat salarial.

Acció 11: Revisar les retribucions amb perspectiva de gènere per a establir, adequadament, els ajustos que siguin necessaris, per a proposar en les mesures que s'hagen de prendre, possibles correccions sobre aquest tema per a eliminar qualsevol forma de bretxa o discriminació salarial per qüestió de gènere.

7.3. Àrea de classificació professional, promoció i formació i representació femenina.

A aquesta àrea es contemplen 3 objectius específics i 8 accions:

Objectius específics:

Primer: Garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'accés a la formació.

Segon: Afavorir la formació contínua de les persones treballadores de l'Ajuntament.

Tercer: Fomentar la formació en matèria d'igualtat de gènere entre tota la plantilla municipal.

Accions:

Acció 12: Promocionar la formació en matèria d'igualtat de gènere entre tot el personal municipal.

Acció 13: Organitzar xerrades o jornades de formació en igualtat de gènere dirigides a tota la plantilla.

Acció 14: Difondre activament la formació que s'ofereix des d'altres entitats i administracions.

Acció 15: Afavorir que tot el personal municipal pugui acudir a cursos de formació durant el seu horari laboral per a vetlar pel dret a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.

Acció 16: Dur a terme campanyes de sensibilització, dirigides a tot el personal municipal sobre la necessitat de formar-se en igualtat de gènere.

Acció 17: Desenvolupar jornades de treball en grup per a tractar matèries o temes relatius a l'aplicació de la igualtat i la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral de l'administració local.

Acció 18: Acordar les possibles ofertes de promoció que pogueren donar-se en un futur a l'Ajuntament de Benifairó de les Valls, perquè aquestes siguin consensuades i en el seu procés s'aplique la perspectiva de gènere.

Acció 19: Establir unes bases per a les possibles ofertes de promoció d'ocupació que pogueren donar-se, amb perspectiva de gènere i que tendiren a afavorir a la promoció del sexe subrepresentat segons el lloc de treball a desenvolupar.

7.4. Àrea de conciliació i corresponsabilitat.

Aquesta àrea contempla 2 objectius específics i un total de 8 accions.

Objectius específics:

Primer: Establir les mesures i accions necessàries en matèria de conciliació i corresponsabilitat que afecten a totes les persones de la plantilla municipal.

Segon: Conscienciar sobre la necessitat de conciliar i ser corresponsables, a totes les persones de la plantilla municipal, per a millorar en la seua qualitat de vida professional i personal.

Accions:

Acció 20: Elaborar un document que reculla les mesures per a la conciliació de la plantilla que s'apliquen a l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.

Acció 21: Abordar l'elaboració d'aquest document mitjançant el treball de posada en comú de tot el personal municipal, atenent a totes les necessitats i especificitats que puguin sorgir en aquesta matèria.

Acció 22: Difondre entre tota la plantilla municipal del document de recollida de mesures de conciliació i corresponsabilitat.

Acció 23: Sensibilitzar a tot el personal i, especialment als homes, de la necessitat d'acollir-se a mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, per a actuar de manera corresponsable.

Acció 24: Fomentar els usos dels permisos de lactància entre tot el personal i habilitar, en la mesura que siga possible, una sala de lactància.

Acció 25: Afavorir l'ús de permisos i reduccions de jornada per a la cura de persones grans i/o dependents entre tota la plantilla municipal del Consistori.

Acció 26: Contemplar regulacions horàries i mesures que afavorisquen adaptacions en aquest sentit per a aquells casos o circumstàncies en les quals, per necessitats familiars, siga necessari.

Acció 27: Assegurar que es permet la conciliació de tot el personal municipal en l'elecció de permisos, dies lliures i vacances.

7.5. Àrea de salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En aquesta àrea ens trobem amb 4 objectius específics i 11 accions.

Objectius específics:

Primer: Implementar la perspectiva de gènere en matèria de salut laboral i de prevenció de riscos laborals.

Segon: Previndre qualsevol tipus d'assetjament, bé siga sexual o per raó de sexe o moral, entre el personal de la plantilla municipal.

Tercer: Eliminar qualsevol possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o moral que es detecte entre la plantilla de l'Ajuntament.

Quart: Garantir que l'accessibilitat als edificis i dependències municipals està en òptimes condicions.

Accions:

Acció 28: Elaborar i aprovar un protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe o moral de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.

Acció 29: Difondre, entre tot el personal municipal, el protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe o moral de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.

Acció 30: Sensibilitzar a tota la plantilla sobre les actuacions que condueixen a situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o moral dins del marc de l'àmbit laboral.

Acció 31: Realitzar una campanya de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o moral, entre tot el personal municipal.

Acció 32: Desenvolupar xerrades i activitats de conscienciació sobre la prevenció de possibles violències masclistes que es poden donar en l'àmbit laboral.

Acció 33: Promoure una campanya per a previndre i eliminar qualsevol forma de micromasclisme que es done en l'àmbit laboral i en l'administració local.

Acció 34: Fomentar la salut, especialment, la salut laboral i sensibilitzar en matèria de prevenció de malalties específiques associades a cada sexe.

Acció 35: Implementar en les revisions mèdiques algunes proves de salut específiques segons sexes amb l'objectiu de previndre malalties que solen produir-se en dones, així com les que solen produir-se en homes.

Acció 36: Promocionar un bon ús de la maquinària de les àrees d'obres i neteja, el mobiliari, les dependències municipals, entre treballadors i treballadores, així com treballadores embarassades, per a evitar riscos i lesions.

Acció 37: Valorar l'adquisició de maquinària adaptada i de fàcil maneig perquè pugui ser utilitzada, indistintament, per dones i per homes.

Acció 38: Dur a terme campanyes per a la conscienciació en matèria de salut, en general, dirigides a tota la plantilla de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.

7.6. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista.

Aquesta àrea comprén 2 objectius específics i 7 accions.

Objectius específics:

Primer: Habilitar al personal de la plantilla municipal perquè utilitzi adequadament el llenguatge inclúsiu en les comunicacions i els documents de treball.

Segon: Garantir que s'elimina qualsevol forma de llenguatge, imatge i comunicació no verbal de caràcter sexista.

CRONOGRAMA

Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls 2020-2023



8. CRONOGRAMA

PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BENIFAIRO DE LES VALLS	2020				2021				2022				2023		
ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ	1T	2 T	3 T	4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3T	4 T	1 T	2 T	3 T
Acció 1: Conscienciar al personal municipal en la necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació de l'administració pública, de cara a															



PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BENIFAIRO DE LES VALLS	2020				2021				2022				2023		
ÀREA DE RETRIBUCIONS I AUDITORIES SALARIALS	1T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3T	4 T	1 T	2 T	3 T
Acció 8: Iniciar les gestions per a elaborar una RPT de manera consensuada entre tota la plantilla municipal.															
Acció 9: Impulsar la realització i aprovació d'un conveni col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.															
Acció 10: Establir les mesures oportunes per a regular els complements salarials, la seua assignació i distribució per a donar compliment al principi d'igualtat salarial.															
Acció 11: Revisar les retribucions amb perspectiva de gènere per a establir, adequadament, els ajustos que siguen necessaris, per a proposar en les mesures que s'hagen de prendre, possibles correccions sobre aquest tema per a eliminar qualsevol forma de bretxa o discriminació salarial per qüestió de gènere.															

2020	2021	2022	2023
------	------	------	------

PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BENIFAIRO DE LES VALLS																
ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acció 12: Promocionar la formació en matèria d'igualtat de gènere entre tot el personal municipal.																
Acció 13: Organitzar xerrades o jornades de formació en igualtat de gènere dirigides a tota la plantilla.																
Acció 14: Difondre activament la formació que s'ofereix des d'altres entitats i administracions.																
Acció 15: Afavorir que tot el personal municipal pugui acudir a cursos de formació durant el seu horari laboral per a vetlar pel dret a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.																
Acció 16: Dur a terme campanyes de sensibilització, dirigides a tot el personal municipal sobre la necessitat de formar-se en igualtat de gènere.																
Acció 17: Desenvolupar jornades de treball en grup per a tractar matèries o temes relatius a l'aplicació de la igualtat i la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral de l'administració local.																



Acció 18: Acordar les possibles ofertes de promoció que pogueren donar-se en un futur a l'Ajuntament de Benifairó de les Valls, perquè aquestes siguin consensuades i en el seu procés s'aplique la perspectiva de gènere.																			
Acció 19: Establir unes bases per a les possibles ofertes de promoció d'ocupació que pogueren donar-se, amb perspectiva de gènere i que tendiren a afavorir a la promoció del sexe subrepresentat segons el lloc de treball a desenvolupar.																			

PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BENIFAIRO DE LES VALLS	2020				2021				2022				2023			
ÀREA DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acció 20: Elaborar un document que reculli les mesures per a la conciliació de la plantilla que s'apliquen a l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.																

PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BENIFAIRO DE LES VALLS	2020				2021				2022				2023		
ÀREA DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Acció 28: Elaborar i aprovar un protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe o moral de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.															
Acció 29: Difondre, entre tot el personal municipal, el protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe o moral de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.															
Acció 30: Sensibilitzar a tota la plantilla sobre les actuacions que condueixen a situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o moral dins del marc de l'àmbit laboral.															
Acció 31: Realitzar una campanya de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o moral, entre tot el personal municipal.															
Acció 32: Desenvolupar xerrades i activitats de conscienciació sobre la prevenció de possibles violències masclistes que es poden donar en l'àmbit laboral.															
Acció 33: Promoure una campanya per a previndre i eliminar qualsevol forma de micromasclisme que es done en l'àmbit laboral i en															

	2020	2021	2022	2023
--	------	------	------	------

PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BENIFAIRO DE LES VALLS															
ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Acció 39: Adequar les comunicacions que es generen a l'Ajuntament de Benifairó de les Valls a un llenguatge inclusiu.															
Acció 40: Sensibilitzar al personal de la plantilla municipal, així com al personal polític, sobre la importància d'utilitzar un llenguatge inclusiu.															
Acció 41: Eliminar l'ús d'imatges sexistes i estereotipades de qualsevol comunicació que emane de l'Ajuntament.															
Acció 42: Formar en l'ús de llenguatge inclusiu en l'àmbit administratiu a tota la plantilla municipal.															
Acció 43: Dissenyar una guia bàsica o decàleg com a ferramenta de treball i consulta per a facilitar el bon ús del llenguatge inclusiu i difondre'l entre tot el personal de la plantilla de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls.															
Acció 44: Revisar periòdicament les comunicacions que se succeeixen des de l'Ajuntament per a comprovar que s'utilitza adequadament un llenguatge inclusiu i posar correccions a possibles errors que es detecten.															



SEGUIMENT I AVALUACIÓ

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Benifai
de les Valls 2020-2023



9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El període d'implementació, desenvolupament i vigència de l'I Pla de Benifairó de les Valls és de quatre anys, de 2020 a 2023:

- Primer any d'implementació: gener 2020 a gener 2021.
- Segon any d'implementació: gener 2021 a gener 2022.
- Tercer any d'implementació: gener 2022 a gener 2023.
- Quart any d'implementació: gener 2023 a gener 2024.

Allò que volem aconseguir amb aquesta calendarització és un gran impacte i èxit en la implantació de les accions presents en el pla. Per això, es fa imprescindible comptar amb una planificació i organització



concretant les accions a realitzar per cada any de vigor, intentant que les accions es complisquen dins del temps estimat per a cadascuna de les fases. Per a afavorir el seu compliment, hem d'aconseguir que siguin concises, precises, realistes i enfocades a aconseguir una igualtat real i efectiva en el municipi sense desviar-nos del nostre principal objectiu, així com realitzar el seguiment de cadascuna d'elles per a comparar l'impacte real. L'objectiu de la fase de seguiment es duu a terme mitjançant la realització d'informes, un per cada any de vigència i implementació del Pla. Una vegada finalitzat el període de vigència, es realitzarà un informe d'avaluació final que incloga tots els anteriors, al qual denominem informe d'avaluació final i que servirà per a manifestar els assoliments del nostre pla, així com propostes de millora que puguin sorgir.

La calendarització del seguiment i avaluació del I Pla de Benifairó de les Valls se realitzarà de la següent manera:

Primer informe de seguiment	Gener 2020 - gener 2021
Segon informe de seguiment	Gener 2021 - gener 2022
Tercer informe de seguiment	Gener 2022 - gener 2023
Quart informe de seguiment	Gener 2023 - gener 2024
Avaluació final	Gener 2024

9.1. Procediment de seguiment del I Pla d'Igualtat de Benifairó de les Valls

S'elaborarà un informe per cada any que finalitze el període d'implementació. Aquest informe recollirà totes les accions que s'hagen realitzat, els objectius que s'han assolit, sempre tenint una sèrie de criteris que descrivim a continuació:

1.- Accions realitzades en cada any de vigència del Pla (per a tindre en compte en cada informe de seguiment)

S'avaluarà la totalitat de les accions que s'hagen dut a terme, tenint en compte els següents punts:

- Eficàcia de l'acció: en aquest punt valorarem si l'acció ha beneficiat o no al municipi.
- Metodologia utilitzada per a l'acció: s'avaluarà el procés metodològic que s'ha utilitzat per a la posada en marxa de cadascuna de les accions realitzades, tenint en compte l'opinió de les persones participants en totes elles.
- Impacte de l'acció: s'avaluarà l'efecte que l'acció haja pogut produir i l'abast de difusió.
- Recursos humans: se compararan els mitjans humans per a la correcta implementació i èxit de les accions.
- Materials emprats: s'analitzarà els mitjans que s'han posat en marxa per a realitzar cadascuna de les accions, per a veure si han sigut els materials correctes o si és necessari canviar-los o modificar l'acció.
- Temporalització: s'analitzarà si els temps de realització per a cadascuna de les accions ha sigut l'adequat o si cal reorganitzar i modificar aquests temps.

2. Objectius assolits:

- Objectiu general de cadascuna de les accions de Pla: s'avaluarà si l'objectiu marcat s'ha pogut complir, basant-nos en criteris de

resultats obtinguts, eficàcia de cadascun dels objectius proposats i l'impacte aconseguit.

La realització d'aquests informes és imprescindible, ja que amb ells sabrem si els objectius proposats s'han aconseguit i de quina forma, la qual cosa també fa necessari saber si les accions han sigut plantejades de manera correcta, és a dir, si han sigut assolibles i si estan sent efectives, valorant l'abast en relació amb l'impacte que haja tingut cadascuna d'elles. Els informes de seguiment permeten modificar i proposar millores en aquest sentit, per la qual cosa es pot millorar de cara a una visió de futur, ja que amb ells s'acaren els resultats positius i es poden revertir els efectes o resultats negatius que hagen pogut aparèixer i reformular les posteriors accions que es vagen a posar en marxa.

L'objectiu principal de la realització d'aquesta mena d'informes és servir-nos per a detectar, no només els èxits, sinó també els punts febles o manques i, com venim afirmant, proposar millores, la qual cosa fa que una de les principals característiques d'un pla siga ser un document viu.

Aquesta última idea significa que no es tracta d'un document tancat i que, per tant, pugui introduir canvis en qualsevol de les seues fases d'elaboració i implementació, recollint-ho i argumentant aquests canvis.

9.2. Informe d'avaluació final del I Plan d'Igualtat de Benifairó de les Valls

Quant a l'informe d'avaluació final, podem dir que es tracta del document que tanca els quatre anys de vigència del Pla d'Igualtat, realitzant-se una única vegada una vegada cop finalitzats els quatre

anys d'implementació. És l'informe que recull tots els anteriors, els tres informes anteriors de seguiment, un per cada any d'implementació del Pla.

La finalitat central de realitzar aquest document se centra en poder assenyalar els efectes que s'han pogut generar en el municipi després de la realització de totes les accions proposades. El procés d'avaluació suposa la reflexió de si s'ha implementat de manera correcta i si s'han aconseguit els objectius que s'havien proposat, al que hauran de respondre els diferents agents implicats en la seua elaboració i desenvolupament. D'aquesta forma, es podrà identificar també l'avaluació de l'impacte, a més de l'eficàcia i eficiència del nostre Pla d'Igualtat.

La informació que es genere en aquest informe d'avaluació serà vital, no únicament per a futures accions a favor de la igualtat, sinó per a futurs plans d'igualtat que puguin elaborar-se a Benifairó de les Valls.

Aquest informe avaluarà tots els punts que se recullen a continuació:

1. Resultats del I Pla d'Igualtat pel que fa als objectius

Es tindran en compte els següents criteris:

- Consecució i abast dels diferents objectius.
- Eficàcia i eficiència del pla d'igualtat.
- Agents socials implicats en el desenvolupament i elaboració del pla.

2. Resultats del I Pla d'Igualtat pel que fa a les accions

Es tindran en compte les següents qüestions:

- Impacte de les diferents accions.
- Transversalidtat de les accions.
- Eficàcia i eficiència.
- Qualitat de les accions implementades.

3. Resultats del I Pla d'Igualtat pel que fa a l'impacte
 - Impacte del pla d'igualtat en el municipi.
 - Factors externs que han afavorit la implementació del pla.
 - Factors externs que han dificultat la implementació del pla.
4. Resultats del I Pla d'Igualtat pel que fa a les propostes de millora
 - Propostes de millora en objectius.
 - Propostes de millora en les accions.
 - Propostes de millora en la metodologia.
 - Propostes de millora en l'accessibilitat de les accions.
 - Propostes de millora per a una major eficàcia.
5. Resultats del I Pla d'Igualtat pel que fa a la sostenibilitat
 - Viabilitat dels objectius del pla d'igualtat un cop finalitzada la implementació.



I PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE BENIFAIRO DE LES VALLS 2020-2023

