

III PLA D'IGUALTAT INTERN

Ajuntament Alfara del Patriarca

Equip impulsor:

Document impulsat per l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

Equip tècnic:

Departament Social de Sequoia Pro.

Col·laboracions i agraïments:

- Personal de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.
- Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

ÍNDIX

PRESENTACIÓ DE L'ALCALDIA.....	8
1. INTRODUCCIÓ	10
2. MARC NORMATIU	12
2.1. ÀMBIT INTERNACIONAL	12
2.2. ÀMBIT NACIONAL	15
2.3. ÀMBIT AUTONÒMIC	17
2.4. ÀMBIT LOCAL	18
3. PRINCIPIS RECTORS.....	22
3.1. PERSPECTIVA DE GÈNERE	22
3.2. PARTICIPACIÓ	22
3.3. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	23
3.4. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA.....	23
3.5. INCLUSIÓ.....	23
3.6. DIVERSITAT	24
3.7. TRANSVERSALITAT.....	24
3.8. TRANSPARÈNCIA.....	24
4. PRESENTACIÓ DE L'AJUNTAMENT	27
4.1. FITXA D'IDENTIFICACIÓ DE L'ENTITAT LOCAL.....	27
5. ESTRUCTURA I COMPOSICIÓ DEL PLA.....	30
6. METODOLOGIA	32
7. DETERMINACIÓ DE LES PARTS	34
8. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	36
8.1. PERSONAL.....	36
8.2. TERRITORIAL	36
8.3. TEMPORAL	36

9. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ ORGANYZACIONAL EN MATERIA D'IGUALTAT	38
9.1. VALORS I CULTURA ORGANITZACIONAL	40
9.2. PERFIL DE LA PLANTILLA	40
9.2.1. PLANTILLA PER SEXE	40
9.2.2. PLANTILLA PER EDAT I SEXE	41
9.2.3. PLANTILLA PER ANTIGUITAT I SEXE	41
9.2.4. PLANTILLA PER NIVELL D'ESTUDIS I SEXE	42
9.2.5. REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES	42
9.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	42
9.3.1. PLANTILLA PER CATEGORIA I SEXE	42
9.3.2. PLANTILLA PER CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I SEXE	44
9.4. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	44
9.4.1. ORGANIGRAMA PER SEXES	44
9.4.2. PLANTILLA PER NIVELL JERÀRQUIC I SEXE	45
9.4.3. PLANTILLA PER GRUP I SEXE	45
9.5. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	46
9.5.1. POLÍTICA DE SELECCIÓ CONTRACTACIÓ	46
9.5.2. INCORPORACIONS PER SEXE	47
9.5.3. DESVINCULACIONS PER SEXE	47
9.6. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	47
9.6.1. POLÍTICA DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	48
9.6.2. PROMOCIONS PER SEXE	48
9.7. FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	48
9.8. CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	48
9.8.1. PLANTILLA PER TIPOLOGIA CONTRACTUAL PER SEXE	50
9.8.2. PLANTILLA PER TIPOLOGIA DE JORNADA PER SEXE	51
9.9. POLÍTICA SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA	52
9.9.1. POLÍTICA SALARIAL	52
9.9.2. AUDITORIA RETRIBUTIVA	52
9.10. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	53
9.10.1. MESURES DE CONCILIACIÓ	54
9.10.2. POLÍTQUES SOBRE ELS DRETS DE CONCILIACIÓ I CANALS DE COMUNICACIÓ	54
9.10.3. RESPONSABILITAT FAMILIARS A CÀRREC I DRETS DE CONCILIACIÓ GAUDITS	55
9.11. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	55

9.11.1.	COMUNICACIÓ EXTERNA	56
9.11.2.	COMUNICACIÓ INTERNA.....	60
9.12.	ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	60
9.13.	VIOLÈNCIA DE GÈNERE	62
9.14.	PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA.....	63
9.14.1.	QÜESTIONARI A LA PLANTILLA	64
9.14.2.	ENTREVISTES A PERSONES CLAUS	101
10.	CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC	104
11.	PLA D'ACCIÓ.....	108
11.1.	ÀREA DE VALORS I CULTURA ORGANITZACIONAL	108
11.2.	ÀREA DE PERFIL DE LA PLANTILLA	111
11.3.	ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.....	114
11.4.	ÀREA DE INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA.....	117
11.5.	ÀREA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	120
11.6.	ÀREA DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	123
11.7.	ÀREA DE FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	126
11.8.	ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	129
11.9.	ÀREA DE POLÍTICA SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	132
11.10.	ÀREA DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	135
11.11.	ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	138
11.12.	ÀREA D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	141
11.13.	ÀREA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE	144
12.	CRONOGRAMA	148
13.	IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I EVALUACIÓ.....	152
13.1.	SEGUIMENT.....	152
13.2.	AVALUACIÓ	153
14.	COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT.....	157

14.1. SUBSTITUCIONS	157
14.2. FUNCIONAMENT	158
14.2.1. FUNCIONS	158
14.2.2. FUNCIONAMENT	159
15. ANNEXOS	162
 ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DE L'III PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALFARA DEL PATRIARCA.....	
 ACTA D'APROVACIÓ DE L'III PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALFARA DEL PATRIARCA	

PRESENTACIÓ DE L'ALCALDIA

PRESENTACIÓ DE L'ALCALDIA

L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca reafirma, com aquest Pla d'Igualtat, el seu ferm i decidit compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com amb la no discriminació en totes les seues formes. En aquest camí cap a una administració més justa, inclusiva i exemplar, assumir amb responsabilitat el repte de consolidar una cultura organitzativa basada en la igualtat real i efectiva.

Som conscients que, com a administració pública, no únicament hem de garantir polítiques equitatives per a tota la ciutadania, sinó que també hem de predicar amb l'exemple. Per això, aquest pla representa una aposta decidida per a avançar en la construcció d'un entorn laboral segur, respectuós i igualitari per a tot el personal municipal.

Entenem la igualtat com un dret fonamental i, alhora, com un principi clau per a la qualitat, la justícia social i l'eficiència en la gestió pública. Per aquest motiu, el pla impulsa accions concretes per a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; garantir la igualtat d'accés i promoció professional; i previndre qualsevol forma de discriminació, desigualtat i violència.

Aquest Pla d'Igualtat no és un punt de retorn, sinó un pas més en un procés de millora contínua. L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca vetlarà per la seua aplicació efectiva, avaluant de manera periòdica els resultats i introduint, si és necessari, les millores oportunes per a aconseguir els objectius marcats.

Amb aquest compromís, Alfara del Patriarca avança cap a una administració pública responsable i referent en igualtat, on totes les persones, independentment del seu gènere, tinguen garantits els mateixos drets, oportunitats i condicions. Continuarem treballant, des del diàleg i la implicació col·lectiva, per a fer de la igualtat una realitat tangible, arrelada en el dia a dia de la nostra institució.

1- INTRODUCCIÓ

1. INTRODUCCIÓ

La **igualtat** en totes les seues formes, és un principi fonamental en les nostres societats: la igualtat d'oportunitats, de condicions i de tracte per a totes les persones sense que el gènere siga un condicionant per a això. Per tant, suposa un repte al qual aspiren les persones i les institucions.

D'aquesta manera, en l'últim període hem vist com aquests valors s'han anat transformant i calant en la mentalitat col·lectiva, assistint a un auge de demandes per part de dones i homes per construir una societat més justa i igualitària, on les oportunitats i el tracte no es condicionen segons el gènere. No obstant això, queden encara reptes pendents i un llarg camí per recórrer per a aconseguir plenament la igualtat de gènere.

Cada dia assistim a diverses violències i expressions de masclisme quotidià en diverses formes i àmbits: des de les bretxes salarials i la desigualtat d'oportunitats, passant per l'absència de corresponsabilitat en les llars i arribant a la cúspide de l'iceberg, com són els feminicidis que es produeixen a nivell mundial i de manera diària. Per a fer front a aquestes problemàtiques, és necessària una col·laboració entre la societat civil i els poders públics: és fonamental que aquests avanços en els valors col·lectius es plasmen en polítiques públiques concretes que garantisquen i promoguen la igualtat de gènere, tractant des dels assumptes més inadvertits fins als més seriosos, i comptant en tot moment amb la participació ciutadana per a adaptar les solucions de les seues demandes.

Per aquesta raó, l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, elabora aquest document de l'**III Pla Intern d'Igualtat de 2025-2029**. Amb aquest document es pretén desenvolupar accions enfocades a atendre les necessitats de dones i homes del consistori, amb la finalitat de poder avançar cap a un municipi més just i equitatiu.

2- MARC NORMATIU

2. MARC NORMATIU

El marc jurídic o normatiu de qualsevol pla d'igualtat exposa de manera estructurada les bases legislatives que donen lloc i sustenten el document, aportant així tant informació determinant per a la seua comprensió, com una base de legitimitat per al seu desenvolupament i posada en marxa.

En aquest sentit, al llarg del temps s'ha anat desenvolupant un marc normatiu d'acord a les demandes de la població en matèria d'igualtat, tant a nivell local i nacional, com a europeu i internacional.

A partir d'aquest marc, els poders públics tenen tant la capacitat com la responsabilitat de dur a terme accions que possibiliten la Igualtat de Gènere, garantint el compliment de la legislació en qüestió.

Així, exposem a continuació una sèrie de lleis, convenis i altres tipus de normativa que han donat lloc a l'elaboració d'aquest pla, estructurats sobre la base dels diferents nivells esmentats.

2.1. ÀMBIT INTERNACIONAL

En l'àmbit internacional, la normativa refosa en matèria d'igualtat constitueix la base sobre la qual es fonamenta el desenvolupament legislatiu en la resta de nivells territorials. Amb el pas del temps, s'han reconegut de manera efectiva multitud de drets fonamentals, a més d'eliminar-se totes aquelles mesures que suposaren algun tipus de discriminació contra les dones.

En primer lloc, és fonamental referenciar la **Carta de les Nacions Unides**, de l'any 1945, on es consolida la igualtat com un dret bàsic. Tres anys més tard, en 1948, es confecciona la **Declaració Universal dels Drets Humans**, que ratifica la igualtat de drets entre homes i dones.

L'article 2 d'aquesta última estableix: *“toda persona tiene todos los derechos i libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexe, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*.

També cal destacar durant aquest mateix període el **Conveni número 100** de l'Organització Internacional de Treball (OIT), de 1951, en el qual s'advoca per la igualtat salarial en el treball d'igual valor.

Una altra fita important i destacable durant la dècada dels 70, la declaració de **l'Any Internacional de la Dona** en 1975 per part de les Nacions Unides. Posteriorment, li va seguir el **Decenni de les Nacions Unides per a la Dona**, el qual es va estendre fins a 1985, propiciant l'organització de multitud de convencions i conferències per tot el món. Entre elles, podem destacar la **Convenció sobre Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona** (CEDAW), que va tindre lloc en 1979 i on es va realitzar una declaració internacional de drets a favor de la dona.

Igualment, una altra conferència de caràcter destacat va ser la **IV Conferències Mundial de la Dona a Beijing**, celebrada en 1995 on es va aprovar per unanimitat la Declaració i la Plataforma d'Acció de Pequín, un programa amb l'objectiu d'impulsar l'apoderament de la dona, i que estableix una sèrie d'objectius estratègics i mesures per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat.

Anys després, l'any 2000, se celebra a Nova York la **Declaració del Mil·lenni**, signada per diversos països del món. Aquesta estableix objectius en pro d'un món més pacífic i igualitari “sense distincions per motiu de raça, sexe, idioma o religió”.

Finalment, en 2015, l'elaboració de l'**Agenda 2030** per part de les Nacions Unides suposa un avanç significatiu en matèria d'igualtat. Amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), successors dels anteriors Objectius generals de Desenvolupament del Mil·lenni (ODM), de l'any 2000, es busca aconseguir la igualtat real i efectiva.



D'aquesta manera, es determina un ODS específic a abordar aquesta qüestió, més concretament, el ODS 5 d'Igualtat de Gènere, el qual, desenvolupa un total de 9 metes, sent destacables, entre altres:

- 5.1: Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les xiquetes a tot el món.
- 5.4: Reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promovent la responsabilitat compartida en la llar i la família, segons siga procedent en cada país.
- 5.5: Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública.
- 5.b: Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular la tecnologia de la informació i les comunicacions, per a promoure l'apoderament de les dones.
- 5.c: Aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per a promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i les xiquetes a tots els nivells.

Pel que fa a l'àmbit europeu, destaca en primer lloc la **Carta de Drets Fonamentals** elaborada per la Unió Europea l'any 2007. El seu article 23, dirigit a la igualtat entre homes i dones resa així: *"la igualdad entre mujeres i hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo i retribución"*.

Pel que fa als tractats elaborats, cal assenyalar el **Tractat de Lisboa** de l'any 2009. Mitjançant la seua aprovació es modifiquen els dos tractats que formen la base constitucional de la UE i s'aborda específicament la igualtat entre dones i homes en els articles 1, 2, 63, 69. Així com, la declaració relativa a l'article 3 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea. Posteriorment, l'any 2010, la Comissió Europea confecciona la **Carta de la Dona**, amb la intenció d'intensificar el compromís per la igualtat de dones i homes, i posant en relleu la necessitat dins del conjunt de polítiques la dimensió de la igualtat de gènere. Remarquem que, prèviament, l'any 2005 ja es va elaborar per part del Consell d'Europa la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local.

Així mateix, és també de gran importància el **Conveni sobre Prevenció i Lluita contra la Violència contra la Dona i la violència domèstica**, més conegut com a **Conveni d'Istanbul**, redactat l'any 2011 i ratificat per Espanya l'11 d'abril de 2014. En aquest, es reafirma la necessitat de procurar protecció per a les dones i xiquetes davant les diverses formes de violència de gènere existents

i, a més, en el Conveni es reconeix la violència contra les dones com un dels mecanismes socials utilitzats per a mantindre la seua subordinació respecte als homes.

Un altre dels mecanismes legislatius de la Unió Europea són les directives. Entre elles cal destacar dos, totes dues relatives a qüestions laborals:

- La **Directiva 2002/73/CE** del Parlament Europeu i del Consell, per la qual es modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones referent a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional, així com a les condicions de treball.
- La **Directiva 2006/54/CE** del Parlament Europeu i del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.

2.2. ÀMBIT NACIONAL

Atenent ara la normativa aprovada, dins de l'àmbit nacional, la més rellevant és la **Constitució Espanyola** de 1978. Suposa la norma més important de l'ordenament jurídic espanyol. En diversos articles de la mateixa s'aborda la qüestió de la igualtat de gènere i d'oportunitats, així com l'obligació dels poders públics sobre aquest tema:

- L'article 9.2 relatiu a l'obligatorietat dels poders públics d'impulsar condicions òptimes per a una igualtat real, així com d'eliminar els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud.
- L'article 14 relatiu al dret a la igualtat davant la llei i la no discriminació per raó de sexe.

D'altra banda, resulta fonamental assenyalar la **Llei orgànica 1/2004**, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, que té com a objecte "*actuar contra la violència que se exerce sobre las mujeres per parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o haian estado ligados a ellas per relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*". Aquesta llei incideix en àmbits relatius al nucli familiar i la convivència, si bé també abasta els àmbits socials, educatius, assistencials i preventius.

Una altra llei que resulta primordial arregar en aquest apartat és la **Llei orgànica 3/2007**, per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes (LOIEMH). Aquesta llei busca abastar de manera transversal el principi d'igualtat, creant pautes dirigides a erradicar la discriminació en matèria

de gènere. Com indica el seu objecte, es pretén *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato i de oportunidades entre mujeres i hombres”* especificando su incidencia en la *“eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida”*.

Amb caràcter més recentment, podem trobar la **Llei 1/2021**, de 24 de març, de mesures urgent en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere. Aquesta llei reafirma la vulnerabilitat que pateixen les dones a la violència de gènere i estableix una sèrie de mesures per a mantindre i millorar els serveis d'assistència i protecció per a les dones víctimes d'abusos.

D'igual mode, s'ha d'esmentar, la **Llei orgànica 6/2024**, de 12 de juliol, complementària de la **Llei 15/2024**, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, de modificació de la **Llei orgànica 10/1995**, de 23 de novembre, del Codi Penal. Com s'indica, la present llei modifica els articles 22 i 510 del Codi Penal, sobre les penes corresponents als delictes d'odi per raó de sexe, ètnia, cultura, religió, entre altres.

I, la **Llei orgànica 10/2024**, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual que té com a finalitat la *“adopció i puesta en práctica de políticas efectivas, globales i coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, que garanticen la sensibilización, prevención, detección i la sanción de las violencias sexuales”*.

Finalment, en 2023, s'aprova la **Llei 4/2023**, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. Aquesta norma amb rang legal té com a finalitat garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (d'ara en avant, LGTBI), així com de les seues famílies. Així, encara que no incideix de manera directa en la igualtat entre dones i homes, si impulsa aquest principi de manera més àmplia.

Dins d'aquest ordenament jurídic, no podem oblidar dos codis importants, el Codi de Violència de Gènere i Domèstica i el Codi d'Estrangeria, així com els següents reials decrets:

- El **Reial decret 203/2010**, de 26 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament de prevenció de la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport.
- El **Reial decret 557/2011**, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seua integració social, després de la seua reforma per Llei orgànica 2/2009.

- El **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- El Reial decret llei 12/2020, de 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere.
- El **Reial decret 455/2020**, de 10 de març, pel qual es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri d'Igualtat.
- El **Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- El **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

2.3. ÀMBIT AUTONÒMIC

Dins del context de la Comunitat Valenciana, cal esmentar l'**Estatut d'Autonomia** de la Comunitat Valenciana. En els seus articles 13 i 14, s'indica la responsabilitat dels poders públics de vetlar per una igualtat plena en qualsevol àmbit, eliminant així mateix totes les formes de discriminació.

Dins d'aquest context, la Llei 8/2010, de 23 de juny, de la Generalitat, de Règim Local de la Comunitat Valenciana, té un tarannà similar a l'anterior. Encara que no són normes en matèria d'igualtat, podem assenyalar que es tracta d'una llei rellevant ja que en virtut del que s'estableix en el seu article 33.3 apartat k, exposa les competències dels municipis valencians per al desenvolupament de polítiques en pro de la igualtat efectiva.

Enfocant-nos en les normes específiques en matèria d'igualtat, destaca la **Llei 9/2003**, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, mitjançant la qual es reafirma el deure dels poders públics d'implementar mesures per a l'eliminació dels comportaments i costums que comporten discriminació de l'una o l'altra forma.

Així mateix, l'**ORDRE de 3 de maig de 2007**, de la Conselleria de Benestar Social, regula les ajudes econòmiques per a les víctimes de violència de gènere, establida en l'article 27 de la Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere [2007/5714]. Mitjançant aquest decret, s'estableixen les condicions i procediments necessaris per a atorgar aquestes ajudes. Més tard, mitjançant el **Decret 63/2014**, de 25 d'abril, del Consell,

s'aprova el reglament per al reconeixement de les indemnitzacions i les ajudes econòmiques a les víctimes de violència sobre la dona, previstes en la Llei 7/2012.

Dins del marc de les polítiques socials, la **Llei 4/2012**, de 15 d'octubre, de la Generalitat, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana, proporciona un marc on s'exposen els principis i drets que han de guiar les actuacions de la Generalitat en matèria de polítiques socials, entre les quals podem integrar les actuacions en matèria d'igualtat. En concordança amb aquesta, la **Llei 3/2019**, de 18 de febrer, de serveis socials inclusius de la Comunitat Valenciana també és notable, en tant que procura garantir els principis d'igualtat, equitat i justícia en el si del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials.

Seguidament, cal esmentar així el **Pacte Valencià contra la Violència de Gènere**, en el qual s'inclou la lluita col·lectiva contra les violències masclistes i la igualtat de gènere. Aquest pacte, aconseguit en 2017 i revisat en 2019, s'estructura en 5 eixos, 21 objectius i 293 mesures concretes. Actualment, després de la seua revisió, el Pacte consta d'un total de 298 mesures.

Finalment, és d'obligat compliment arregar una norma emmarcada sota el principi d'igualtat en la diversitat, però de rellevància per a l'assoliment de l'objectiu del projecte: aconseguir la igualtat plena i efectiva. Aquesta és la **Llei 23/2018**, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI; a la qual li segueix el Decret 101/2020, de 7 d'agost, del Consell, de desenvolupament de la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.

2.4. ÀMBIT LOCAL

L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca compta amb dos Plans d'Igualtat interns anteriors. El Pla d'Igualtat anterior compta **37 mesures** i aquestes mesures han estat implementades entre setembre de 2021 fins a setembre de 2025.

De la totalitat d'accions negociades han estat implementades únicament les següents accions:

- **Acció 3.** En cas d'empat entre dos candidatures que opten a un lloc de treball a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, i davant dues persones en igualtat de condicions pel que fa al compliment de requisits formatius, etc.; es donarà prioritat en la contractació del sexe infrarepresentat en l'àrea per a la qual s'està reclutant el personal.

- **Acció 6.** Foment de la paritat de gènere en la composició de les Comissions avaluades dels processos de selecció i contractació.
- **Acció 7.** Garantir l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en les ofertes i convocatòries públiques que emanen de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.
- **Acció 9.** Estudiar i revisar les mesures actuals disponibles amb l'objectiu de proporcionar una major flexibilitat en les condicions de treball actuals, i ajustar-les, si cal, a les necessitats de cada lloc o persona en aquells casos en què siga necessari.
- **Acció 11.** Campanya de foment de la corresponsabilitat dirigida a la plantilla, especialment al sexe masculí.
- **Acció 12.** Establiment d'un protocol unificat per a la sol·licitud de permisos i excedència per a tota la plantilla.
- **Acció 15.** Aprovació de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca (RPT), de manera que els llocs de treball i les tasques que intervenen en cadascuna d'elles estiguen clarament delimitats.
- **Acció 16.** En funció dels resultats de la RPT, realitzar una reassignació de tasques entre llocs i valorar la conveniència de canviar de categoria les que siguin necessàries.
- **Acció 18.** Implementació d'un informe de necessitats formatives per a tota la plantilla.
- **Acció 19.** Disseny d'un Pla de Formació anual propi de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.
- **Acció 20.** Establiment d'un sistema de registre i seguiment de les accions formatives realitzades per part del personal.
- **Acció 27.** Revisió de la política actual i/o protocol de prevenció de riscos laborals amb l'objectiu de dotar-lo de perspectiva de gènere.
- **Acció 31.** Campanya de prevenció, identificació i erradicació de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'àmbit laboral.
- **Acció 30.** Campanya de difusió del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe entre el personal, així com el coneixement de les persones que formen el Comitè Antiassetjament.
- **Acció 32.** Creació d'una guia bàsica de fàcil d'utilització i consulta per al personal que reforça la identificació de conductes que puguin ser qualificades d'assetjament sexual, basades en el sexe o la moral.
- **Acció 35.** Elaboració d'un document-resum del II Pla d'Igualtat per a la difusió entre el personal de l'Ajuntament.

- **Acció 34.** Campanya de difusió del II Pla d'Igualtat de Dones i Homes de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

El nombre d'accions implementades no és molt significatiu i es recomana amb la negociació i futura implementació d'aquest Pla un major compromís per part de l'Ajuntament en la implementació del Pla.



3- PRINCIPIS RECTORS

3. PRINCIPIS RECTORS

Per a realitzar l'**III Pla Municipal d'Igualtat d'Alfara del Patriarca** és necessari seguir uns principis que integren i vertebran els objectius i accions del pla, que analitzarem més endavant. Així, les línies estratègiques d'intervenció que seguirem en aquest document són les següents:

3.1. PERSPECTIVA DE GÈNERE

La perspectiva de gènere consisteix a analitzar la realitat tenint en compte les desigualtats entre homes i dones que han existit històricament, i com aquestes configuren les dinàmiques i processos socials. Incorporar la perspectiva de gènere és fonamental a l'hora d'elaborar un Pla d'Igualtat, perquè suposa observar l'arrel de les diferències entre homes i dones en les diferents esferes de la societat i donar-li una solució a mesura.

Així, mitjançant aquesta eina analítica, identificarem els diferents rols i característiques que s'han atribuït a cada sexe i com aquests han afectat el desenvolupament personal i social de la població del municipi, així com què podem fer des del nostre consistori per a pal·liar les conseqüències negatives d'aquest fenomen.

3.2. PARTICIPACIÓ

Com hem esmentat anteriorment, el present Pla d'Igualtat dona gran importància a la participació ciutadana en totes les etapes de la seua elaboració i execució: és el veïnatge qui posa sobre la taula les seues inquietuds i experiències, així com els seus suggeriments i queixes. Tenint tot això en compte, s'elabora un full de ruta que siga capaç d'incorporar tots aquests elements tant en l'anàlisi de la realitat, com en les polítiques públiques que s'elaboren per a canviar-la..

Per tant, la metodologia seguida per al disseny i desenvolupament del pla és summament col·laborativa, fomentant al seu torn la cooperació ciutadana, una cosa imprescindible a l'hora d'aconseguir un teixit associatiu municipal que siga capaç d'incorporar els canvis necessaris per a una major igualtat.

3.3. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

La conciliació i la corresponsabilitat són dos elements fonamentals en la consecució de la igualtat. Quan parlem de conciliació de l'esfera laboral, familiar i personal, ens referim a un repartiment equitatiu del temps destinat a tasques pròpies de cadascun d'aquests tres àmbits, i que tradicionalment s'han assignat a un gènere o un altre segons els rols que els corresponguen.

D'altra banda, la corresponsabilitat fa referència al repartiment de les responsabilitats existents en una unitat familiar, perquè siga idealment equitatiu segons la disponibilitat i capacitats de cada integrant, i no un repartiment mitjançant un criteri estereotipat.

Donada la importància d'aquests dos aspectes, és fonamental que es dissenyen mesures que impulsen la conciliació i la corresponsabilitat en el municipi, perquè dones i homes compten amb unes responsabilitats i unes tasques que es repartisquen segons criteris equitatius i conscients.

3.4. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA

La comunicació i el llenguatge són elements de summa importància, ja que configuren i donen forma a la realitat que vivim. L'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista és imprescindible per a donar visibilitat a les problemàtiques que s'afronten en matèria d'inclusió, alhora que s'evita la perpetuació d'estereotips de gènere que poden passar inadvertits en estar profundament arrelats en nostra quotidianitat.

Per tant, és realment important l'adopció d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista si volem aconseguir una representació igualitària, més encara si ens referim a espais que han estat ocupats o reservats per als homes tradicionalment.

3.5. INCLUSIÓ

La inclusió és el reconeixement que totes les persones mereixen un lloc en totes les esferes de la vida en la mateixa mesura, gaudint dels mateixos drets i deures que la resta sense importar les característiques que posseïsquen, i també la creació d'oportunitats perquè aquesta integració es faça possible.

Aquest principi ha de considerar no únicament a les dones, sinó a tots els col·lectius, especialment aquells que puguen veure's més afectats per l'exclusió social. Òbviament, en moltes ocasions un individu pot pertànyer a més d'un grup social en risc d'exclusió o que necessita una especial consideració. Per això, aquest pla s'elabora des d'una perspectiva transversal, tractant d'integrar a tothom en les dinàmiques i activitats que es donen en el municipi.

3.6. DIVERSITAT

Els conceptes de Diversitat i Inclusió van de bracet: la diversitat és el reconeixement que les característiques que ens fan individus únics no han de suposar un problema a l'hora d'incloure'ns en les esferes de la societat amb els mateixos drets que la resta. La diversitat és una dimensió indispensable de les societats, que les fa riques i variades culturalment, i que cal defensar i potenciar.

Per tant, cal tindre en compte la diversitat cultural existent a Alfara del Patriarca per a elaborar el Pla d'Igualtat, que mai serà exitós si no es tenen en compte totes les situacions i realitats que es donen en el municipi.

3.7. TRANSVERSALITAT

Perquè el Pla d'Igualtat siga verdaderament exitós, s'han d'incorporar i atendre totes les situacions que es poden donar en la localitat, tenint en compte que la ciutadania es veu afectada per diverses problemàtiques que estan relacionades entre elles, sense que verdaderament puguen aïllar-se.

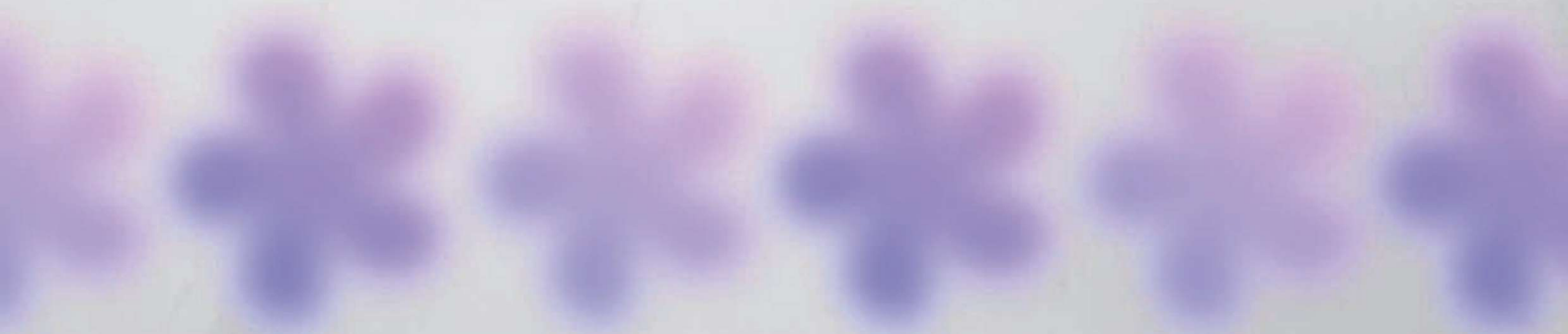
Per tant, hem d'utilitzar eines multinivell en les polítiques públiques que emprem, mirant a través d'una òptica globalitzadora que integra tots els elements possibles que afecten el desenvolupament de la vida.

3.8. TRANSPARÈNCIA

Aquest Pla Intern d'Igualtat està obert íntegrament a la població, tant durant la seua elaboració, en la qual la ciutadania serà protagonista en el diagnòstic, com en la seua publicació, a la qual podrà accedir qualsevol persona interessada.

La transparència, a més d'adaptar el pla a les necessitats i problemàtiques reals de la població, és imprescindible per a legitimar les accions que es desenvolupen per a aconseguir els objectius desitjats.

4- PRESENTACIÓ DE L'AJUNTAMENT



4. PRESENTACIÓ DE L'AJUNTAMENT

L'**Ajuntament d'Alfara del Patriarca** és l'òrgan de govern local del municipi d'Alfara del Patriarca, situat a la comarca de l'Horta Nord, província de València. Les seues funcions inclouen la gestió del municipi, la promoció de la participació ciutadana a través d'òrgans com el Consell Veïnal i el foment del teixit associatiu, proporcionant espais com el Centre Cívic per a activitats socials.

4.1. FITXA D'IDENTIFICACIÓ DE L'ENTITAT LOCAL

DADES DE L'AJUNTAMENT			
Denominació de l'entitat	Alfara del Patriarca		
CIF	P4602500C		
Sede institucional	Plaça San Juan de Ribera, 4 (46115, Alfara del Patriarca, València)		
Naturalesa jurídica	Municipi		
Email	info@alfaradelpatriarca.es		
Pàgina web	www.alfaradelpatriarca.es		
RESPONSABLE DE L'ENTITAT LOCAL			
Nom	Jaume Martínez Romero		
Càrrec	Alcalde d'Alfara del Patriarca		
Telf.	607 905 901		
Email institucional	alcaldia@alfaradelpatriarca.es		
RESPONSABLE D'IGUALTAT			
Nom	Laura Alandes Épila		
Càrrec	Tercera tinenta d'alcalde i regidora d'Igualtat, Sanitat i Participació Ciutadana		
Telf.	607 905 901		
Email institucional	alcaldia@alfaradelpatriarca.es		
ACTIVITAT			
CNAE	84 Administració Pública		
Funcions municipals	Gestió de serveis municipal, gestió administrativa i ciutadana i desenvolupament econòmic i cultural.		
Dispersió geogràfica	2 km ²		
DIMENSIÓ			
Persones treballadores	DONES	HOMES	TOTAL
	41	33	74
Presupost municipal (€)	1.477.534,88 €		
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES			

Certificats o reconeixement d'igualtat obtinguts (si/no e indicar quins)			
Representació Sindical de les Persones Treballadores (RLPT)	DONES	HOMES	TOTAL
	4	2	6

5- ESTRUCTURA I COMPOSICIÓ DEL PLA

5. ESTRUCTURA I COMPOSICIÓ DEL PLA

El Pla d'Igualtat, definit en l'article 46 de la **Llei orgànica 3/2007** de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes, és un conjunt ordenador de mesures adoptades després de realitzar el diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en una organització d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

A través de l'elaboració del diagnòstic de l'III Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, s'identifiquen les necessitats específiques de la plantilla que compon la corporació local, amb la finalitat d'establir objectius i accions que servisquen per a pal·liar aspectes o situacions que estiguen relacionades amb una actuació de desigualtat o discriminació.

En relació amb les necessitats detectes, després de les pertinents anàlisis quantitatives i qualitatives, aquest Pla s'estructura en 6 àrees d'intervenció amb una vigència de 4 anys.

- **Àrea 1:** valors i cultura organitzacional.
- **Àrea 2:** perfil de la plantilla.
- **Àrea 3:** classificació professional.
- **Àrea 4:** infrarepresentació femenina.
- **Àrea 5:** procés de selecció i contractació.
- **Àrea 6:** promoció i desenvolupament professional.
- **Àrea 7:** formació i sensibilització.
- **Àrea 8:** condicions del treball i salut amb perspectiva de gènere.
- **Àrea 9:** política salarial i auditoria retributiva.
- **Àrea 10:** exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- **Àrea 11:** comunicació i llenguatge inclusiu i no sexista.
- **Àrea 12:** assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- **Àrea 13:** violència de gènere.
- **Àrea 14:** percepció de la plantilla.

El calendari de posada en pràctica de les accions que componen les diferents àrees comentades anteriorment s'estableix en els anys **2026 – 2027 – 2028 - 2029**.

6- METODOLOGIA

6. METODOLOGIA

El present Pla d'Igualtat s'ha realitzat següent els criteris i metodologia arreglada de manera específica en el **Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Assenyalar que, la metodologia utilitzada segueix la perspectiva de gènere com a mecanisme d'anàlisi de totes les dades obtingudes. És per això que, la investigació que s'ha dut a terme està entrellaçada amb el seu context social, històric i territorial. En aquest sentit, les condicions sociolaborals de la plantilla laboral de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no poden ser estudiades sense tindre en compte el context global de les desigualtats estructurals. Per aquesta raó, s'inclou l'anàlisi sociològica de les dades, assenyalant el perquè de les diferències entre tots dos sexes en Alfara del Patriarca. Però, a més, s'ha de tindre en compte en l'anàlisi el context local del consistori, marcat com a Administració Pública, on el funcionariat i la plantilla laboral en conjunt tenen una sèrie de particularitats a analitzar.

La metodologia desenvolupada per a l'elaboració de la part diagnòstica del present Pla es compon de 2 parts:

- Recollida i anàlisi de dades quantitatives sobre la distribució del personal del consistori a través de diferents indicadors, desagregats per sexe.
- Recollida d'informació qualitativa sobre la gestió dels recursos humans del consistori a partir de fonts secundàries com a conveni d'aplicació, protocols, ofertes d'ocupació, manual d'acolliment, web corporativa, entre altres. D'altra banda, com a fonts primàries, s'ha realitzat un qüestionari que es va distribuir a tota la plantilla, juntament amb les reunions departamentals i informació extreta de la Comissió Negociadora.

7- DETERMINACIÓ DE LES PARTS

7. DETERMINACIÓ DE LES PARTS

El present Pla d'Igualtat ha sigut acordat tant per l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, com per les persones que formen part de la Representació Legal de les Persones Treballadora (RLPT). L'aprovació d'aquest Pla s'ha efectuat a través de la **negociació per part de la Comissió Negociadora**, la qual ha aprovat de manera conjunta el diagnòstic de situació en matèria d'igualtat i les mesures que tenen per objectiu ser implementades durant la fase d'implementació del Pla i que es troben recollides en el present document.

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat es va constituir a data 3 d'octubre de 2025.

Les persones que integren la Comissió Negociadora són:

PART SOCIAL	
NOM I COGNOM	SINDICAT AL QUE PERTANY
María Izquierdo García	UGT
Carme Gómez Igual	CSIF
PART AJUNTAMENT	
NOM I COGNOM	CÀRREC QUE OCUPA
Jaume Martínez Romero	Alcalde de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca
Laura Alandes Épila	Regidora d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca
AGENT D'IGUALTAT	
Encarna Ojeda Zerpa	Agent d'Igualtat que te la funció de secretaria

Per a l'elaboració del present Pla d'Igualtat, a més de la Comissió Negociadora, també s'ha comptat amb **personal rellevants** del consistori, encarregada de recopilar la documentació; així com s'ha requerit d'assessorament extern per part de **Sequoia Pro** per a l'elaboració i negociació del Pla d'Igualtat.

8- ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

8. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present Pla d'Igualtat, de **caràcter obligatori**, constitueix un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe, tal com s'arreglega en l'Article 8 sobre Contingut mínim dels plans d'igualtat del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Per a això, és fonamental delimitar els diferents àmbits d'aplicació. A continuació, es determinen els següents àmbits:

8.1. PERSONAL

El present Pla d'Igualtat es d'aplicació a la totalitat de la plantilla que conforma l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

8.2. TERRITORIAL

El present Pla d'igualtat es d'aplicació a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, ubicat a la comarca de l'horta Nord, província de València, Comunitat Valenciana.

Compta amb següents centres de treball ubicats a les següents localitzacions:

- Plaça San Juan de Ribera, 4.

8.3. TEMPORAL

Per a aconseguir els objectius disposats en el present Pla per mitjà de les mesures acordades per les parts negociadores, el Pla d'Igualtat tindrà un termini de vigència d'implementació de **4 anys** (gener 2026 – desembre 2029, tots dos inclosos).

A més, amb l'objectiu de garantir una continuïtat amb el present Pla i l'immediatament ulterior, es procedirà a negociar el següent Pla d'Igualtat en els **6 mesos anteriors** a la finalització del present, coincidint amb el procés d'implementació, seguiment i avaluació del present Pla.

9- DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

9. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ ORGANYZACIONAL EN MATERIA D'IGUALTAT

El diagnòstic de la situació organitzativa en matèria d'igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca arreplega la informació tant quantitativa com qualitativa de les diferents àrees que s'han analitzat per a la posterior implementació de mesures.

Les àrees analitzades són les següents:

- Valors i cultura organitzacional.
- Perfil de la plantilla.
- Classificació professional.
- Infrarepresentació femenina.
- Procés de selecció i contractació.
- Promoció i desenvolupament professional.
- Formació i sensibilització.
- Condicions de treball i salut laboral amb perspectiva de gènere.
- Política salarial i auditoria retributiva.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Comunicació i llenguatge inclusiu i no sexista.
- Assetjament sexual i per raó de sexe.
- Violència de gènere.
- Informe de participació qualitativa.

A més d'aquestes àrees, s'ha analitzat també en el següent apartat de forma aïllada les **retribucions i auditoria salarial**, donada la seua importància i tenint en compte que es disposa del *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, exclusiu per a les qüestions salarials.

Per a l'anàlisi de les àrees anteriorment esmentades, s'ha procedit a elaborar una sèrie de taules que arrepleguen les dades numèriques i percentuals de cadascun de les àrees. Les taules analitzen tant la distribució com la composició de la plantilla per cada categoria de la variable analitzada desagregat per sexe:

- La **distribució** per sexes indica com es reparteix cada sexe dins de cada categoria de la variable analitzada (per exemple, quina proporció d'homes i dones hi ha dins de cada grup d'edat).
- La **composició** per sexes, en canvi, mostra com es reparteix cada sexe entre les diferents categories d'eixa variable (per exemple, com es distribueixen totes les dones o tots els homes entre els diferents grups d'edat).

Això indica que la distribució mira des de la perspectiva de la categoria, mentre que la composició mira des de la perspectiva del sexe. Totes dues variables són fonamentals per a analitzar com es disposa la plantilla per sexes entre les diferents variables i si aquesta distribució i composició evidencien una desigualtat entre dones i homes, per a la qual haja de ser necessària la implementació de mesures correctores.

A continuació, s'indica la informació que s'ha extret per a la present anàlisi relativa a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca:

- Data de realització del diagnòstic: 2025.
- Dades d'anàlisi: 2024.
- Núm. de persones treballadores en plantilla: 74 persones treballadores.
- Persona/s responsable/s de la realització del diagnòstic: L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca amb la col·laboració i assessorament de Sequoia Pro.
- Persones que han contribuït en la realització del diagnòstic:
 - Comissió Negociadora constituïda per les següents persones:
 - María Izquierdo García, per part de UGT
 - Carme Gómez Igual, per part de CSIF
 - Jaume Martínez Romero, per part de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca
 - Laura Alandes Épila, per part de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca
 - Encarna Ojeda Zerpa, agent d'igualtat (sercretaria)
 - Personal de Recursos Humans de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.
 - Sequoia Pro.

9.1. VALORS I CULTURA ORGANITZACIONAL

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest àrea. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

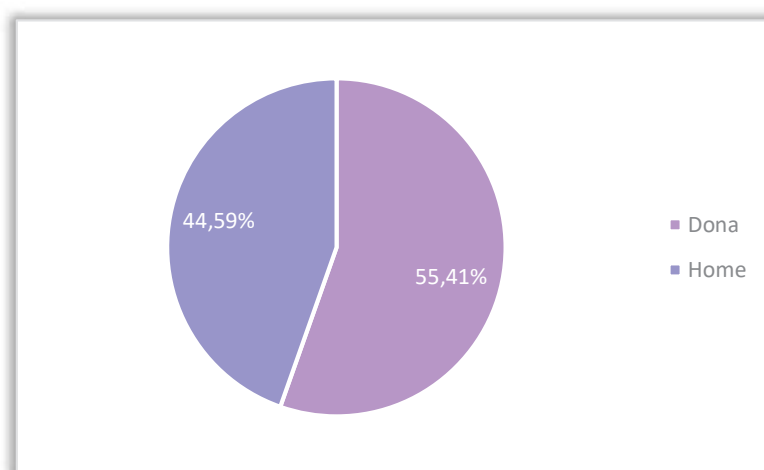
9.2. PERFIL DE LA PLANTILLA

Amb la finalitat de tindre una visió general sobre la tipologia i dimensió de la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, es procedeix a analitzar el perfil de les persones treballadores quant al seu sexe, edat, antiguitat, nivell d'estudis i participació o no en la representació sindical.

Aquesta anàlisi permet conèixer si la plantilla està masculinitzada o feminitzada, si es tracta d'una plantilla envellida amb gran antiguitat, amb alt o baix nivell d'estudis i amb interès a exercir la representació sindical.

9.2.1. PLANTILLA PER SEXE

Gràfic 1. Distribució de la plantilla per sexes (%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per el Departament de RRHH de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

La plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca està formada per 74 persones treballadores, de les quals 41 són dones i 33 són homes, representant un 55,41% de dones i un 44,59% d'homes, sent major el nombre de dones.

Aquesta distribució es troba dins dels límits considerats paritaris segons la **Llei orgànica 3/2007**, la qual determina en la Disposició Addicional Primera que la composició equilibrada és aquella amb presència de dones i homes, de manera que les persones de cada sexe, no superen el 60% i, per tant, no siguin menor del 40%, com és el cas d'Alfara del Patriarca.

Al llarg de tota l'anàlisi quantitativa s'utilitzarà, per a comparar amb les dades del total de la plantilla, el concepte de composició total de la plantilla i/o criteri de plantilla, referint-se en tot moment a eixa composició 55,41% i 44,59%.

9.2.2. PLANTILLA PER EDAT I SEXE

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

9.2.3. PLANTILLA PER ANTIGUITAT I SEXE

Taula 1. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe (Núm. i %).

ANTIGUITAT	DONA		HOME		TOTAL	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
<1	2	2,70%	1	1,35%	3	4,05%
1-3	25	33,78%	15	20,27%	40	54,05%
3-5	2	2,70%	2	2,70%	4	5,41%
5-10		0,00%	3	4,05%	3	4,05%
10-15	4	5,41%	3	4,05%	7	9,46%
15-25	6	8,11%	6	8,11%	12	16,22%
25-35	1	1,35%	3	4,05%	4	5,41%
>35	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
TOTAL	41	55,41%	33	44,59%	74	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per el Departament de RRHH de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

La major part de la plantilla es distribueix principalment en el interval d'antiguitat de 1 a 3 anys (54,05%), seguit de entre 15 i 25 anys (16,22%). Si s'analitza per sexe, no s'observen gran

diferències entre homes i dones, encara que no hi ha cap home en la franja d'antiguitat de >25 anys i cap dona en la de 5 a 10 anys.

9.2.4. PLANTILLA PER NIVELL D'ESTUDIS I SEXE

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

9.2.5. REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

La Representació Legal de les Persones Treballadores de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca està composta per 2 homes i 4 dones.

9.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

L'anàlisi de la classificació professional en el present diagnòstic té com a objectiu analitzar la posició de dones i homes en les diferents tipologies de classificació professional amb l'objectiu de determinar si existeix o no segregació horitzontal.

La **segregació horitzontal** és entesa com la concentració de dones i homes en sectors i en ocupacions específiques, com poguera ser una alta presència de dones en posicions administratives, d'atenció al públic, de serveis o neteja; mentre que la dels homes es concentren en posicions vinculades a la construcció, enginyeria, noves tecnologies o manteniment. L'existència de segregació horitzontal evidenciarà una encara marcada divisió sexual del treball basada en estereotips i rols de gènere, per a la qual serà indispensable implementar mesures que contribuïsquen a la seua eliminació.

9.3.1. PLANTILLA PER CATEGORIA I SEXE

Taula 2. Distribució de la plantilla per categoria i sexe (Núm. i %).

CATEGORIA	DONA		HOME		TOTAL	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
ADMINISTRATIVO/A	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
ALCALDE-PRESIDENTE/A		0,00%	1	1,35%	1	1,35%

ARQUITECTO/A		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
AUX. ADMINISTRATIVO/A	3	4,05%	2	2,70%	5	6,76%
BIBLIOTECARIO/A	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
CONSERJE AYUNTAMIENTO	2	2,70%	1	1,35%	3	4,05%
CONSERJE POLIDEPORTIVO	2	2,70%	2	2,70%	4	5,41%
COORDINADOR/A		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
EDUCADOR/A INFANTIL	2	2,70%		0,00%	2	2,70%
ENCAGADO/A POZO		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
INTEGRADOR/A SOCIAL	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
JARDINERO/A		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
LIMPIADOR/A	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
MAESTRO/A EDUC. INFA	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
MONITOR/A DEPORTIV	3	4,05%		0,00%	3	4,05%
OFICIAL POLICIA LOCAL		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
PEON		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
PEON BRIGADA		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
PEON LIMPIEZA	8	10,81%	2	2,70%	10	13,51%
PEON MANTENIMIENTO		0,00%	4	5,41%	4	5,41%
PEON SERVICIOS MUNICIPALES	4	5,41%	1	1,35%	5	6,76%
POLICIA LOCAL	3	4,05%	7	9,46%	10	13,51%
PROFESOR/A ADULTOS	1	1,35%	2	2,70%	3	4,05%
PSICÓLOGO/A	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
SECRETARIO/A INTERVENTOR/A	1	1,35%	1	1,35%	2	2,70%
TÉCNICO/A CENTRE CIVIC	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
TÉCNICO/A EDUC. INFANT	3	4,05%		0,00%	3	4,05%
TÉCNICO/A INFORMATI	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
TÉCNICO/A ANIMACION		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
TÉCNICO/A RECURSOS		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
3º TENIENTE DE ALCALDE	1	1,35%	1	1,35%	2	2,70%
TOTAL	41	55,41%	33	44,59%	74	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per el Departament de RRHH de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

Si s'analitza la categoria s'observa que existeixen moltes categories unipersonals, i aquelles on hi ha presència d'un major nombre de persones son en "POLICIA LOCAL" (13,51%), seguit de "PEON SERVICIOS MUNICIPALES" i "AUX. ADMINISTRATIVO/A" (tots dos amb un 6,76% respectivament). Si s'analitza per sexes les dones es distribueixen primerament en la categoria de "PEON LIMPIEZA" (10,81%), seguit de "PEON SERVICIOS MUNICIPALES" (5,41%). En el cas dels homes, com a primera opció està la categoria de "POLICIA LOCAL" (9,4%), seguit de "PEON MANTENIMIENTO" (5,41%).

A més a més, les categories unipersonals que ocupen les dones son aquelles històricament feminitzades com neteja o educació; mentre que els homes ocupen les categories històricament masculinitzades com manteniment.

Aquesta distribució diferenciada evidencia que existeix una **segregació horitzontal** entre les diferents categories ocupades per dones i homes, ja que elles ocupen categories tradicionalment feminitzades i ells masculinitzades.

9.3.2. PLANTILLA PER CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I SEXE

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

Per altra part, l'Ajuntament va indicar durant la realització del present diagnòstic que les mesures d'aquest àrea que no s'hagen implementat, s'implementen en el pròxim Pla d'Igualtat. Per aquesta raó, s'implementaran les següents mesures:

- Aprovació de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca (RPT), de manera que els llocs de treball i les tasques que intervenen en cadascuna d'elles estiguen clarament delimitats.
- En funció dels resultats de la RPT, realitzar una reassignació de tasques entre llocs i valorar la conveniència de canviar de categoria les que siguen necessàries.

9.4. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA.

L'anàlisi de la infrarepresentació femenina en el present diagnòstic té com a objectiu analitzar la posició de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics amb l'objectiu de determinar si existeix o no segregació vertical.

La segregació vertical és entesa com la concentració de dones i homes en nivells específics de responsabilitat. Atesa la tradició històrica i que encara hui perdura, les dones tendeixen a ocupar escales inferiors en l'organització jeràrquica, la qual cosa deriva en un sostre de cristall que impedeix que promocionen a llocs de poder i major responsabilitat.

9.4.1. ORGANIGRAMA PER SEXES

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

9.4.2. PLANTILLA PER NIVELL JERÀRQUIC I SEXE

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

9.4.3. PLANTILLA PER GRUP I SEXE

Taula 3. Distribució de la plantilla per grup i sexe (Núm. i %).

GRUP	DONA		HOME		TOTAL	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
1	3	4,05%	4	5,41%	7	9,46%
2	2	2,70%	3	4,05%	5	6,76%
3	3	4,05%		0,00%	3	4,05%
4	4	5,41%		0,00%	4	5,41%
5	9	12,16%	10	13,51%	19	25,68%
6	4	5,41%	3	4,05%	7	9,46%
7	3	4,05%	2	2,70%	5	6,76%
8		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
9	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
10	12	16,22%	10	13,51%	22	29,73%
TOTAL	41	55,41%	33	44,59%	74	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per el Departament de RRHH de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

Per grup s'observa que la major part de la plantilla es concentra en el grup 10, seguit del grup 5. Si s'analitza per sexes, s'observa que els homes tenen la mateixa distribució en el grup 5 i 10, mentre que en el cas de les dones tenen més presència en el grup 10, però segueixen la mateixa distribució. A partir d'aquest anàlisi es determina que **no existeix segregació vertical**. Aparentment no ja que als grups 1 i 2 hi ha presència d'homes i dones indiferentment. No obstant això, és fonamental fer l'anàlisi per nivell jeràrquic.

Per altra part, l'Ajuntament va indicar durant la realització del present diagnòstic que les mesures d'aquest àrea que no s'hagen implementat, s'implementen en el pròxim Pla d'Igualtat. Per aquesta raó, s'implementaran les següents mesures:

- Promoure la promoció del sexe infrarepresentat en els àmbits per als quals s'obri aquest tipus de processos.

- Donar visibilitat i/o reconeixement a aquelles dones que han desenvolupat la seua carrera professional en l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, així com a aquelles que han ocupat o ocupen llocs de responsabilitat al Consistori.

9.5. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

L'anàlisi de les pràctiques de gestió de Recursos Humans en matèria de selecció i contractació permet analitzar si es disposa d'un procés garantista quant a la no existència de biaixos de gènere que puguen perjudicar un sexe, el qual sol ser generalment, les dones.

Per a això s'han analitzat les incorporacions a la plantilla i les desvinculacions, és a dir, les altes i les baixes l'any d'anàlisi. A més, s'ha analitzat la política de selecció i contractació del consistori i analitzat els possibles biaixos d'aquesta.

9.5.1. POLÍTICA DE SELECCIÓ CONTRACTACIÓ

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

Per altra part, l'Ajuntament va indicar durant la realització del present diagnòstic que les mesures d'aquest àrea que no s'hagen implementat, s'implementen en el pròxim Pla d'Igualtat. Per aquesta raó, s'implementaran les següents mesures:

- Estudi de l'estructura laboral de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca i les seues necessitats amb l'objectiu de determinar aquells llocs en els quals és possible donar major estabilitat en l'ocupació.
- Introducció d'agendes relacionades amb la normativa vigent en matèria d'igualtat en els processos de contractació que s'inicien des de l'Ajuntament.
- Elaboració d'un protocol manual o de selecció per a l'ús per part de les persones involucrades en els processos de selecció, que continga el procés a seguir i incorpore la perspectiva de gènere en la contractació.
- Inclusió de la formació i/o experiència en igualtat com a criteri d'avaluació/valor afegit a tenir en compte en les candidatures que es presenten en els processos de selecció.

9.5.2. INCORPORACIONS PER SEXE

Taula 4. Evolució de les incorporacions en els últims anys i sexe (Núm. i %).

ANYS	DONA		HOME	
	Núm.	%	Núm.	%
2022	1	100,00%		0,00%
2023	13	61,90%	8	38,10%
2024	28	59,57%	19	40,43%
TOTAL	42	60,87%	27	39,13%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per el Departament de RRHH de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

Si s'analitza l'evolució de les incorporacions als últims 3 anys s'observa que la contractació ha anat augmentant any darrere any, tant en el cas dels homes com de les dones. El nombre de contractacions de dones sempre ha sigut més elevat que el dels homes.

9.5.3. DESVINCULACIONS PER SEXE

Taula 5. Desvinculacions últim any per sexe (Núm. i %).

ANY	DONA		HOME		TOTAL	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
2024	30	62,50%	18	37,50%	48	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per el Departament de RRHH de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

Si s'analitza les desvinculacions a l'últim any, s'observa que s'han produït més desvinculacions de dones que de homes en una proporció 62,50% i 37,50%, un poc per damunt del criteri de plantilla.

9.6. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

L'anàlisi de la promoció professional permet conèixer si es disposa d'un procés garantista quant a la no existència de biaixos de gènere que puguin perjudicar un sexe, el qual sol ser generalment, les dones.

Per a això s'ha analitzat la política de promoció del consistori i analitzat els possibles biaixos de la mateixa i s'han analitzat, també, les promocions de la plantilla l'any d'anàlisi.

9.6.1. POLÍTICA DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

9.6.2. PROMOCIONS PER SEXE

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

9.7. FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

L'anàlisi de la formació i sensibilització permet conèixer si totes les persones de la plantilla disposen de les mateixes oportunitats per a accedir a les diverses formacions i sensibilitzacions que el consistori duu a terme per al continu creixement de la seua plantilla.

També és fonamental conèixer el nombre d'hores i si aquestes formacions han sigut desenvolupades o no dins de la jornada laboral, amb la finalitat de saber si pot compaginar-se la realització de formacions amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

9.8. CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Analitzar les **condicions de treball** de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca és imprescindible per a garantir un tracte igualitari quant a les condicions laborals, com poguera ser la tipologia contractual, les condicions d'horari i jornada, la disponibilitat de teletreball, etc.), a partir de l'anàlisi de l'espai de treball.

Quant a aquesta àrea d'anàlisi és fonamental recopilar informació per a mesurar, a través d'indicadors, quantitatius i qualitatius, les condicions de treball de tot el personal, inclòs el lloc a disposició en el consistori, tenint en compte els aspectes generals que afecten el temps de treball, la mobilitat funcional i geogràfica i l'estabilitat laboral. En concret, es valoraran dades relatives a:

- Jornada de treball.
- Horari i distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius.
- Sistema de treball i rendiment, inclòs, si és el cas, el teletreball.
- Mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconexió.
- Sistema de classificació professional i promoció en el treball, detallant el lloc d'origen i destinació.
- Tipus de suspensions i extincions del contracte de treball.
- Permisos i excedències de l'últim any i motius, per edat, tipus de vinculació amb el consistori, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell formatiu.
- Implementació, aplicació i procediments resolts en el marc del protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe implantat en el consistori.
- Absències no justificades, especificant causes, per edat, vinculació amb el consistori, tipus de relació laboral, tipus de contractació i jornada, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de formació. Règim de mobilitat funcional i geogràfica.
- Les modificacions substancials de les condicions de treball, que hagen pogut produir-se en els últims tres anys.
- Identificació del número i condicions de treball de les persones treballadores cedides per una altra empresa. Les inaplicacions de conveni realitzades conforme al que es preveu en l'Estatut dels Treballadors (article 82.3).
- La implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps i sistemes de valoració de llocs de treball i el seu possible impacte amb perspectiva de gènere.

D'altra banda, pel que fa a la **Salut Laboral amb Perspectiva de Gènere** aquest apartat busca revisar si s'incorpora la perspectiva de gènere en l'avaluació i prevenció de riscos laborals, en els equips de treball i de protecció individual, així com en la forma diferent en què el desenvolupament de l'activitat laboral afecta a la salut de treballadors i treballadores en les diferents tasques i ocupacions (especialment en els casos d'embaràs i lactància). Així mateix, s'ha revisat si es disposa d'un informe de sinistralitat desagregat per sexe i categoria. A més, s'han analitzat les instal·lacions i recursos disponibles per a homes i dones d'acord amb les seues necessitats específiques: vestuaris, serveis, equips i roba de treball, etc.

Condicions de treball

9.8.1. PLANTILLA PER TIPOLOGIA CONTRACTUAL PER SEXE

Taula 6. Distribució de la plantilla per tipologia de jornada i sexe (Núm. i %).

TIPOLOGIA CONTRACTUAL	DONA		HOME		TOTAL	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
100	6	8,11%	5	6,76%	11	14,86%
200	3	4,05%	2	2,70%	5	6,76%
289		0,00%	1	1,35%	1	1,35%
405	9	12,16%	10	13,51%	19	25,68%
410	2	2,70%		0,00%	2	2,70%
502	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
505	11	14,86%	2	2,70%	13	17,57%
510	1	1,35%		0,00%	1	1,35%
NS	8	10,81%	13	17,57%	21	28,38%
TOTAL	41	55,41%	33	44,59%	74	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per el Departament de RRHH de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

Es desconeix la tipologia contractual d'una gran part de la plantilla (28,38%). Es recomana recopilar-la per a poder fer un anàlisi més precís.

De entre les persones que si es coneix la seua tipologia contractual, la major part compta amb un contracte temporal per a la millora de la ocupabilitat i de la inserció laboral a temps complet (405) (25,68%), seguit del contracte ordinari indefinit a temps complet (100) (14,86%). Si s'analitza per sexes, s'observa una distribució molt diferenciada. En el cas de les dones es distribueixen primerament en el contracte de millora de la ocupabilitat i de la inserció laboral a temps parcial (505) (14,86%), seguit del contracte temporal per a la millora de la ocupabilitat i de la inserció laboral a temps complet (405) (12,16%). En el cas dels homes, la distribució es

primerament en el contracte temporal per a la millora de la ocupabilitat i de la inserció laboral a temps complet (405) (13,51%), seguit amb una llarga distància del contracte ordinari indefinit a temps complet (100) (6,76%).

9.8.2. PLANTILLA PER TIPOLOGIA DE JORNADA PER SEXE

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

Salut laboral

És imprescindible que la perspectiva de gènere s'introduïska de manera transversal en la **salut laboral** del consistori, de la mateixa forma que s'implanta el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre els valors i la cultura de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

Per això, s'ha revisat si s'incorpora la perspectiva de gènere en l'avaluació i prevenció de riscos laborals, en els equips de treball i de protecció individual, així com en la forma diferent en què el desenvolupament de l'activitat laboral afecta a la salut de treballadors i treballadores en les diferents tasques i ocupacions (especialment en els casos d'embaràs i lactància). Així mateix, es revisarà si es disposa d'un informe de sinistralitat desagregat per sexe i categoria. A més, s'analitzaran les instal·lacions i recursos disponibles per a homes i dones d'acord amb les seues necessitats específiques: vestuaris, serveis, equips i roba de treball, etc.

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

Un indicador rellevant sobre la garantia de la prevenció dels riscos laborals de la plantilla és el nombre de **baixes per Incapacitat Temporal (IT)** que es produeixen l'any i el motiu. El nombre de baixes i si aquestes es deuen a contingències professionals, determinen si el consistori està realitzant una bona prevenció i avaluació dels riscos laborals.

Taula 7. Distribució de la plantilla per tipologia d'Incapacitat Temporal (IT) i sexe (Núm. i %).

TIPUS D'INCAPACITAT TEMPORAL (IT)	DONA		HOME		TOTAL	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Accident de treball		0,00%	1	11,11%	1	3,85%
Malaltia comuna	17	100,00%	8	88,89%	25	96,15%
TOTAL	17	100,00%	9	100,00%	26	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per el Departament de RRHH de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

El nombre d'Incapacitats Temporals (IT) a l'any 2024 ascendeixen a 26, sent el 96,15% per malaltia comuna i tan sols 1 persona per accident de treball (home).

9.9. POLÍTICA SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Revisar la política salarial permet perseguir el compliment del principi d'igualtat retributiva arrel·legat en la legislació vigent, és a dir, igualar els salaris per a treballs de valor equivalent, o reduir la possible bretxa salarial. En definitiva, suposa esbrinar si les persones empleades de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca reben la mateixa remuneració per treballs d'igual valor.

Per a això, a més d'analitzar la política salarial, és fonamental donar-li compliment al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

9.9.1. POLÍTICA SALARIAL

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

9.9.2. AUDITORIA RETRIBUTIVA

En la part de l'**Auditoria Salarial** s'ha abordat en major profunditat els diferents elements fonamentals per al desenvolupament de l'auditoria [Descripcions de Llocs de treball (DPTs), Valoració de Llocs de treball (VPTs) i Registre retributiu], així com s'han analitzat les bretxes salarials per llocs d'igual valor per a cadascun dels conceptes salarials (salari base, complements salarials, percepcions extrasalarials i total anual) per mitjana i mitjana. Després d'aquesta anàlisi s'ha elaborat un **Pla d'Actuació per a la correcció de les desigualtats retributives** en cas que es produïsquen.

L'auditoria realitzada té la mateixa vigència que el present Pla d'Igualtat, havent d'elaborar una nova conjuntament a l'elaboració del diagnòstic del següent Pla.

Per a la realització de l'auditoria s'analitzen els següents elements:

- Sistema de Classificació Professional.
- Descripció de Llocs de treball (DLTs).
- Sistema de Valoració de Llocs de treball (SVLT).
- Registre retributiu.
- Política salarial.
- Política de conciliació.
- Anàlisi retributiu.

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

9.10. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

L'anàlisi de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral permet avaluar quines actuacions s'han posat en marxa en el consistori, en quin grau són conegudes per la plantilla, la seua efectivitat real i si estan sent utilitzades de forma equilibrada per dones i homes. Aquesta revisió resulta clau per a identificar pràctiques que funcionen, aquelles que requereixen ajustos i les possibles desigualtats en l'accés o ús dels recursos de conciliació.

Incorporar la corresponsabilitat en el diagnòstic implica considerar no sols les necessitats i interessos laborals del personal, sinó també les seues responsabilitats extra laborals. Aquest enfocament permet detectar els factors que poden estar limitant la plena participació de la plantilla en l'entitat i orientar l'adopció de mesures que afavorisquen un repartiment equilibrat de temps i cures, garantint així una igualtat efectiva en l'àmbit laboral.

Per això, s'han abordat els següents aspectes relatius a la conciliació i el grau de corresponsabilitat amb què es reconeixen i exerceixen els drets de la vida personal, familiar i laboral:

- Mesures implantades per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable d'aquests drets.

- Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per a informar la plantilla sobre els drets de conciliació, així com l'existència d'una Política de conciliació i corresponsabilitat, o de maternitat/paternitat, i/o qualsevol de les polítiques de les quals disposa el consistori.
- Permisos i excedències de l'últim any i motius, desagregats per edat, sexe, tipus de vinculació, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, responsabilitats familiars i nivell de formació.
- Anàlisi del mode en què afecten, a les persones amb responsabilitats de cura, com poden ser els canvis de funcions, distribució irregular de la jornada, canvis de centre sense canvi de residència, modificacions substancials de les condicions de treball, trasllats, desplaçaments, etc.

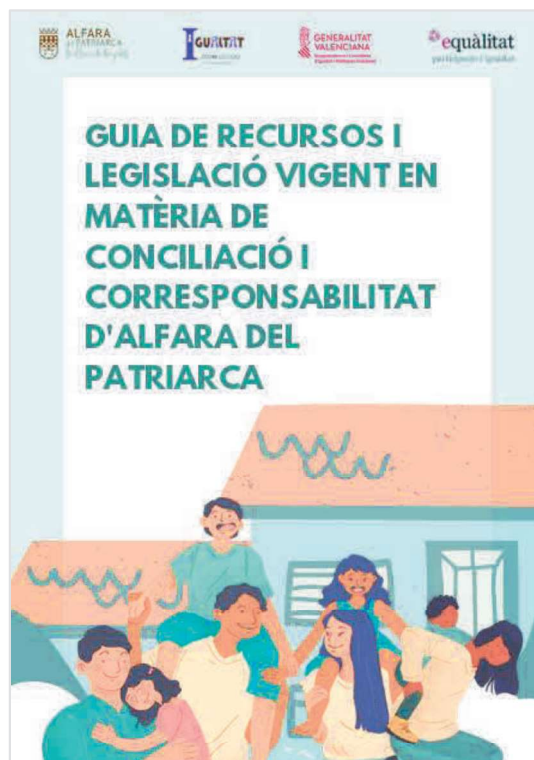
9.10.1. MESURES DE CONCILIACIÓ

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la. No obstant això, les mesures que implementa el Ajuntament d'Alfara del Patriarca son aquelles arreplegades en la legislació i estan actualitzades.

9.10.2. POLÍTIQUES SOBRE ELS DRETS DE CONCILIACIÓ I CANALS DE COMUNICACIÓ

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

No obstant això, l'Ajuntament té publicada a la seua pàgina web una **Guia de conciliació i corresponsabilitat**, encara que aquesta està enfocada a la totalitat de la població del municipi i no en la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca. Es recomana desenvolupar una guia que arreplegue totes les mesures de conciliació que té l'Ajuntament per a la seua plantilla, així com de quina manera demanar aquestes mesures.



Font: pàgina web de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca

9.10.3. RESPONSABILITAT FAMILIARS A CÀRREC I DRETS DE CONCILIACIÓ GAUDITS

Durant l'any d'anàlisi s'han produït **2 permís per maternitat/paternitat**, una ha sigut d'un home i l'altra d'una dona.

Es desconeix si aquestes persones o les que tenen fills/es i/o persones dependents al seu càrrec han fet us d'alguna mesura de conciliació com un permís, reducció de jornada o excedència. Es recomana recopilar aquesta informació per a detectar necessitats de conciliació entre la plantilla.

9.11. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA

L'anàlisi de la **comunicació i del llenguatge** emprat pel consistori permet identificar els canals de difusió utilitzats (tant interns com externs) i avaluar com accedeix la plantilla a la informació

relativa al seu treball i les actualitzacions d'aquest. Aquesta anàlisi també possibilita detectar si dones i homes reben i utilitzen aquesta informació en condicions d'igualtat.

La comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista constitueixen eines fonamentals per avançar cap a una igualtat real entre dones i homes. La seua utilització està recomanada i recolzada des de fa dècades per la normativa europea, estatal, autonòmica i local. A més, el manteniment d'una imatge corporativa coherent i responsable exigeix prestar especial atenció al llenguatge i als recursos visuals que s'empren, atès que tots dos han d'alinejar-se amb el principi d'igualtat i reflectir el compromís de l'entitat amb una comunicació respectuosa i equitativa i no caure en la reificació i/o sexualització del cos de les dones ni en els rols de gènere i estereotips.

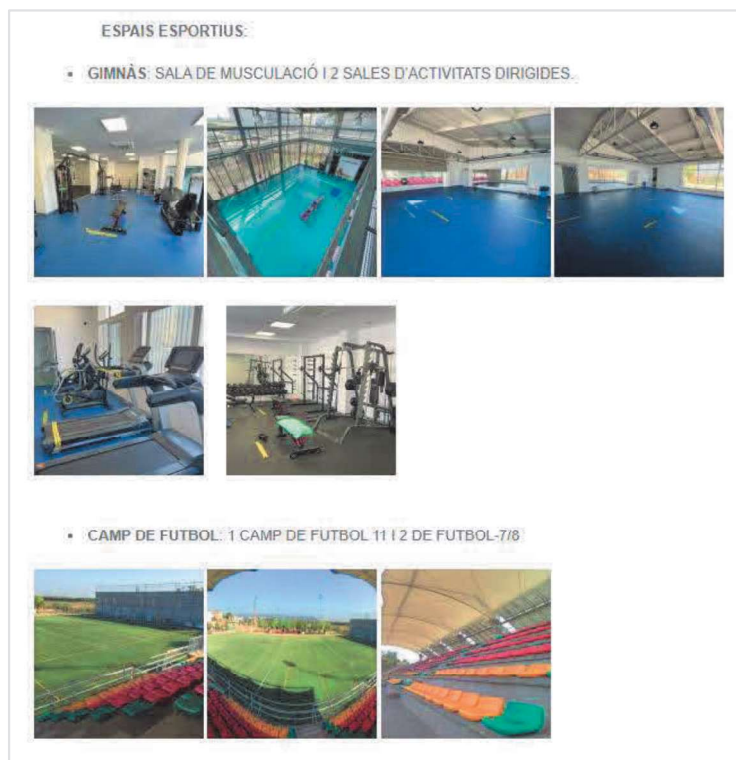
Per això, s'han analitzat els canals de comunicació del consistori, així com si el llenguatge i les imatges utilitzades són inclusius i no sexistes. La comunicació s'ha diferenciat entre aquella externa i interna. No obstant això, gran part de la documentació ja ha sigut analitzada entre les diferents àrees que conformen el diagnòstic del present Pla d'Igualtat. En aquesta àrea es busca sintetitzar l'analitzat en la resta d'àrees relatiu a la comunicació i llenguatge, així com analitzar la resta d'eines de les quals disposa l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

Al llarg de l'anàlisi s'ha destacat en **color groc** el text que no compta amb llenguatge inclusiu i no sexista, mentre que en **color verd** s'ha destacat aquell que sí que ho explica.

9.11.1. COMUNICACIÓ EXTERNA

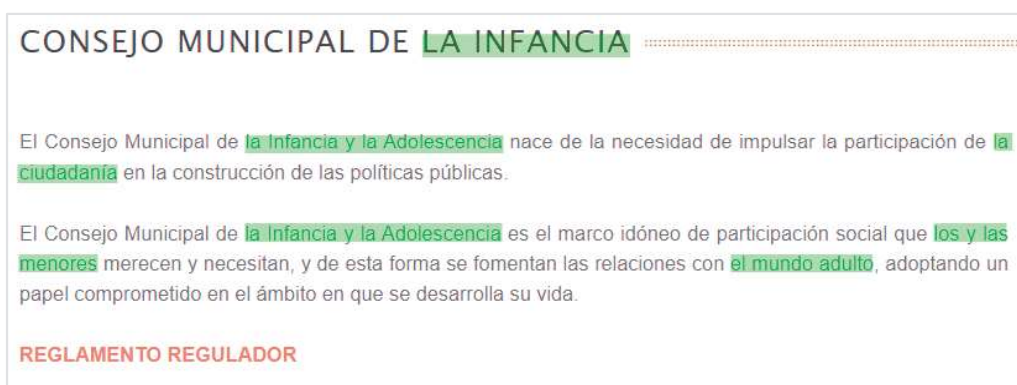
L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la. No obstant això, el principal mecanisme de comunicació externa amb el qual compta l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca (<https://www.alfaradelpatriarca.es/es/>).

La pàgina web de l'Ajuntament és principalment un portal d'informació a la ciutadania. Per aquesta raó, la major part de la informació està per escrit, sense quasi imatges. De fet, la majoria de les imatges que hi apareixen són del propi municipi, les seues instal·lacions públiques i el seu entorn natural que l'envolta.



Font: pàgina web de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca

Pel que respecta al llenguatge, es nota els esforços de l'Ajuntament de fer un ús inclusiu i no sexista del llenguatge i de forma generalitzada no cau en el ús del masculí genèric:



Font: pàgina web de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca

La pàgina web compta amb un apartat relatiu al Pla d'igualtat amb total la informació rellevant i els documents que complimenten el Pla d'igualtat com:

- Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

- Guia de salut per a les dones d'Alfara del Patriarca.
- Guia de conciliació i corresponsabilitat d'Alfara del Patriarca.
- Guia de llenguatge no sexista.
- Declaració institucional amb motiu del Dia Internacional de Orgull LGTBI 2022.



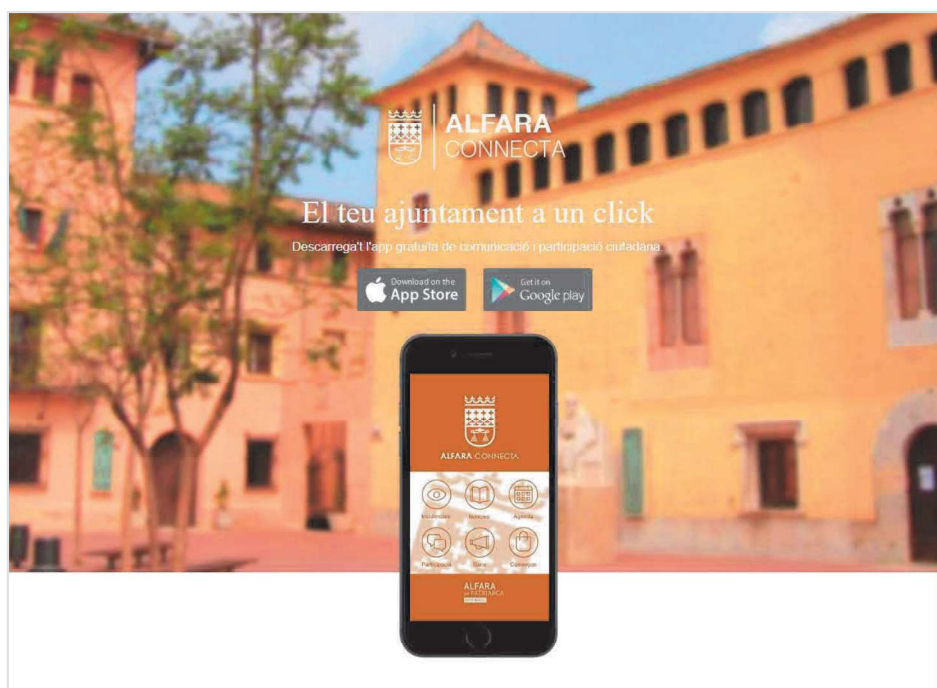
Font: pàgina web de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca

Per que fa al tema de la comunicació i llenguatge, l'Ajuntament te publicada a la seua pàgina web una **Guia de llenguatge no sexista**, encara que aquesta està enfocada a la totalitat de la població del municipi i no en la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca. Es recomana adaptar-la a la realitat del Ajuntament i comunicar-la a la plantilla.



Font: pàgina web de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca

L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca compta també amb una aplicació mòbil gratuïta per a fomentar la comunicació i participació ciutadana.



Font: pàgina web de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca

9.11.2. COMUNICACIÓ INTERNA

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

Es desconeix si durant la implantació del II Pla d'Igualtat la plantilla ha fet alguna formació en comunicació i llenguatge inclusiu i no sexista. Es recomana impartir aquestes formacions de forma periòdica.

9.12. ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

L'Assetjament Sexual i l'Assetjament per raó de Sexe constitueixen conductes que vulneren el dret fonamental a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, un principi reconegut de manera reiterada en la normativa nacional i en els principals instruments internacionals en matèria de drets humans i igualtat. La seua prevenció no és opcional: totes les entitats estan obligades a adoptar mesures actives que garantisquen entorns laborals segurs i respectuosos.

En el marc jurídic espanyol, aquesta obligació es troba expressament arrel·legada en la **Llei orgànica 3/2007**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com en el **Codi Penal**, que tipifica aquestes conductes i estableix les responsabilitats corresponents.

En conseqüència, les organitzacions han de disposar d'un protocol específic de prevenció i actuació enfront de l'assetjament que detall, com a mínim, les següents qüestions:

- Les conductes que poden constituir assetjament.
- El procediment per a presentar denúncies o comunicar situacions de risc.
- Les pautes d'actuació per a totes les parts implicades.
- Les mesures de protecció de la víctima.
- El règim sancionador aplicable.

Aquest protocol és una eina essencial per a garantir la protecció de les persones treballadores i promoure un clima laboral basat en el respecte i la igualtat.

Per a això, s'ha analitzat si existeixen mecanismes de prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i si són coneguts per la plantilla i accessibles per a aquesta. També, s'ha analitzat si a l'Ajuntament s'ha produït alguna o algunes situacions d'assetjament i com s'ha actuat o com s'han resolt en el marc del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

L'Ajuntament te publicada a la seua pàgina web el seu **Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució en els supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual**, encara que aquesta està enfocada a la totalitat de la població del municipi i no en la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca. Es recomana adaptar-la a la realitat del Ajuntament i comunicar-la a la plantilla.

 PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL AJUNTAMENT D'ALFARA DEL PATRIARCA ÍNDEX PREAMBUL..... 2 Article 1. Objecte del present Protocol..... 4 Article 2. Àmbit d'aplicació..... 4 Article 3. Definicions..... 5 Article 4. Interpretació..... 6 Article 5. Termini per a la presentació de reclamacions o denúncies..... 7 Article 6. La reclamació o denúncia..... 8 Article 7. Respecte als drets de les parts..... 10 Article 8. Protecció i garantia d'indemnitat..... 10 Article 9. El Comitè Tècnic..... 10 Article 10. Composició del CAS..... 10 Article 11. Funcions del CAS..... 11 Article 12. Funcionament del CAS..... 12 Article 13. Deures de secret i discreció professional..... 14 Article 14. Del procediment davant el CAS..... 15  C/ Quart, 10 1º A 46001 València – 622 700 952 / 647 119 177 – info@equalitymomentum.com	Article 15. L'obertura d'expedient disciplinari..... 16 Article 16. Mesures cautelars..... 16 Article 17. Protecció i garanties per al CAS..... 16 Article 18. Mesures de sensibilització i prevenció..... 17 Article 19. Instrucció de l'expedient..... 18 Article 20. Instrucció de la càrrega de la prova..... 18 DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. Difusió i informació..... 19 DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Formació..... 19 DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA. Entrada en vigor i revisió..... 19 ANNEX I. FORMULARI DE RECLAMACIÓ O DENÚNCIA..... 21 ANNEX II. MODEL CONFIDENCIALITAT DE L'ACOMPANYANT..... 23 Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca 1
--	---

Font: pàgina web de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca

Aquest protocol no recull únicament les qüestions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, sinó que també compta amb l'orientació sexual i/o identitat sexual. Seria recomanable, per una banda, nomenar la identitat i expressió de gènere si es vol recollir totes les qüestions que afecten al col·lectiu LGTBIQ+; i per altra banda, es recomana separar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe del assetjament per orientació, expressió i/o identitat de gènere, ja que aquestes

dos qüestions analitzen realitats diferents i requereixen de mesures de prevenció diferenciades. No obstant això, no existeix un consens en aquest aspecte ja que la normativa no és clara.

Pel que respecta a la part d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, es va aprovar al 2021 i no ha sigut actualitzat des d'aquesta data, per aquesta raó. es recomana actualitzar el protocol ja que no contempla, per exemple, les qüestions a les que fa referència la **LLei Orgànica 10/2022**, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, especialment al que respecta a la violència en l'entorn digital.

- L'Ajuntament no ha proporcionat la informació sobre quines son les persones que conformen el Comitè Tècnic contra l'Assetjament sexual o per raó de sexe (CAS) i si aquestes han rebut alguna formació en aquesta qüestió.
- L'Ajuntament no ha proporcionat la informació sobre si les mesures incloses al protocol s'han desenvolupat i quin impacte han tingut en el consistori.
- L'Ajuntament no ha proporcionat la informació sobre quin es el canal de denuncia i quina persona o persones el custòdia i si aquesta o aquestes persones tenen formació i/o sensibilització en assetjament sexual i/o per raó de sexe.

El protocol d'assetjament està en vigor i es va difondre a la plantilla. A més, no ha hagut cap situació d'assetjament denunciada.

9.13. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La Violència de Gènere constitueix una de les expressions més crues i profundes de la desigualtat estructural entre dones i homes. No es tracta únicament d'agressions puntuals, sinó d'una manifestació sistemàtica i arrelada en relacions de poder desiguals. Pel fet de ser dona, moltes dones pateixen abandó, agressions físiques o emocionals, discriminació o falta d'oportunitats, entre altres.

Les Nacions Unides han reconegut repetidament que aquesta violència és un obstacle central per a l'assoliment de metes fonamentals com la igualtat, el desenvolupament sostenible i la pau. Per exemple, en les conclusions acordades per la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona s'afirma que *la violència contra les dones és un gran obstacle que impedeix aconseguir els objectius d'igualtat entre els gèneres, desenvolupament i pau.*

La Violència de Gènere no sols vulnera els drets humans més bàsics (com la dignitat, la llibertat o la integritat física i psíquica), sinó que frena el progrés social i econòmic: impedeix que les dones aconseguisquen el seu ple potencial, limita la seua participació en la vida pública i mina les bases de societats pacífiques i equitatives. Per això, és fonamental que a les organitzacions adquirisquen compromisos per a acabar amb aquesta mena de violència, implementant mesures exigents destinades a millorar les condicions de treball de les dones treballadores víctimes de Violència de Gènere.

Per a això, s'ha recopilat en el present diagnòstic, informació sobre les actuacions o mesures que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca ve desenvolupant en relació amb la violència de gènere, recopilant-se la següent informació:

- La informació que l'Ajuntament ofereix a les treballadores sobre els drets laborals de les dones que pateixen violència i la seua manera d'exercitar-los. Així com de la seua ampliació, si és el cas.
- Les actuacions o mesures de sensibilització en la matèria que es realitzen en l'entitat.
- L'existència de procediments específics o programes de protecció i/o assistència.

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

9.14. PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA

En el present apartat s'arreplega la percepció de la plantilla a partir de 2 eines:

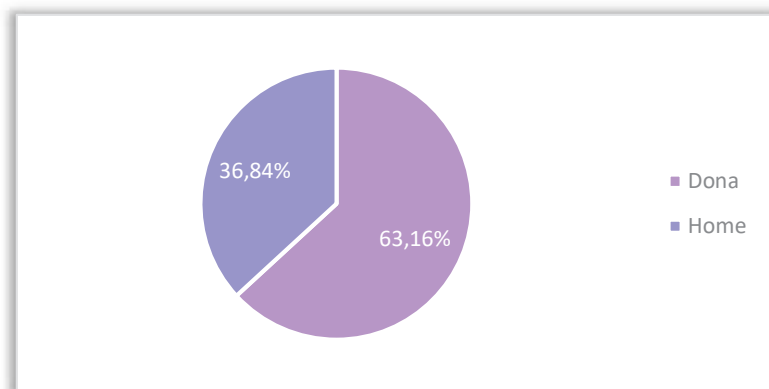
- Qüestionari a la plantilla.
- Entrevistes a personal clau de l'organització.

S'ha procedit a analitzar aquesta percepció per a incloure les seues aportacions com a part de la resta de l'anàlisi i arreplegar les propostes per a traslladar-les com a mesures.

9.14.1. QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

DADES GENERALS

Gràfic 2. Sexe de les persones participants al qüestionari.

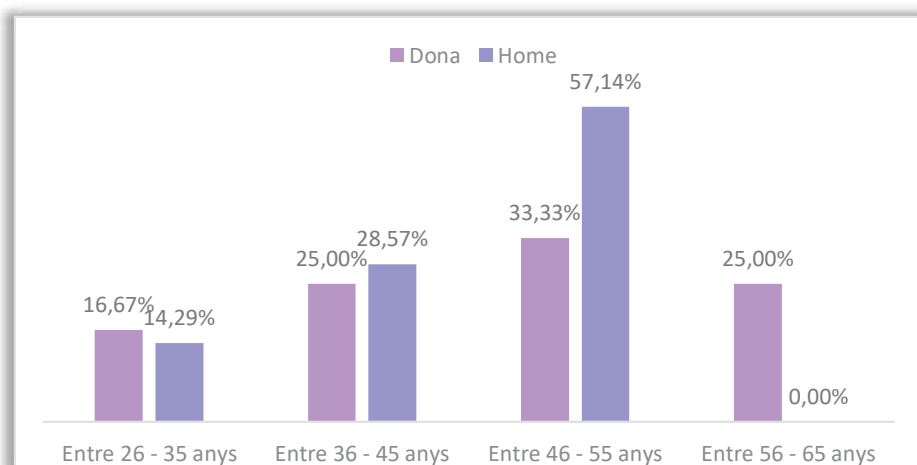


Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Del total de persones que van donar resposta al qüestionari la distribució entre sexes es d'un un 63,16% de dones (12 dones) i un 36,84% d'homes (7 homes). Es pot determinar una feminització de les persones que van respondre a l'enquesta per damunt dels criteris considerats paritaris (60% - 40%) i cal tindre-ho en compte en l'anàlisi de la resta de variables.

La participació de les persones enquestades ha sigut molt baixa, raó per la qual es recomana ampliar-la a més persones treballadores.

Gràfic 3. Edat i sexe de les persones participants al qüestionari.

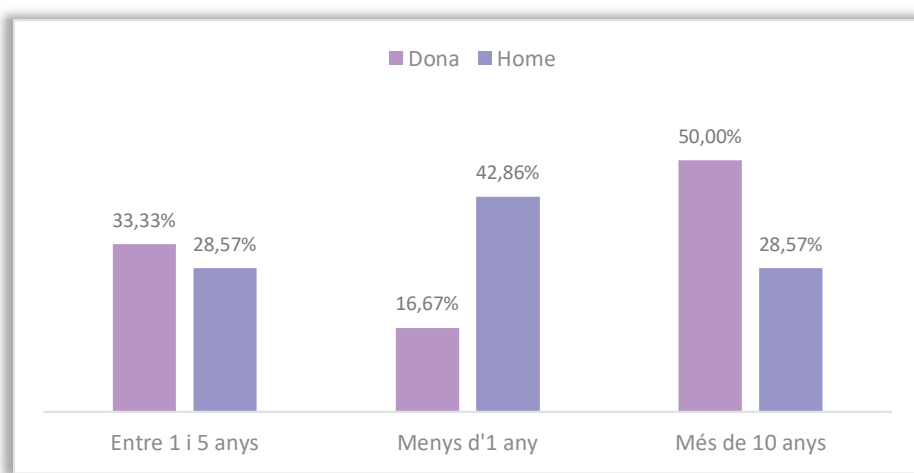


Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Respecte a l'edat de les persones enquestades, la major part d'elles tenen entre 46 i 55 anys, seguits de qui tenen entre 36 i 45 anys. Si s'analitza per sexes, s'observa que homes i dones tenen una distribució similar entre els intervals d'edat, però destaca que solament hi han dones en el interval entre 56 i 65 anys i cap home.

El 100% de les persones que han donat resposta al qüestionari son de **nacionalitat espanyola**.

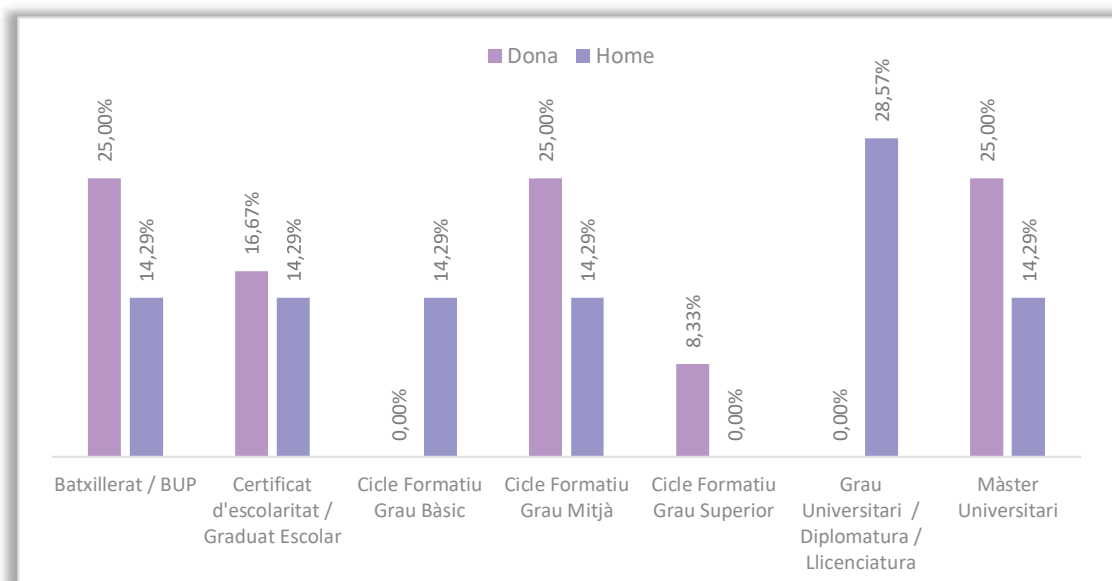
Gràfic 4. Antiguitat i sexe de les persones participants al qüestionari.



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

La major part de les persones enquestades tenen una antiguitat de més de 10 anys, seguit de qui tenen entre 1 i 5 anys. Si s'analitza per sexes, homes i dones presenten antiguitats diferents. Per una banda, el major nombre de dones que van respondre a l'enquesta tenen una antiguitat de més de 10 anys mentre que en el cas dels homes tenen una antiguitat menor d'un any.

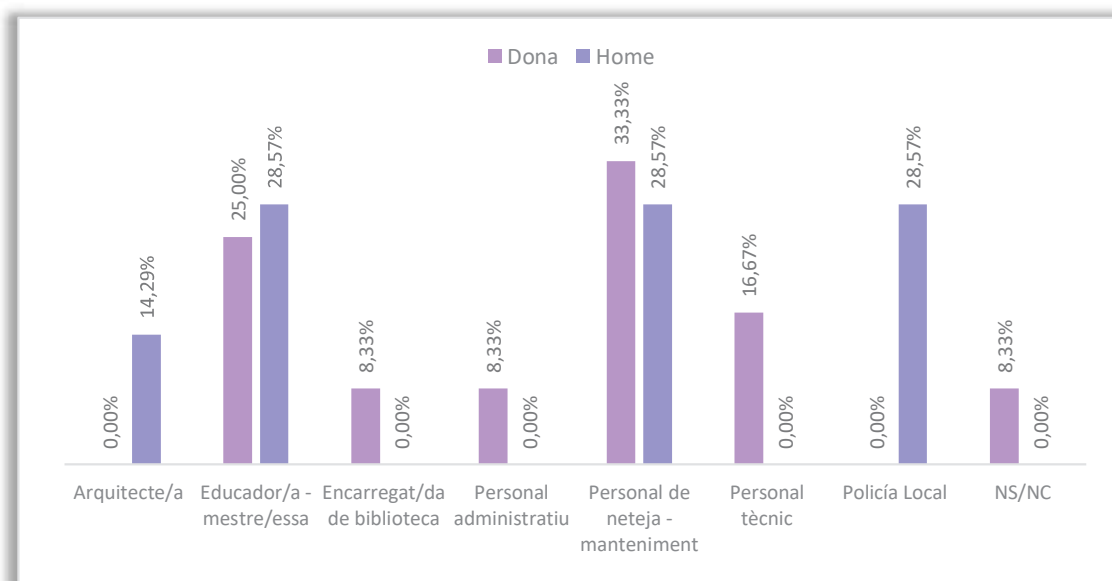
Gràfic 5. Nivell d'estudis i sexe de les persones participants al qüestionari.



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Els nivells d'estudis amb major presència són el batxillerat/BUP, el Cicle Formatiu de Grau Mitjà i el Màster Universitari (amb un 21,05% respectivament). Si s'analitza per sexes les dones es distribueixen per aquest nivells de la mateixa forma, mentre que en el cas dels homes es concentren en el nivell de Diplomatura/Llicenciatura.

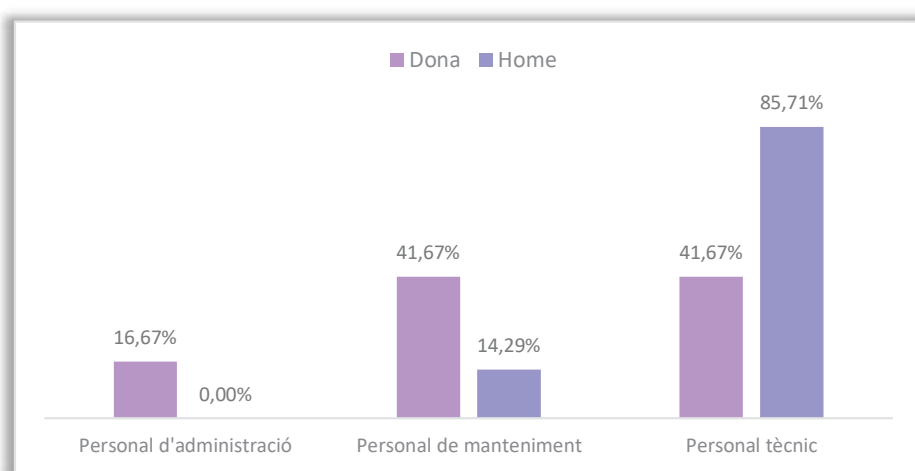
Gràfic 6. Lloc de treball i sexe de les persones participants al qüestionari.



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Respecte al lloc de treball, la major part de les persones que van respondre al qüestionari son personal de neteja i manteniment (31,58%), seguit dels/de les educadors/es i mestres/esses (26,32%). Si s'analitza per sexes, s'observa que els homes es distribueixen d'igual forma entre aquest llocs i també el de Policia Local (28,57% respectivament); mentre que en el cas de les dones segueixen la mateix distribució que el total general.

Gràfic 7. Àrea de treball i sexe de les persones participants al qüestionari.



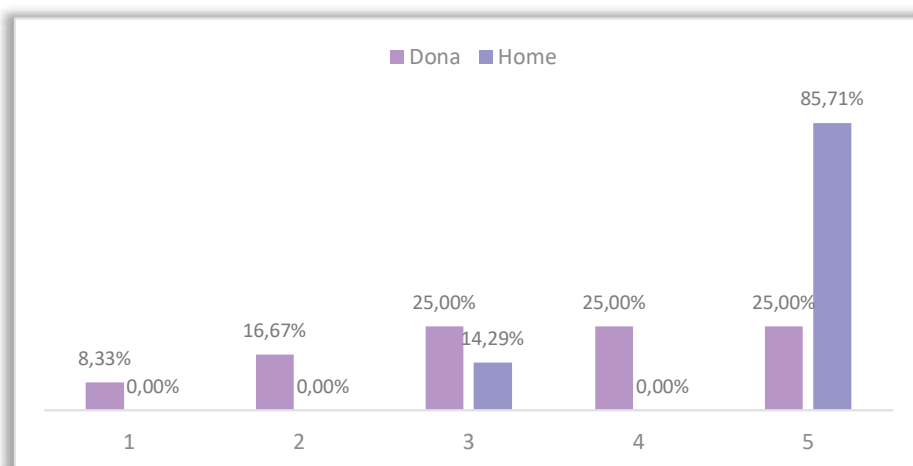
Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

La major part de les persones enquestades pertanyen a l'àrea de Personal tècnic (57,89%), seguit de Personal de manteniment (31,58%). Si s'analitza per sexe, les dones es distribueixen de la mateixa forma entre aquestes dos àrees i també tenen presència en la de Personal d'administració; mentre que els homes es concentren majoritàriament en Personal tècnic (85,71%) i no tenen presència en Personal d'administració.

RESULTAT DE PERCEPCIÓ

A continuació, s'exposen les dades extretes de les contestacions al qüestionari que es va distribuir per a tota la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.

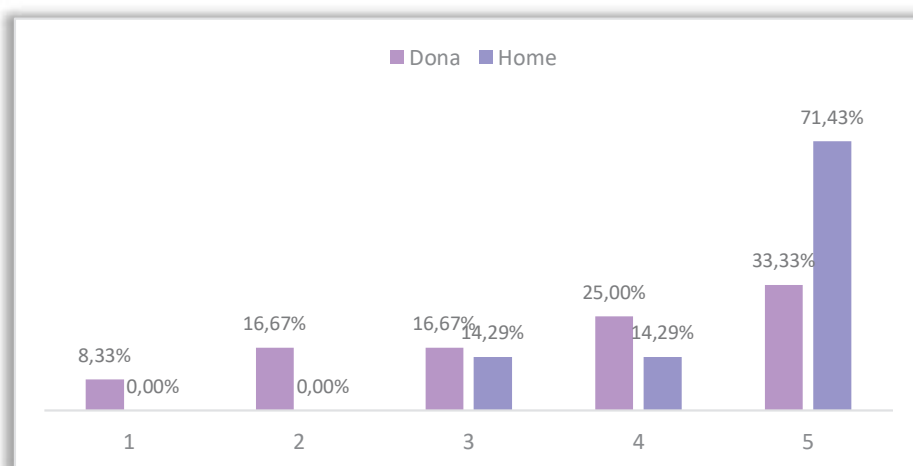
Gràfic 8. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca té un compromís real amb la igualtat de tracte i oportunitats (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

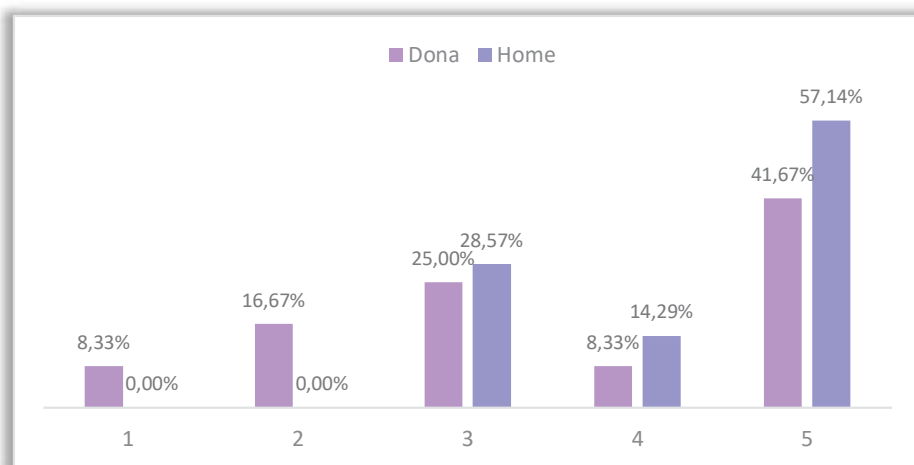
Gràfic 9. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: La cultura interna de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca afavoreix la igualtat entre dones i homes (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

Gràfic 10. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: La informació sobre les mesures d'igualtat arriba de manera clara a la plantilla (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).

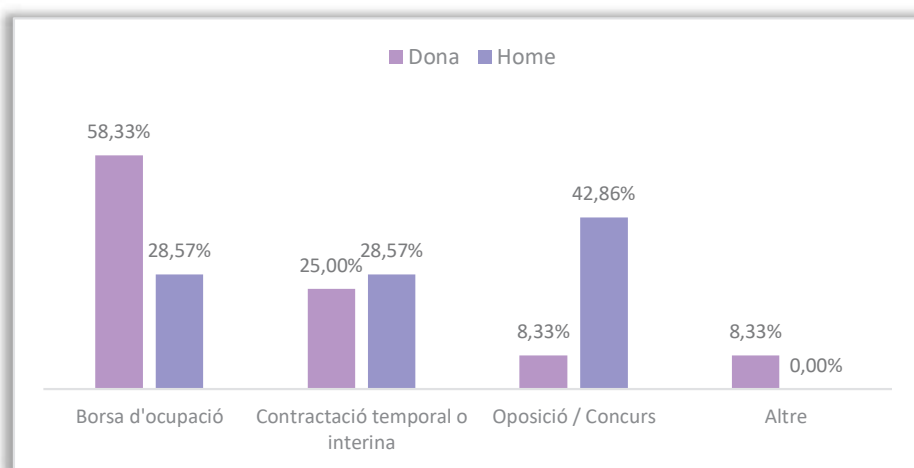


Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

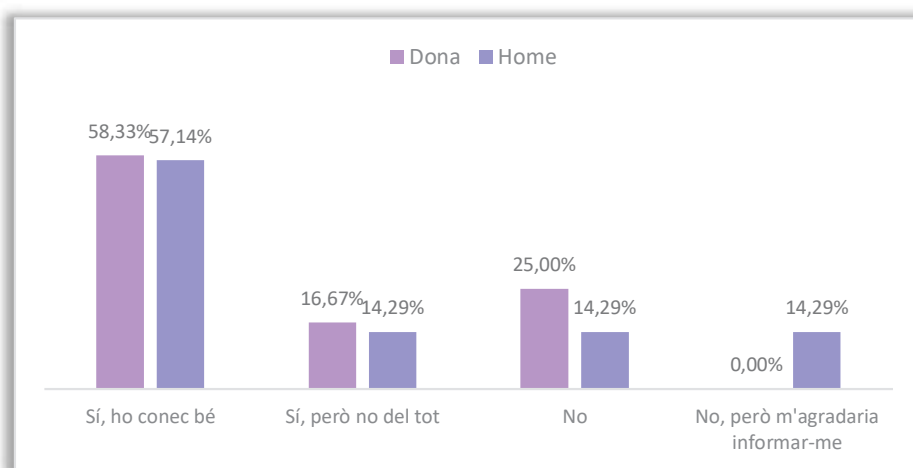
Selecció i contractació

Gràfic 11. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Quin va ser el procediment mitjançant el qual vas accedir al teu lloc de treball a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca?



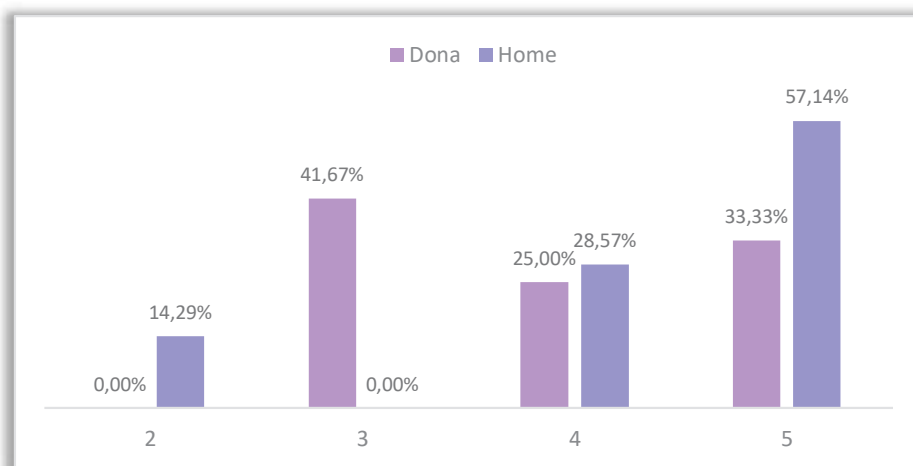
Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Gràfic 12. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Coneixes el funcionament del procés de selecció que es duu a terme a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

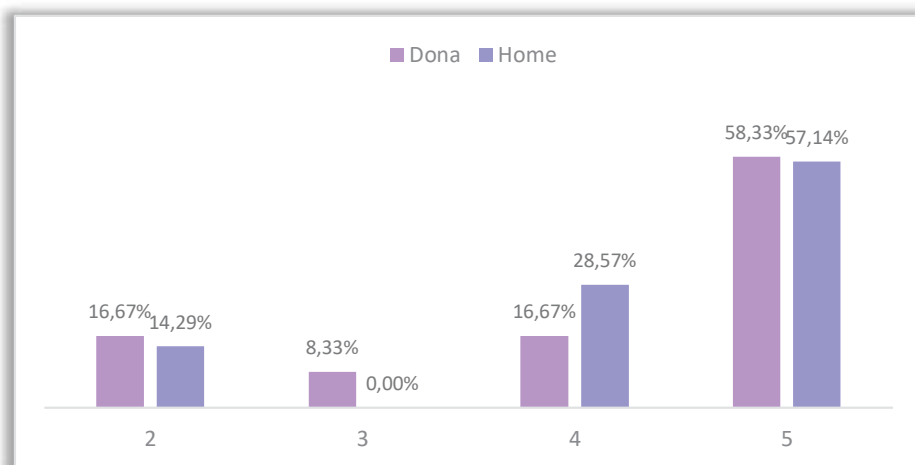
Gràfic 13. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Els canals de difusió de les ofertes són diversos i accessibles (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

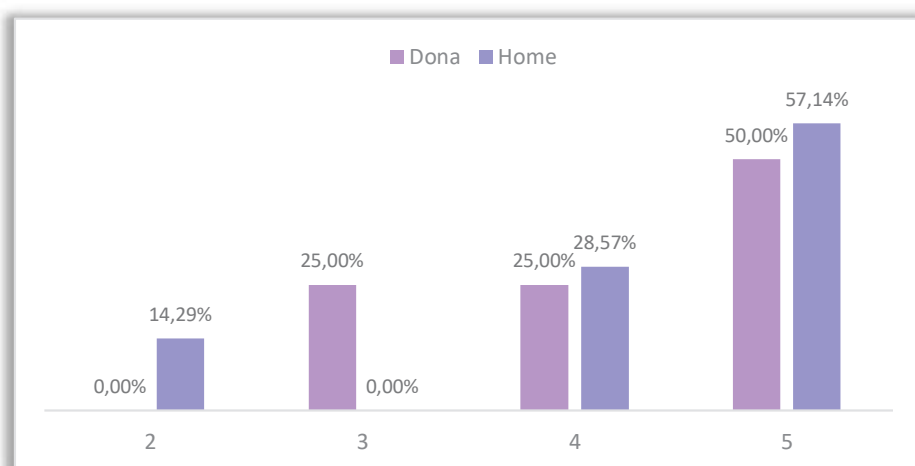
Gràfic 14. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Els requisits de les ofertes són objectius i no discriminatoris per raó de sexe (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

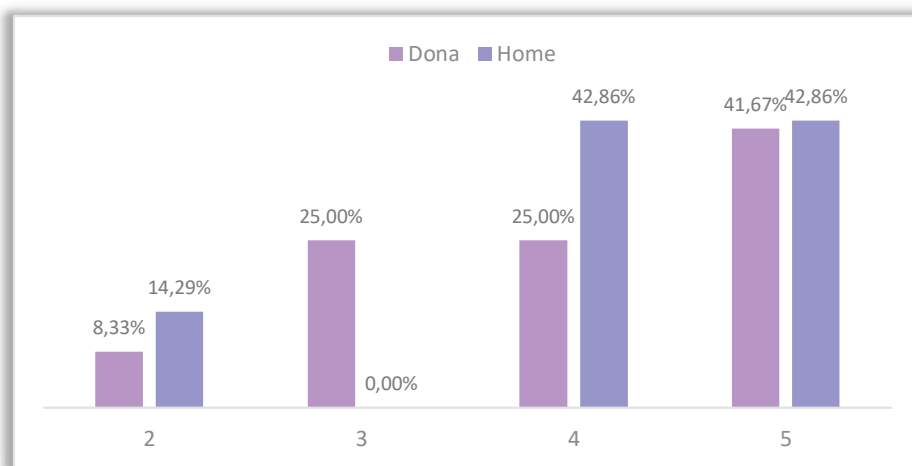
Gràfic 15. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Els criteris de selecció estan prèviament definits i s'apliquen objectivament (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

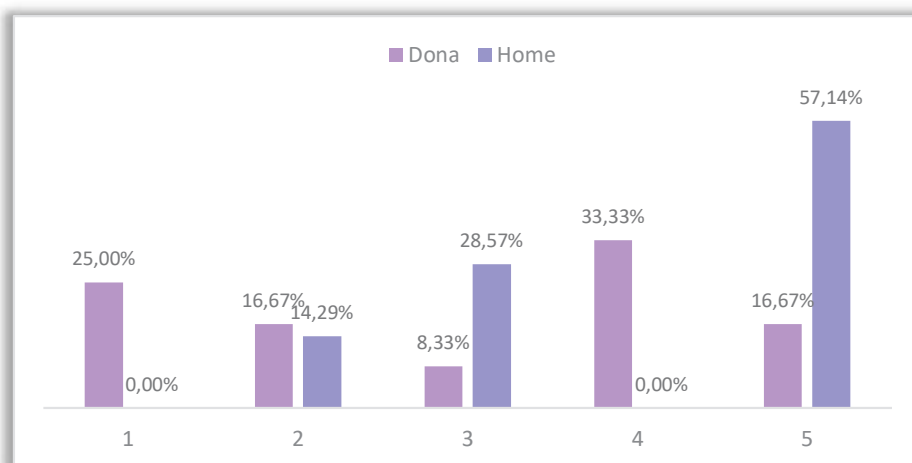
Gràfic 16. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Els models de sol·licitud no inclouen dades personals que puguin generar biaix (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

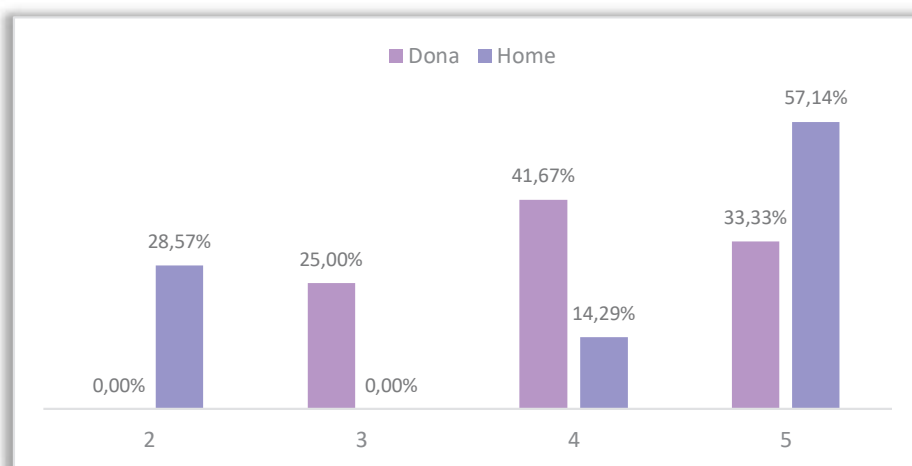
Gràfic 17. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Es tenen en compte mesures de substitució per cobrir baixes o excedències relacionades amb la cura (maternitat, paternitat, familiar...) (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

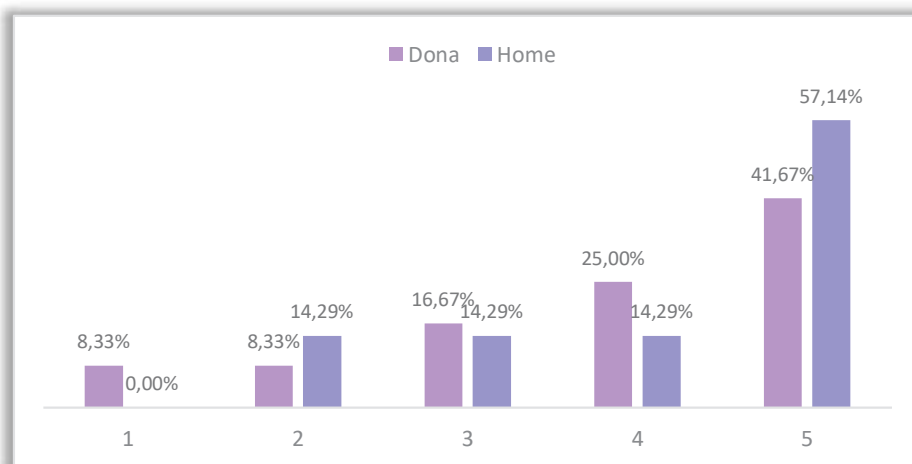
Gràfic 18. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: El personal responsable de selecció ha rebut formació en igualtat (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

Gràfic 19. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: L'Ajuntament avalua els processos de selecció amb perspectiva de gènere (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

A la **pregunta oberta** “tens alguna opinió més d'aquesta àrea que no s'ha tingut en compte?”, la major part de la plantilla va contestar cap o NS/NC, però també hi ha respostes relatives a:

- *Diferència salarial.*
- *Igualtat de gènere bé, igualtat per sectors mal (en educació no contem amb els temps de descans igual que el reste de companys), a nivell de substitució de baixes al nostre sector, mal.*

Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral

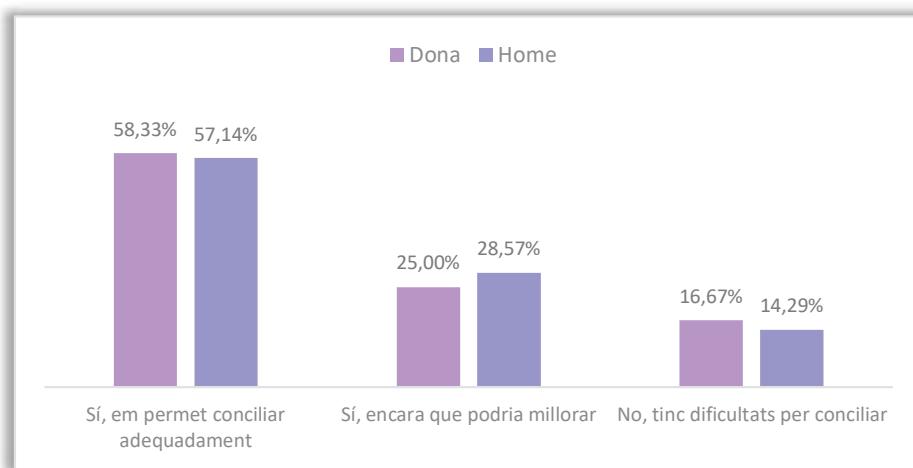
Tabla 8. Resposta desagregada per sexe a les preguntes sobre dedicació del temps.

ACTIVITAT PER HORES DE DEDICACIÓ	ENTRE 0-5H		ENTRE 6-15H		ENTRE 16-30H		MÉS DE 30H	
	DONA	HOME	DONA	HOME	DONA	HOME	DONA	HOME
Tasques domèstiques	16,67%	0,00%	25,00%	28,57%	41,67%	57,14%	16,67%	14,29%
Cura d'altres persones	25,00%	42,86%	33,33%	14,29%	33,33%	14,29%	8,33%	28,57%
Temps d'oci	41,67%	28,57%	50,00%	42,86%	0,00%	28,57%	8,33%	0,00%
Temps de descans i cura personal	25,00%	0,00%	8,33%	57,14%	58,33%	42,86%	8,33%	0,00%
Activitat física i esport	58,33%	14,29%	8,33%	28,57%	25,00%	57,14%	8,33%	0,00%
Feina remunerada	16,67%	0,00%	33,33%	57,14%	16,67%	0,00%	33,33%	42,86%

Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

No existeixen diferències significatives en el temps de dedicació d'homes i dones a les diferents activitats.

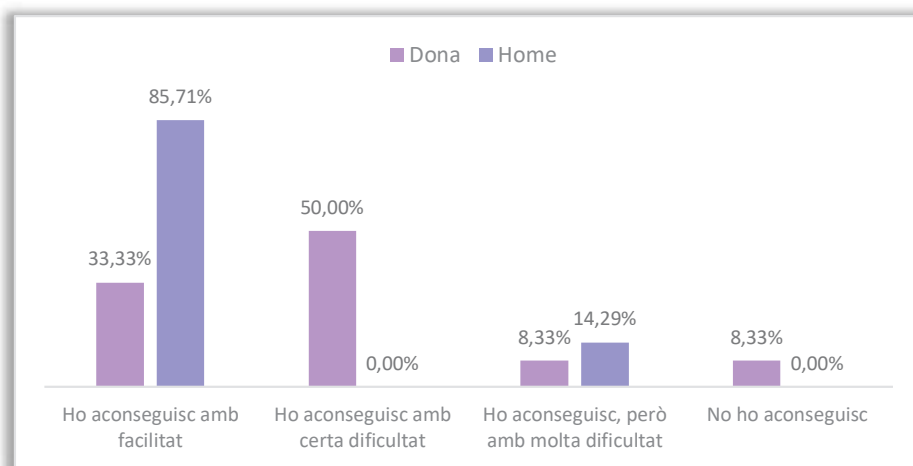
Gràfic 20. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Consideres que el teu horari de treball et permet conciliar la vida personal, familiar i laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones tenen facilitat per a conciliar amb el seu horari.

Gràfic 21. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Com valores la teua capacitat actual per conciliar la vida personal, familiar i laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Els homes aconseguixen conciliar amb menys dificultat que les dones.

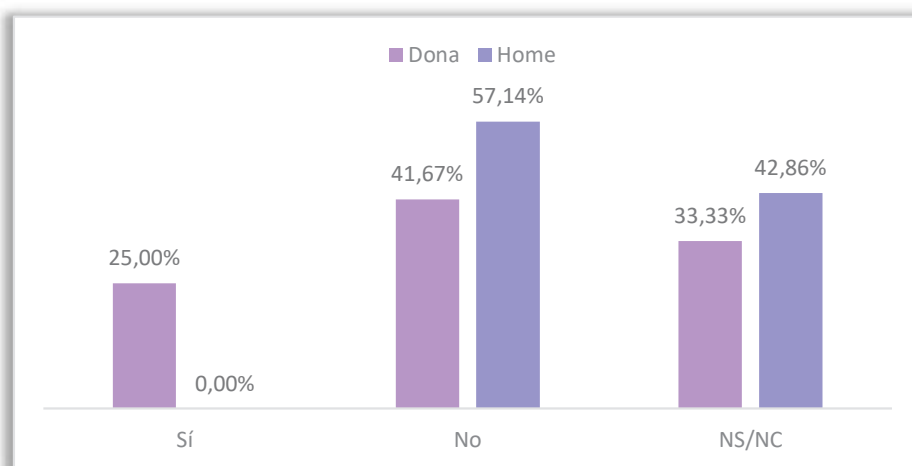
Taula 9. Resposta desagregada per sexe a la pregunta sobre si recurreixen a recursos per a conciliar.

RECURSOS	DONA	HOME
Suport familiar	50,0%	42,9%
Centres escolars	25,0%	0,0%
Serveis municipals	16,7%	28,6%
Serveis privats	33,3%	0,0%
Personal contractat	0,0%	0,0%
Recursos laborals (permisos, reduccions, excedències)	8,3%	14,3%
Altres	8,3%	0,0%
No utilitza cap recurs	25,0%	42,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Les dones recurreixen a més serveis per a conciliar que els homes.

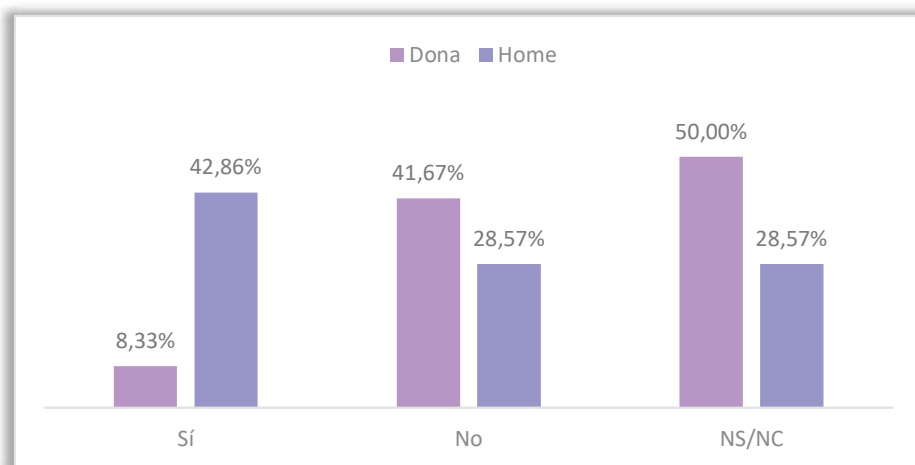
Gràfic 22. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Coneixes les mesures de conciliació existents a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

La majoria de la plantilla no coneixen les mesures de conciliació existents a l'Ajuntament.

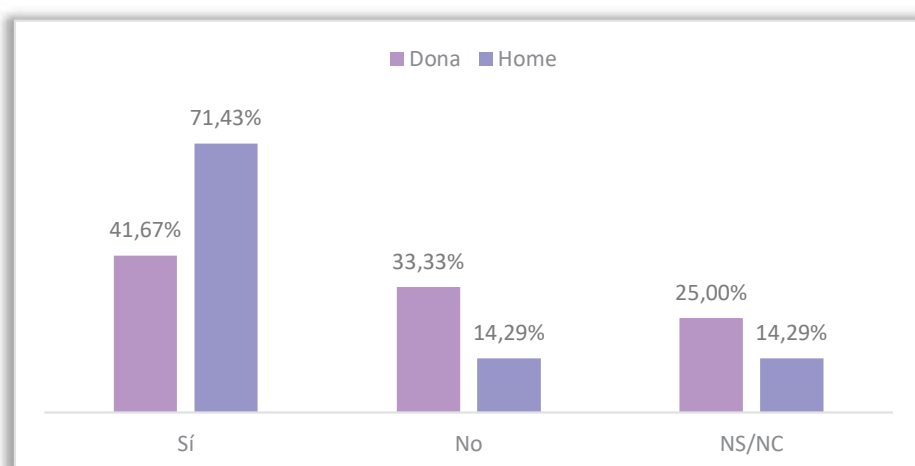
Gràfic 23. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Es duu a terme una correcta política d'informació a treballadores i treballadors sobre la conciliació? S'informa sobre la normativa legal i sobre les accions dutes a terme per l'Ajuntament?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Els homes estan més d'acord amb aquesta afirmació que les dones, que s'ubiquen més en el No o en el NS/NC.

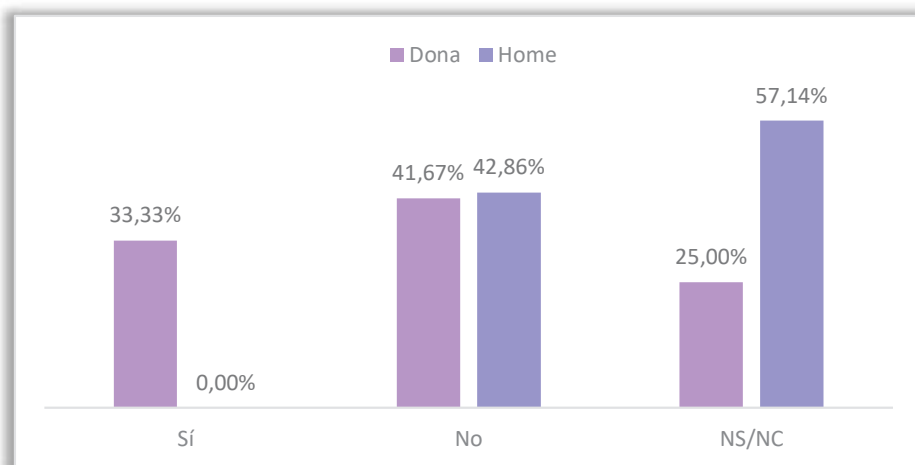
Gràfic 24. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Els horaris de treball, reunions i formació afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre afirmativament de forma majoritària.

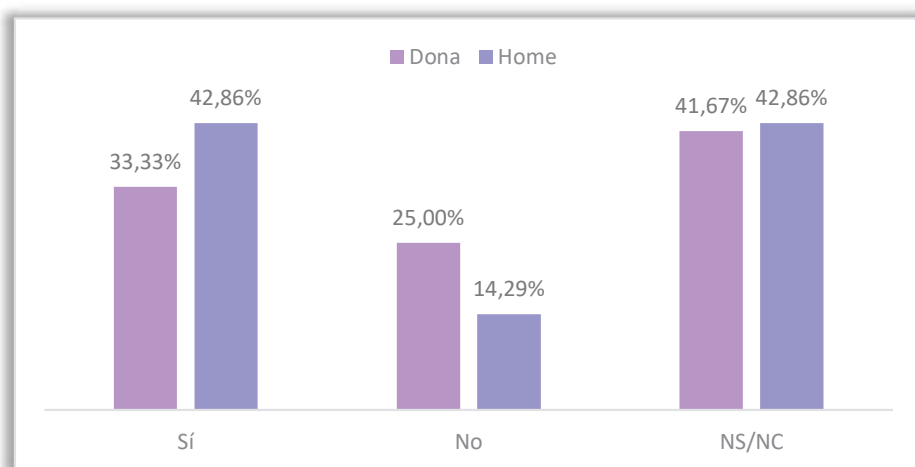
Gràfic 25. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Coneixes la normativa mínima aplicable per llei/conveni a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca en aspectes de conciliació?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Els homes van respondre de forma majoritària NS/NC, mentre que les dones van optar per el No.

Gràfic 26. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Es permet la flexibilització de l'horari de treball a fi d'afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors?



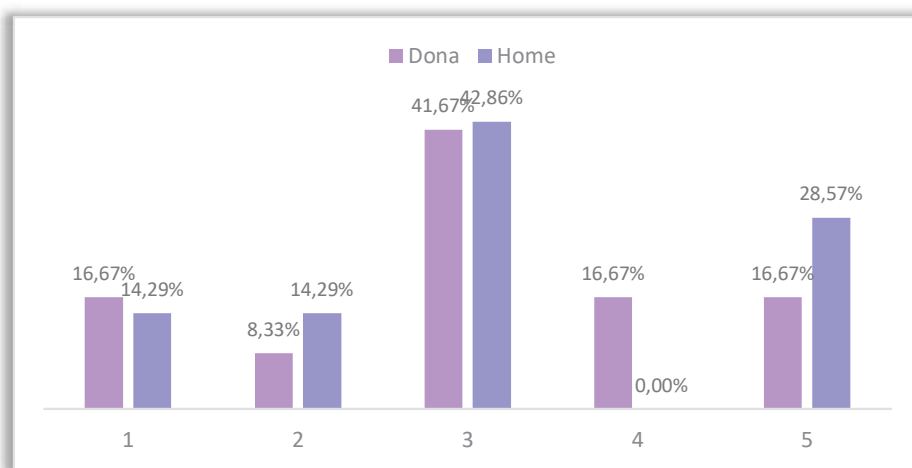
Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Gran part de la plantilla està d'acord amb aquesta afirmació, mentre que l'altra part va respondre NS/NC, majoritàriament.

A la **pregunta oberta** de “quins recursos utilitzes habitualment per facilitar la conciliació” la major part de les dones van respondre que la família, l'escola d'estiu, la contractació de serveis extra com el menjador o aprofitar els dies d'assumptes propis; mentre que en el cas dels homes, la majoria va respondre que cap, però una part dels homes van indicar la família, l'escola i els serveis privats.

Formació i sensibilització

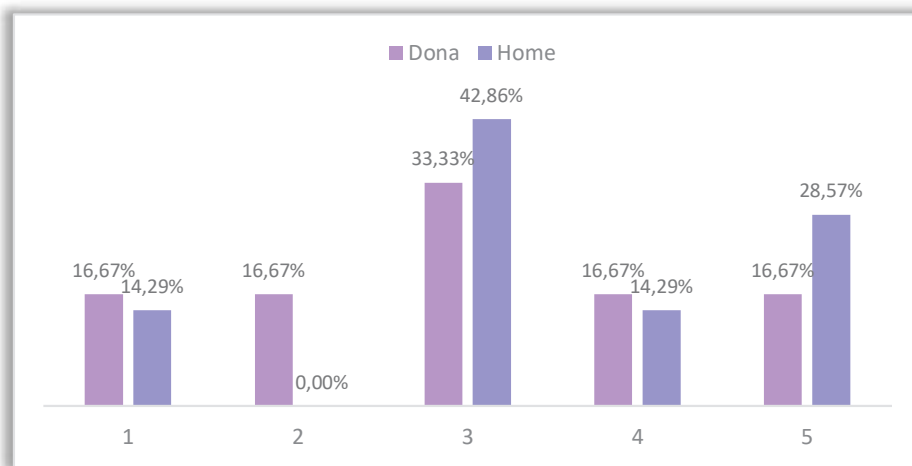
Gràfic 27. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Existeixen plans formatius definit (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

La plantilla no està totalment d'acord amb aquest afirmació, tant en el cas dels homes com de les dones.

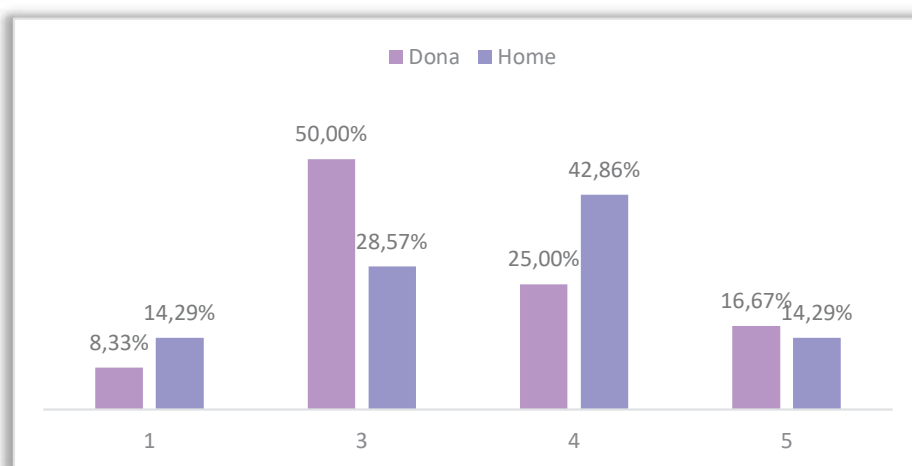
Gràfic 28. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: La formació que s'ofereix s'ajusta a les necessitats de la plantilla (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

La plantilla no està totalment d'acord amb aquest afirmació, tant en el cas dels homes com de les dones.

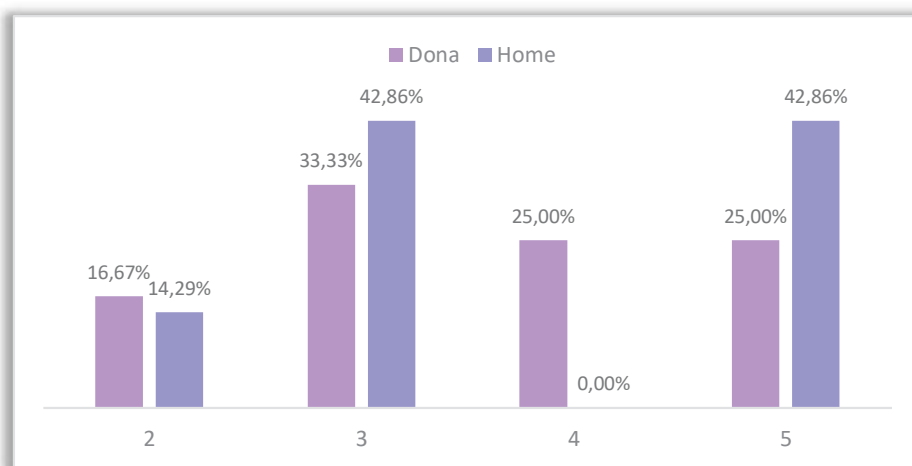
Gràfic 29. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Totes les persones tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació, siga quin siga el lloc de treball (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

La plantilla no està totalment d'acord amb aquest afirmació, tant en el cas dels homes com de les dones.

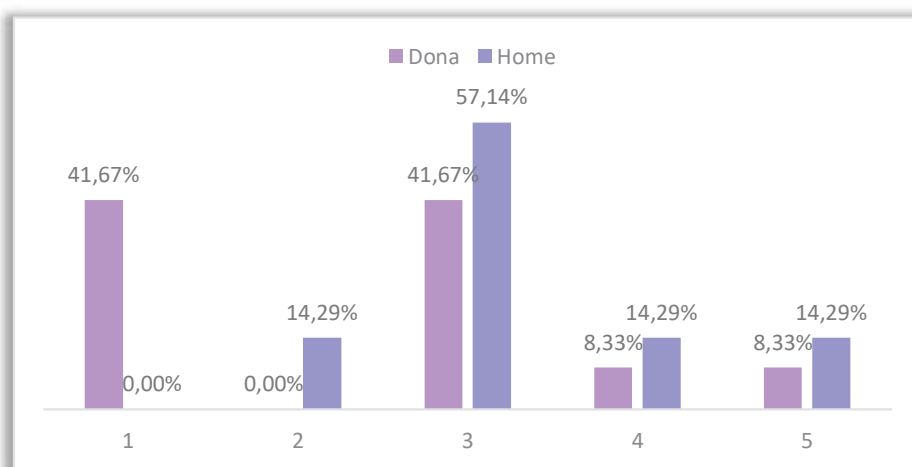
Gràfic 30. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: La formació es realitza en horari laboral o amb alternatives compatibles (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

La plantilla no està totalment d'acord amb aquest afirmació, tant en el cas dels homes com de les dones.

Gràfic 31. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Hi ha compensació per la formació feta fora de l'horari laboral (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).

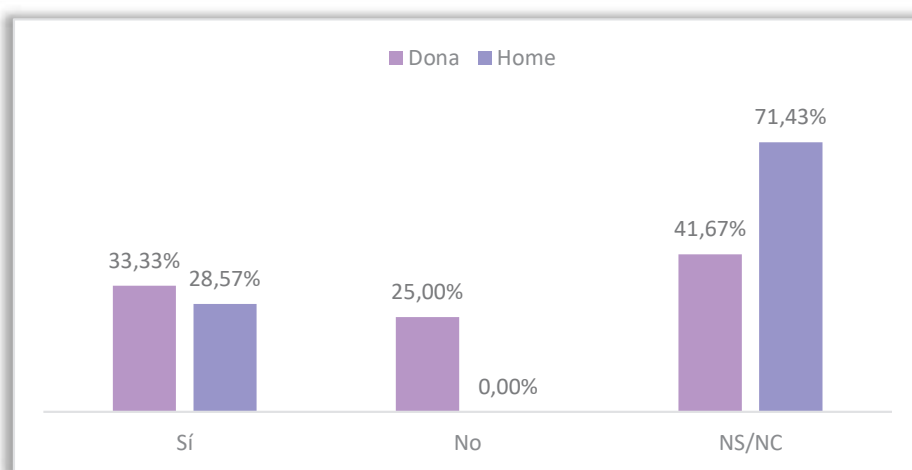


Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

La plantilla no està totalment d'acord amb aquest afirmació, tant en el cas dels homes com de les dones.

Promoció i desenvolupament personal

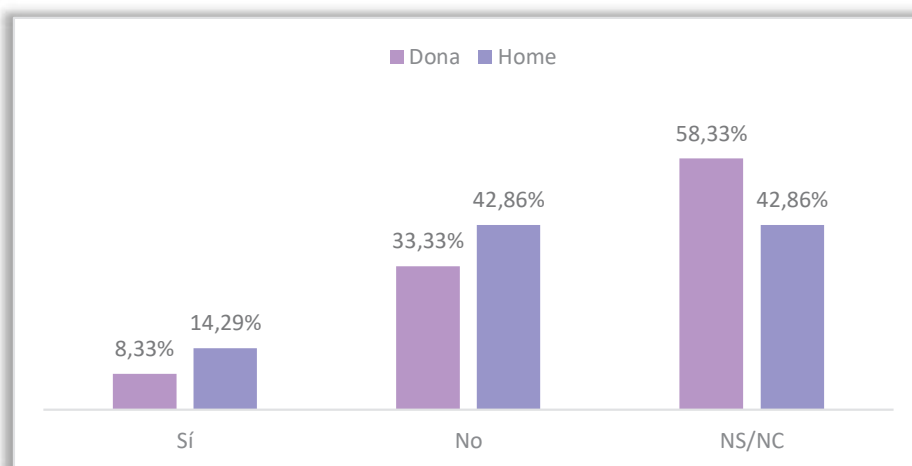
Gràfic 32. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Consideres que els criteris de promoció interna són objectius i equitatius?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre NS/NC de forma majoritària.

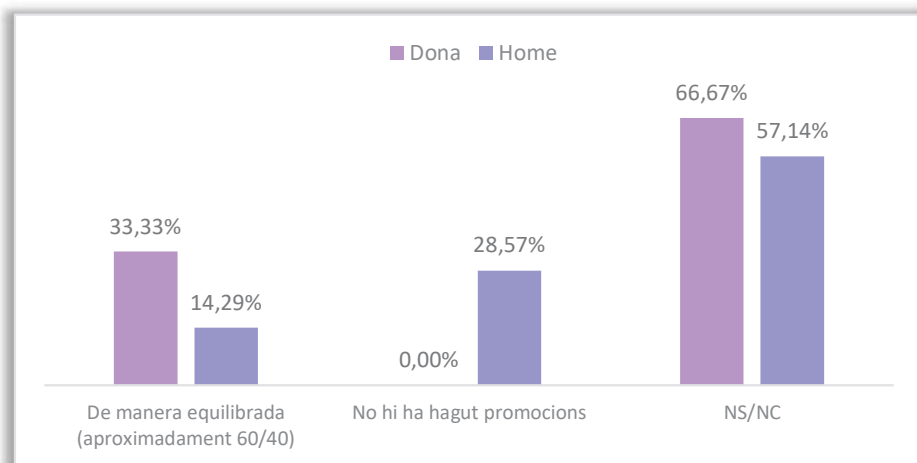
Gràfic 33. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Existeixen polítiques clares i transparents de promoció interna que afavorisquen el desenvolupament professional?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre NS/NC de forma majoritària.

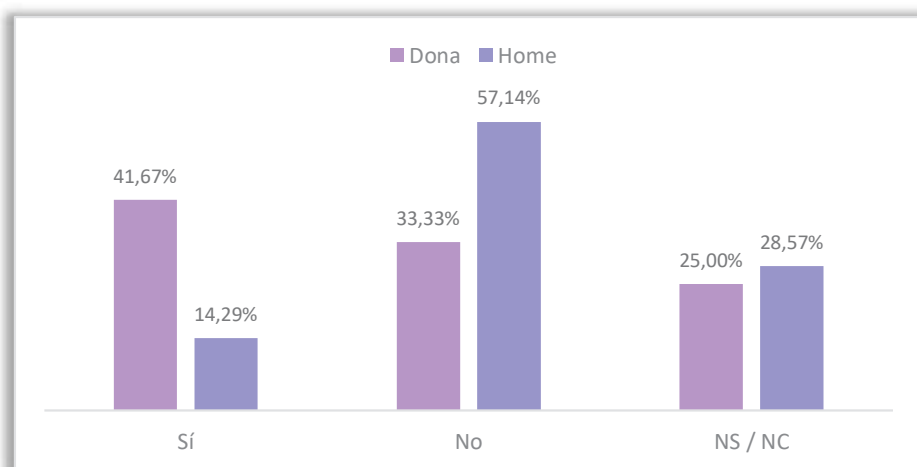
Gràfic 34. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: En cas que en els darrers 4 anys hi haja hagut promocions internes, com ha estat la seua distribució?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre NS/NC de forma majoritària.

Gràfic 35. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Consideres que existeixen àrees masculinitzades o feminitzades en la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca?

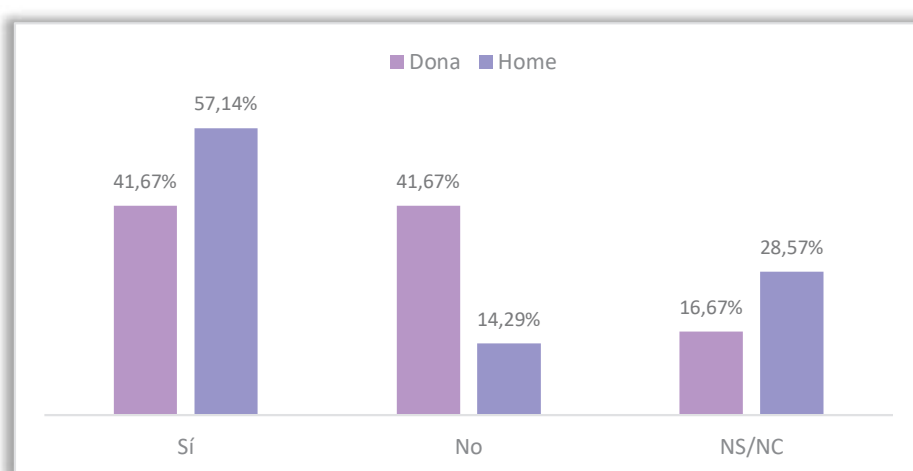


Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Els homes van respondre negativament de forma majoritària, mentre que les dones van optar per el Si.

Retribucions i política salarial

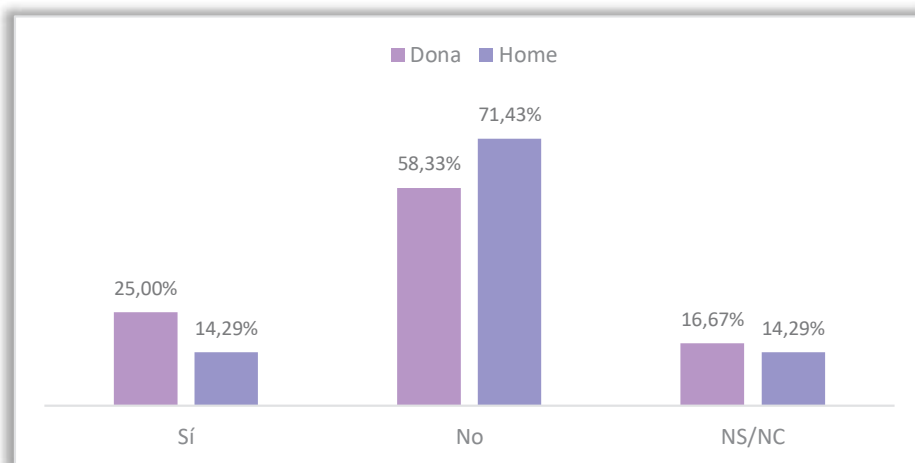
Gràfic 36. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Coneixes l'escala salarial corresponent a la teua categoria segons el conveni?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre afirmativament de forma majoritària.

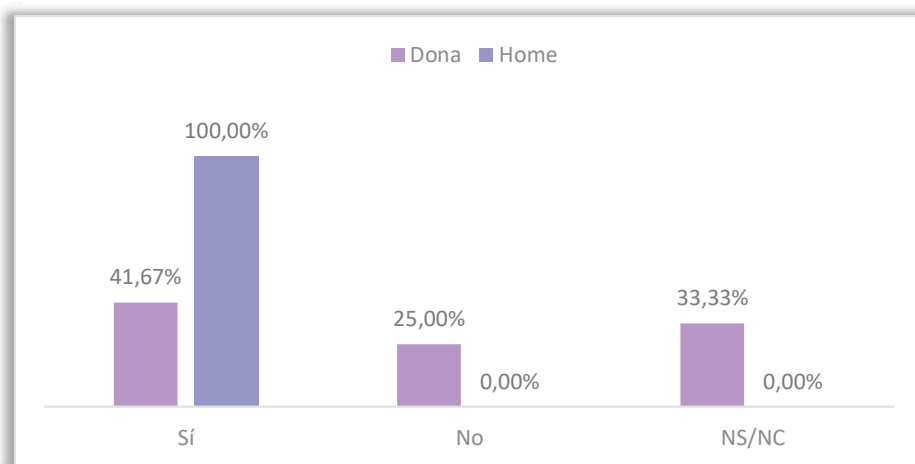
Gràfic 37. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Consideres que la categoria assignada s'ajusta a la faena que fas actualment?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre negativament de forma majoritària.

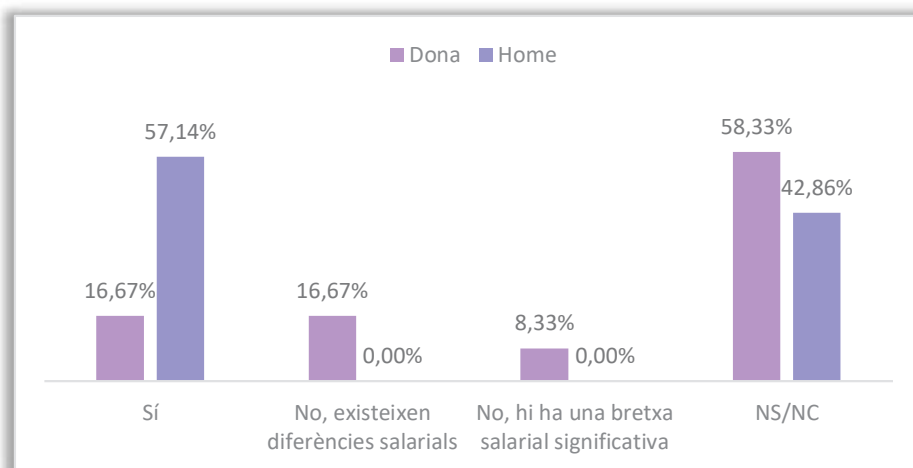
Gràfic 38. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Sabries identificar els conceptes que apareixen en la teua nòmina?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre afirmativament de forma majoritària.

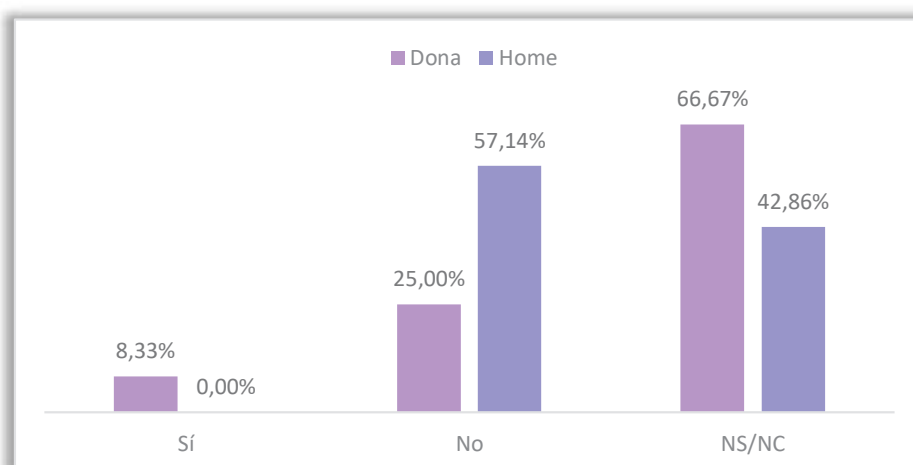
Gràfic 39. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Consideres que dones i homes reben la mateixa retribució per fer les mateixes tasques a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre NS/NC de forma majoritària, seguit del Si per part dels homes.

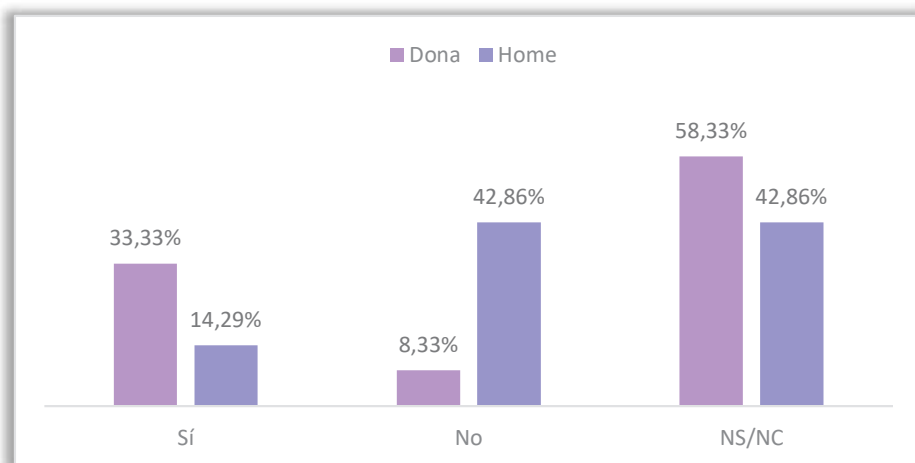
Gràfic 40. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Coneixes si s'ha realitzat alguna auditoria salarial o estudi sobre la bretxa salarial?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre NS/NC de forma majoritària.

Gràfic 41. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca compta amb una política retributiva transparent? (Es publiquen els quadres salarials o almenys se n'informa a la representació del personal)



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

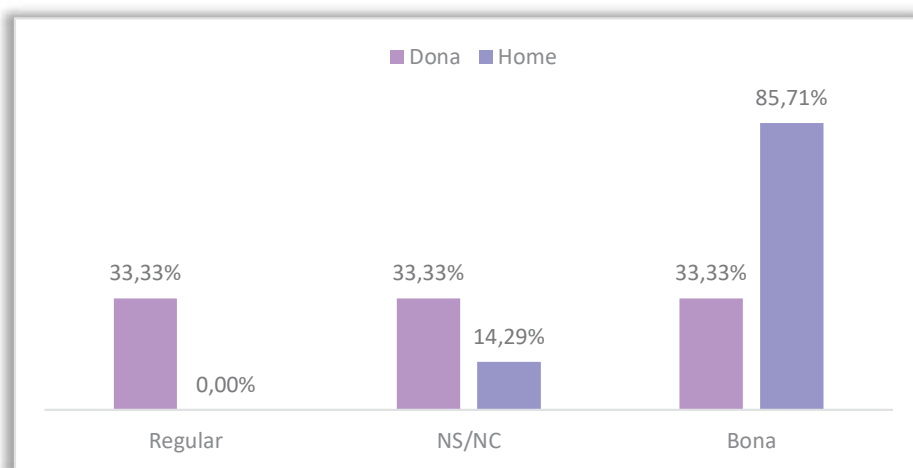
Tant homes com dones van respondre NS/NC de forma majoritària.

A la **pregunta oberta** de si “tens alguna opinió més d'aquesta àrea que no s'ha tingut en compte” la major part de la plantilla va respondre que cap, a excepció de 3 persones que van indicar lo següent:

- *Considero que estoy en un grupo (c) por debajo del que me tocaría (b), por mucho que se ha peleado en la RPT, no se nos ha reconocido.*
- *Queremos más sueldo.*
- *El delegado sindical de los funcionarios tiene que mendigar información porque el Ayuntamiento no le informa debida y activamente.*

Condicions de treball i salut laboral amb perspectiva de gènere

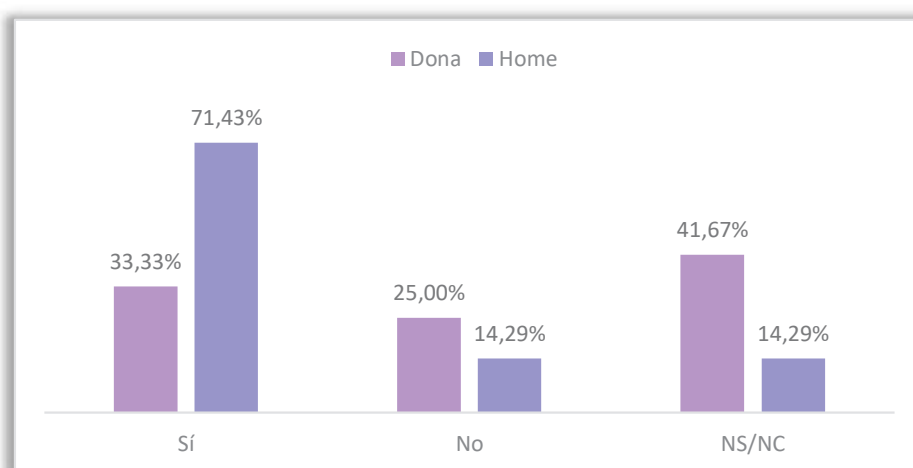
Gràfic 42. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Com valoreu la qualitat de les relacions entre les persones de la plantilla?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre que es bona la relació de forma majoritària.

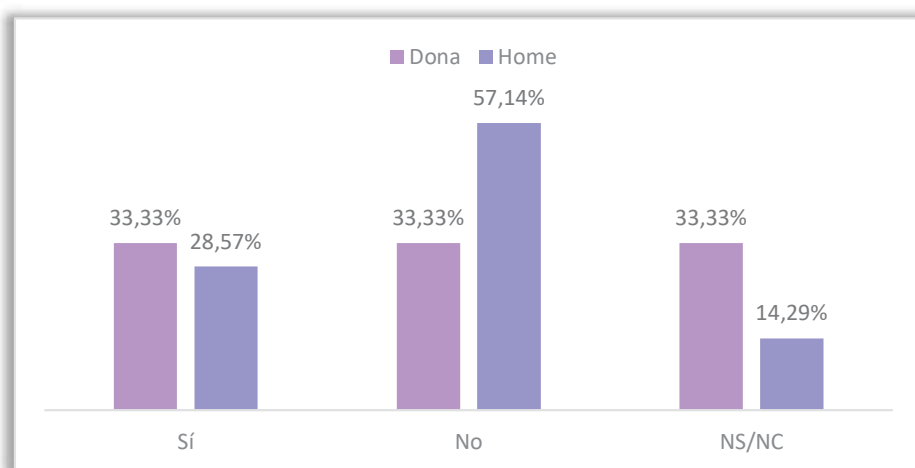
Gràfic 43. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Consideres que el mobiliari i els espais de treball s'adapten bé a totes les persones, independentment del sexe o morfologia?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre afirmativament de forma majoritària.

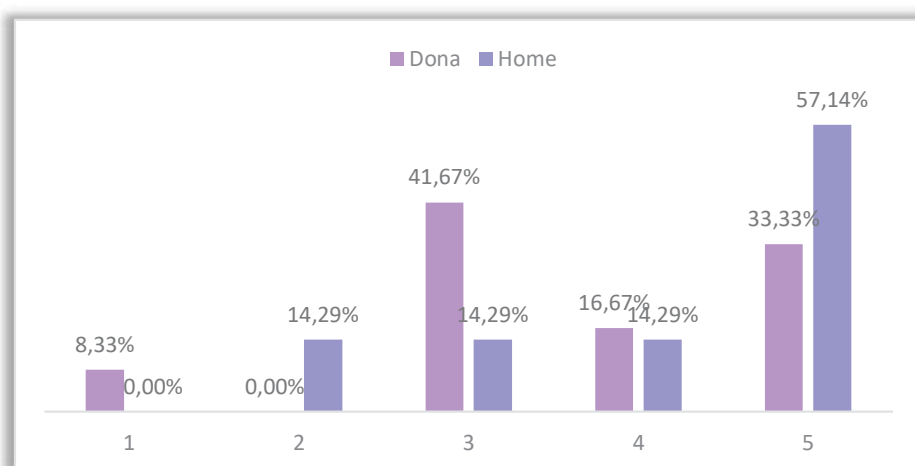
Gràfic 44. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Consideres que la càrrega o volum de treball a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca és excessiva?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Els homes van respondre negativament de forma majoritària, mentre que les dones es distribueixen de forma idèntica entre les opcions.

Gràfic 45. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Com valores l'impacte del teu treball en la teua salut mental? (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).

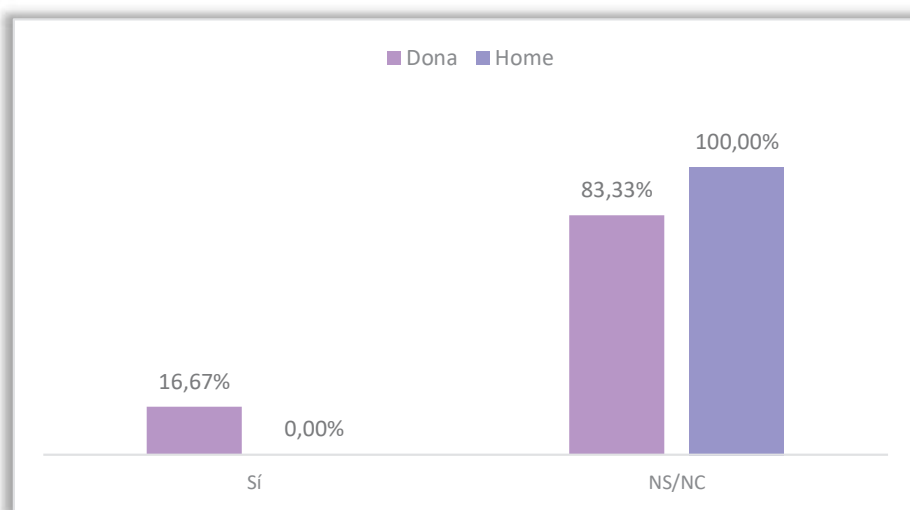


Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

Assetjament sexual i/o per raó de sexe

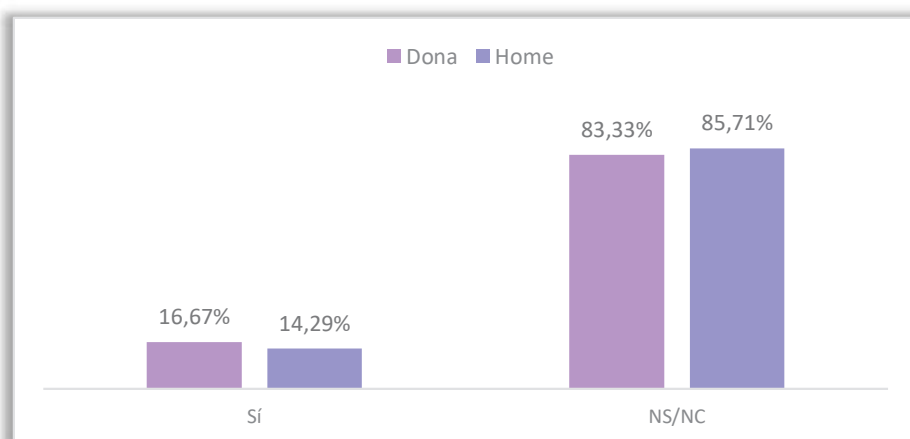
Gràfic 46. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Comentaris irònics o ofensius sobre aspecte físic, vestimenta o orientació sexual.



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Un 16,67% de les dones va respondre que sí havia rebut comentaris irònics o ofensius sobre aspecte físic, vestimenta o orientació sexual.

Gràfic 47. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Bromes o acudits misògins, homòfobs o racistes.

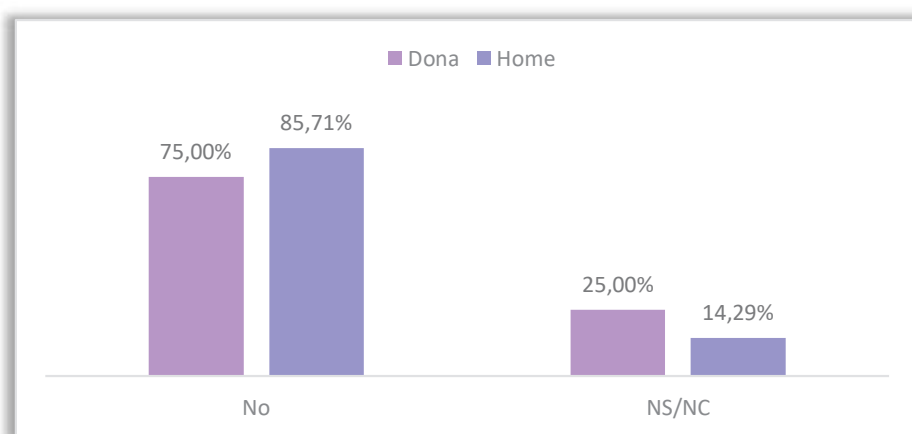


Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Un 16,67% de les dones i un 14,29% dels homes van respondre que si havien rebut bromes o acudits misògins, homòfobs o racistes.

Cap persona va respondre afirmativament a l'afirmació de si havia viscut algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Gràfic 48. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Cap d'aquestes situacions.

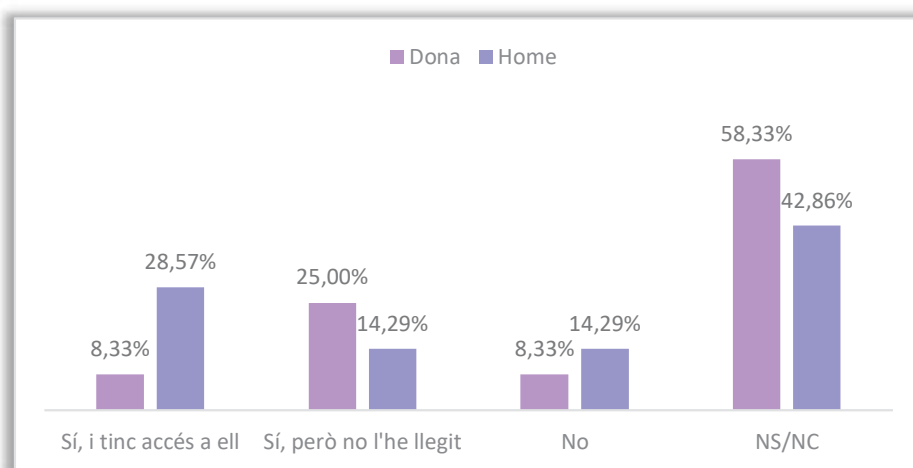


Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Cap persona ha donat una resposta afirmativa a si ha viscut alguna d'aquestes situacions.

A la pregunta oberta de si en cas d'haver detectat assetjament, com valdria la gestió del cas i el suport rebut per part de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, el 100% de les persones van respondre NS/NC. Per aquesta raó, es fonamental informar a la plantilla sobre l'existència del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i quin es el canal de denuncia, així com sensibilitzar a la plantilla en aquesta qüestió.

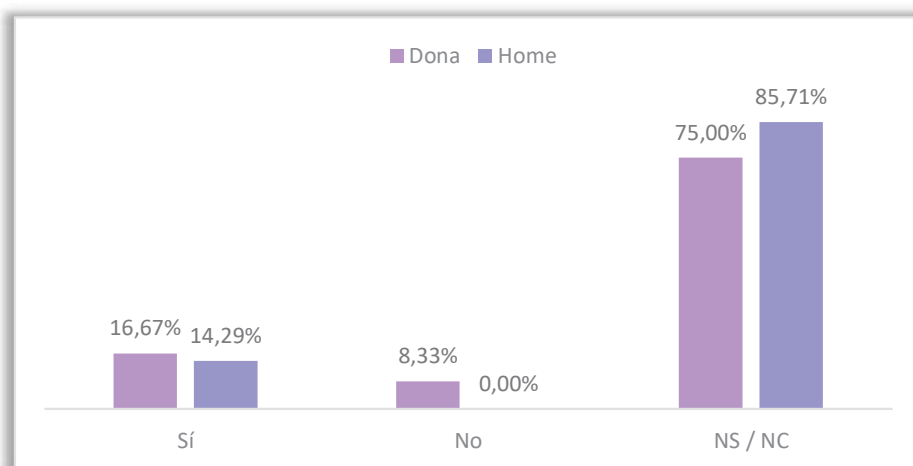
Gràfic 49. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Coneixes si l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca disposa d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre NS/NC de forma majoritària.

Gràfic 50. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Els canals de denúncia de violència o assetjament a l'Ajuntament són anònims i accessibles per a tota la plantilla?

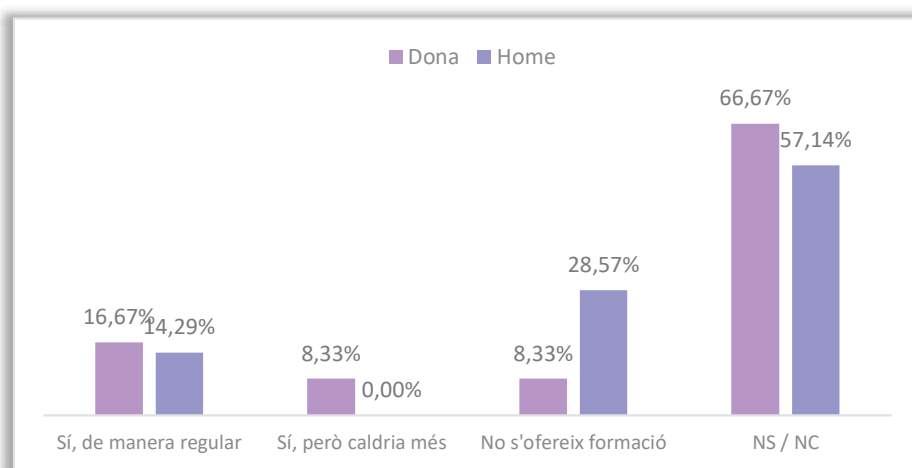


Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre NS/NC de forma majoritària.

Violència de gènere

Gràfic 51. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: A l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca es realitza formació al personal sobre violència de gènere?



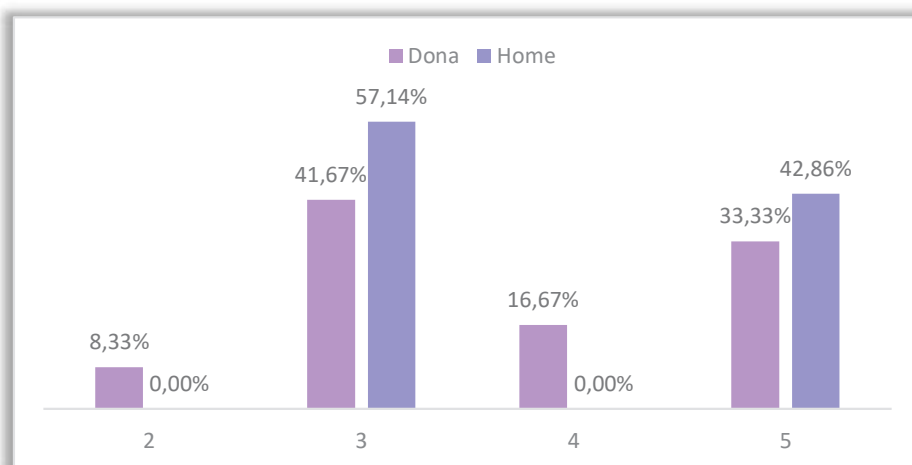
Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre NS/NC de forma majoritària.

A la **pregunta oberta** de si “tens alguna opinió més d’aquesta àrea que no s’ha tingut en compte” el 100% de la plantilla va respondre que no.

Comunicació i llenguatge inclusiu i no sexista

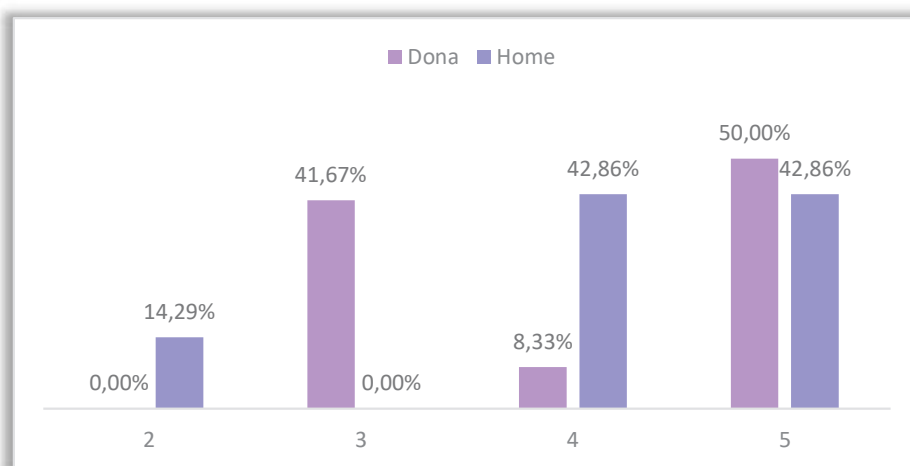
Gràfic 52. Resposta desagregada per sexe a l’afirmació del qüestionari: L'Ajuntament fa ús habitual del llenguatge inclusiu (sent 1 gens d’acord i 5 totalment d’acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

La plantilla no està totalment d'acord amb aquest afirmació, tant en el cas dels homes com de les dones.

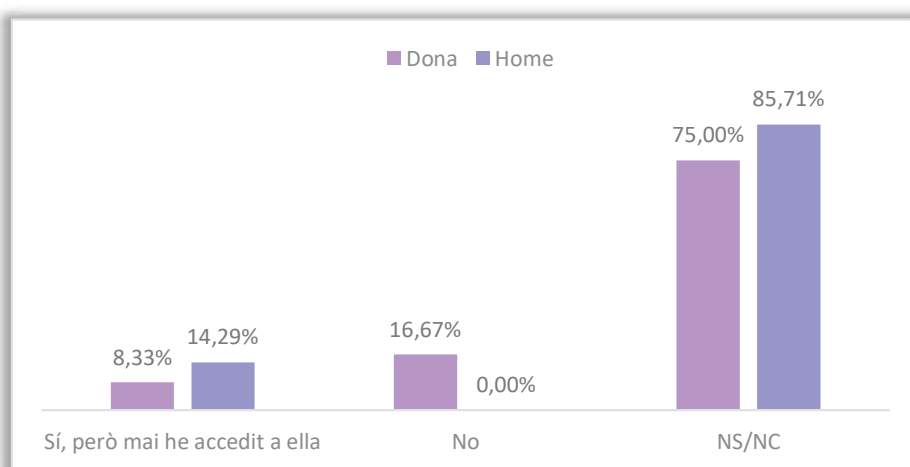
Gràfic 53. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Les imatges utilitzades per l'Ajuntament eviten estereotips sexistes (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Hi ha un alt grau de percepció positiva per part de la plantilla, tant en el cas dels homes com de les dones.

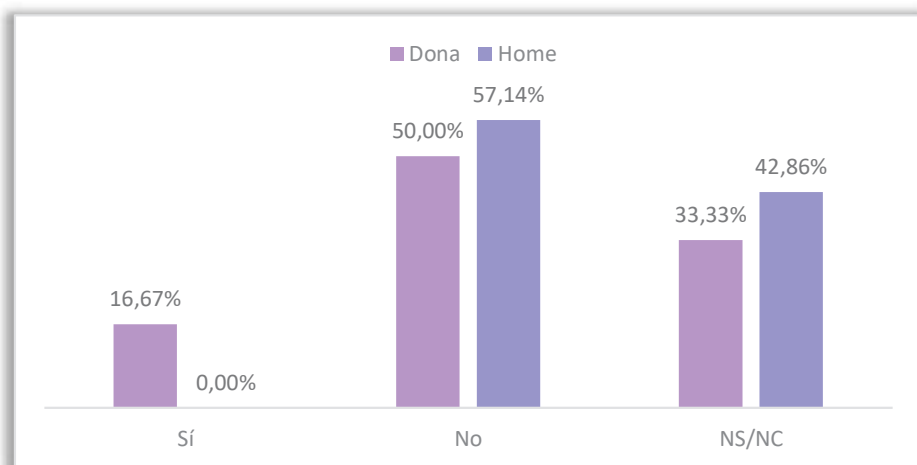
Gràfic 54. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca disposa d'una guia per a l'ús del llenguatge inclusiu?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre NS/NC de forma majoritària.

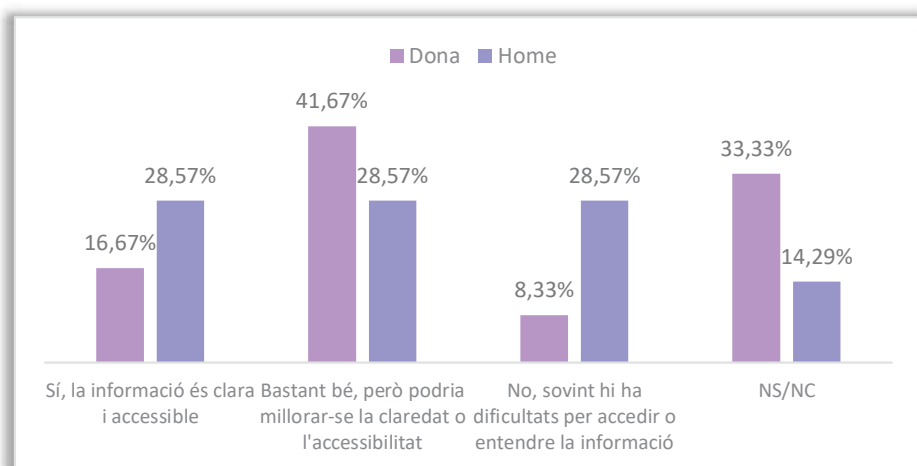
Gràfic 55. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Has rebut alguna formació o comunicació interna sobre l'ús del llenguatge inclusiu?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre negativament de forma majoritària.

Gràfic 56. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Consideres que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca es comunica amb la plantilla de manera eficaç i accessible?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

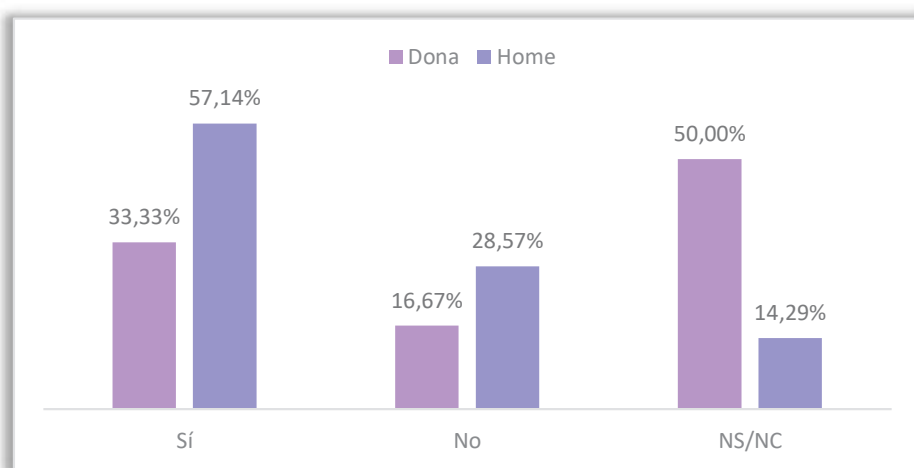
Els homes van respondre de forma majoritària bastant bé, mentre que les dones es distribueixen de forma idèntica entre les diferents opcions.

A la **pregunta oberta** de si “tens alguna opinió més d'aquesta àrea que no s'ha tingut en compte” la major part de la plantilla va respondre No o NS/NC, a excepció d'una persona que va indicar:

- *Hacer más reuniones en mi sector con el concejal.*

Pla d'igualtat

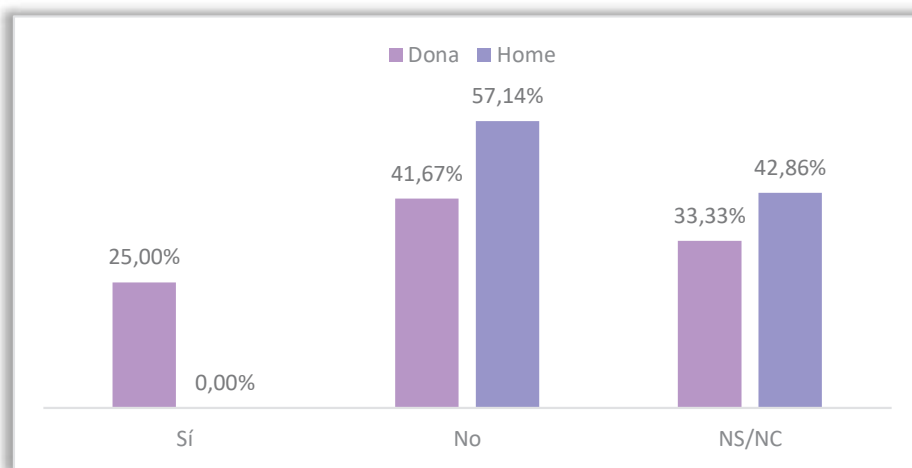
Gràfic 57. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Coneixes l'existència del II Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Els homes van respondre afirmativament de forma majoritària, mentre que les dones van optar per el NS/NC.

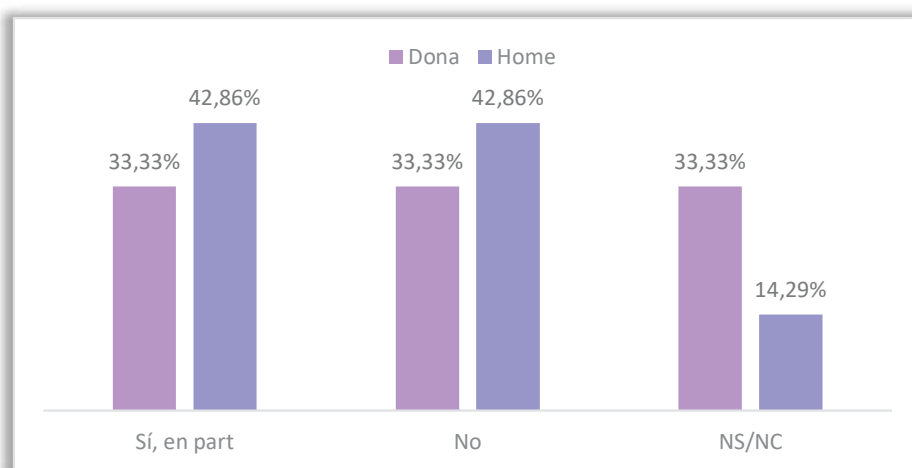
Gràfic 58. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Has tingut accés al contingut del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre de forma negativa o NS/NC majoritàriament.

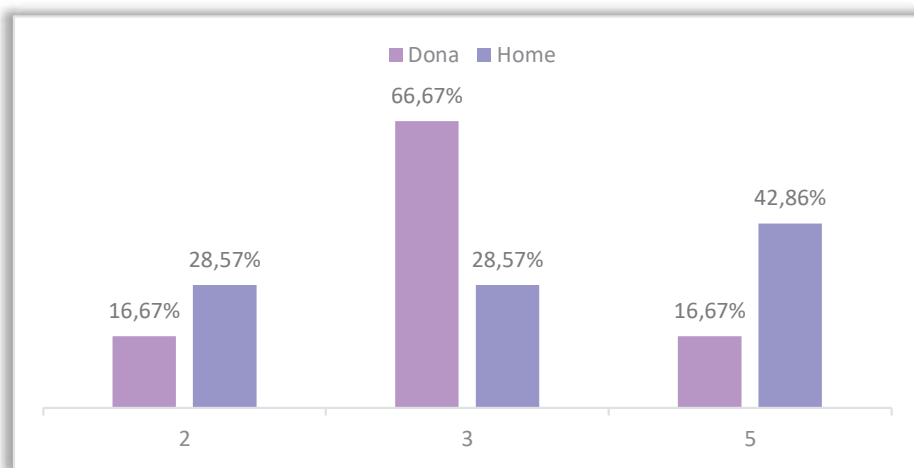
Gràfic 59. Resposta desagregada per sexe a la pregunta del qüestionari: Saps en què consisteix el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament i com t'afecta?



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Tant homes com dones van respondre afirmativament, en part, de forma majoritària.

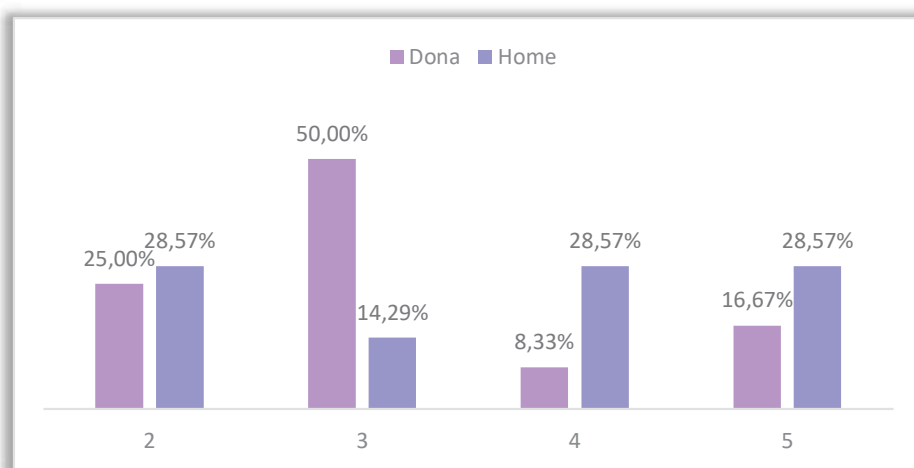
Gràfic 60. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: El Pla respon a les necessitats reals de la plantilla (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Les dones no estan totalment d'acord amb aquest afirmació.

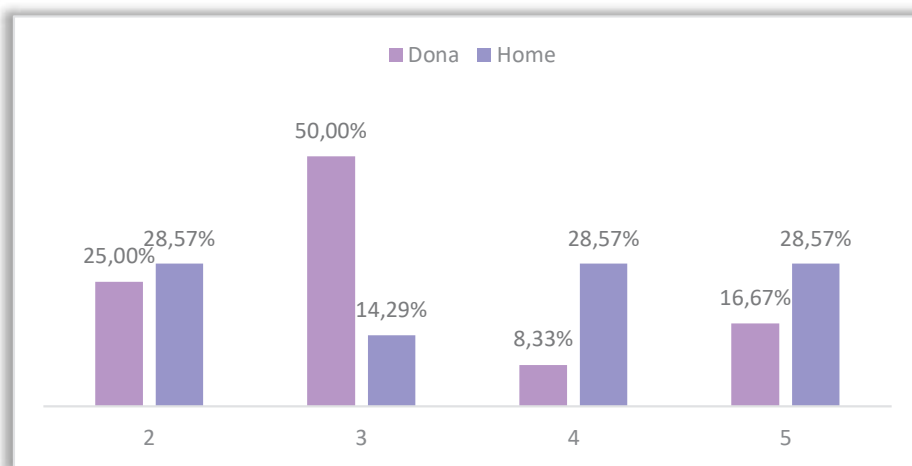
Gràfic 61. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: Les mesures del Pla s'estan complint (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Les dones no estan totalment d'acord amb aquest afirmació.

Gràfic 62. Resposta desagregada per sexe a l'afirmació del qüestionari: La igualtat de gènere ha millorat des de la implementació del Pla (sent 1 gens d'acord i 5 totalment d'acord).



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes del qüestionari.

Les dones no estan totalment d'acord amb aquest afirmació.

A la **pregunta oberta** de si “tens alguna opinió més d'aquesta àrea que no s'ha tingut en compte” la major part de la plantilla va respondre que No o NS/NC a excepció d'una persona que va indicar:

- Hay preguntas a las que no puedo contestar por desconocimiento y no me da esa opción.

A la **pregunta oberta** de “quines millores suggeriries per a avançar en l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca”, la plantilla va respondre:

- Accesibilidad.
- Contratar a más mujeres en aquellas áreas o servicios que suelen ser realizados por hombres.
- Em pareixen que les suggerides actualment són adequades.
- La igualdad por sector es igual de importante que la igualdad de género.
- Tener los mismos descansos que el resto de personal laboral del ayuntamiento.
- mejor distribución de tareas, salario equitativo, conciliación equitativa para todos y no sólo cuando se tiene a una persona a cargo.
- Que se hable menos y se actúe más.

- *Que siga una aplicación real amb ferramentes per a les treballadores.*
- *Que tots tinguerem opció en igualtat de millorar laboralment.*
- *Seguir formando al empleado.*
- *Cap.*
- *NS/NC.*

A la **pregunta oberta** de si “desitges afegir algun comentari sobre el Pla d'igualtat o el clima laboral en l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca”, la plantilla va respondre:

- *Algún curso de compañerismo no estaría mal.*
- *En el sector de educación tener una bolsa que esté al día, últimamente hay bajas constantes y no tenemos sustitución y no se puede trabajar dignamente.*
- *Menos burocracia y dar vueltas a las cosas, más adoptar acuerdos y actuar.*
- *No.*
- *No es pot millorar perquè els companys ajuden sempre.*
- *No lo conozco y no tenía esa informacion.*
- *No se.*
- *Que los planes de igualdad y conciliación del Ayuntamiento se pasen por escrito a tod@s l@s trabajadores del mismo.*

Conclusions

L'enquesta a la plantilla evidència diverses qüestions de la percepció de la plantilla sobre la igualtat de oportunitats entre dones i homes en el entorn laboral de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca:

- De forma generalitzada hi ha una **percepció positiva de la igualtat** i del compromís del Ajuntament amb la igualtat a partir d'una cultura interna que afavoreix la igualtat i mesures clares.
- No perceben discriminació per sexe en la **selecció i contractació** i tenen una percepció positiva del procés de selecció.
- La jornada permet **conciliar** generalment amb facilitat, encara que existeix un gran desconeixement de les mesures de conciliació de les que disposa l'Ajuntament, per la qual cosa es recomana millorar la comunicació.

- No hi ha una clara percepció positiva de la **formació**, ja que aquesta pot ser a vegades dins i fora de la jornada laboral i la percepció és que hi costa conciliar perquè no existeix molta flexibilitat en eixe aspecte.
- Existeix un gran desconeixement en els criteris de promoció i tot el que envolta a la promoció i desenvolupament professional dins de l'Ajuntament, per la qual cosa es recomana millorar la comunicació.
- La plantilla determina que la categoria assignada no s'ajusta a la feina que la plantilla realitza.
- Tenen un coneixement clar de les qüestions retributives que les afecten individualment, però no s'apiguen si homes i dones reben la mateixa **retribució** per desenvolupar la mateixa feina. També desconeixen si han realitzat una auditoria retributiva i quina és la política retributiva de l'Ajuntament.
- La percepció de les qüestions relatives a la **salut laboral** són positives, així com pel que respecta a la salut mental.
- Cap persona ha viscut o detectat alguna situació d'**assetjament sexual i/o per raó de sexe** en el seu entorn o a elles mateixes.
- Si han presenciat o viscut rebre algun comentari misogin, homòfob o racista.
- Desconeixen si existeix un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, així com el canal de denúncies.
- Es desconeix si existeix formació a l'Ajuntament sobre la **violència de gènere** per a la plantilla.
- Existeix una gran disparitat sobre la percepció de si es fa ús d'una **comunicació inclusiva i no sexista**.
- Es desconeix si existeix alguna guia de comunicació i llenguatge inclusiu i no sexista.
- La percepció generalitzada és que la comunicació al Ajuntament és bona.
- No s'han fet formacions sobre comunicació i llenguatge inclusiu i no sexista.
- Existeix un gran desconeixement sobre l'existència del **Pla d'igualtat** anterior.

9.14.2. ENTREVISTES A PERSONES CLAU

A través de la narració de les experiències pròpies d'algunes persones treballadores, es vol extraure una visió general sobre l'organització del treball i funcionament diari de la institució, com les apreciacions i percepcions de cada persona integrant.

L'ajuntament d'Alfara del Patriarca **no ha proporcionat la informació** relativa a aquest punt. La informació es considera insuficient i per aquesta raó es recomana recopilar-la.

10- CONCLUSIONS DEL DIAGNOSTIC

10. CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC

Es procedeix a continuació, a realitzar una recopilació de les principals aportacions extretes de l'estudi realitzat, mitjançant una anàlisi qualitativa duta a terme a través de les dinàmiques d'entrevistes personals, i d'una anàlisi quantitativa compost per un qüestionari en línia i per la informació proporcionada dels diferents departaments del consistori.

ÀREA DE VALORS I CULTURA ORGANITZACIONAL	
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.

ÀREA DE PERFIL DE LA PLANTILLA	
FORTALESES	La plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca està formada per 74 persones treballadores, de les quals 41 són dones i 33 són homes, representant un 55,41% de dones i un 44,59% d'homes, sent major el nombre de dones.
	La distribució de la plantilla es troba dins dels límits considerats paritaris segons la Llei orgànica 3/2007, la qual determina en la Disposició Addicional Primera que la composició equilibrada és aquella amb presència de dones i homes, de manera que les persones de cada sexe, no superen el 60% i, per tant, no siguin menor del 40%, com és el cas d'Alfara del Patriarca.
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.

ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.
	La distribució per categories presenta una gran diferència entre sexes evidenciant que existeix una segregació horitzontal entre les diferents categories ocupades per dones i homes, ja que elles ocupen categories tradicionalment feminitzades i ells masculinitzades.

ÀREA DE INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	
FORTALESES	No existeix segregació vertical per grups. Aparentment no ja que als grups 1 i 2 hi ha presència d'homes i dones indiferentment. No obstant això, és fonamental fer l'anàlisi per nivell jeràrquic.
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.

ÀREA DE PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
FORTALESES	La contractació ha anat augmentant any darrere any, tant en el cas dels homes com de les dones. El nombre de contractacions de dones sempre ha sigut més elevat que el de homes.
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.
	S'han produït més desvinculacions de dones que de homes en una proporció 62,50% i 37,50%, un poc per damunt del criteri de plantilla.

ÀREA DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.

ÀREA DE FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.
	Homes i dones es distribueixen de forma diferenciada en la tipologia contractual.
	El nombre d'Incapacitats Temporals (IT) a l'any 2024 ascendeixen a 26, sent el 96,15% per malaltia comuna i tan sols 1 persona per accident de treball (home).

ÀREA DE POLÍTICA SALARIA I AUDITORIA RETRIBUTIVA	
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.

ÀREA DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
FORTALESES	L'Ajuntament te publicada a la seua pàgina web una Guia de conciliació i corresponsabilitat, encara que aquesta està enfocada a la totalitat de la població del municipi i no en la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca. Es recomana desenvolupar una guia que arreplegue totes les mesures de conciliació que té l'Ajuntament per a la seua plantilla, així com de quina manera demanar aquestes mesures.
	Durant l'any d'anàlisi s'han produït 2 baixes per maternitat/paternitat, una ha sigut d'un home i l'altra d'una dona.
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.
	Es desconeix si les persones que tenen fills/es i/o persones dependents al seu càrrec han fet us d'alguna mesura de conciliació com un permís, reducció de jornada o excedència. Es recomana recopilar aquesta informació per a detectar necessitats de conciliació entre la plantilla.

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	
FORTALESES	Es nota els esforços de l'Ajuntament de fer un ús inclusiu i no sexista del llenguatge i de forma generalitzada no cau en el ús del masculí genèric.
	La pàgina web compta amb un apartat relatiu al Pla d'Igualtat amb total la informació rellevant i els documents que complimenten el Pla d'igualtat
	L'Ajuntament te publicada a la seua pàgina web una Guia de llenguatge no sexista, encara que aquesta està enfocada a la totalitat de la població del municipi i no en la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca. Es recomana adaptar-la a la realitat del Ajuntament i comunicar-la a la plantilla.
	L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca compta també amb una aplicació mòbil gratuïta per a fomentar la comunicació i participació ciutadana.
ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.
	Es desconeix si durant la implantació del II Pla d'Igualtat la plantilla ha fet alguna formació en comunicació i llenguatge inclusiu i no sexista. Es recomana impartir aquestes formacions de forma periòdica.

ÀREA D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	
FORTALESES	L'Ajuntament compta amb un Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució en els supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
	El protocol d'assetjament està en vigor i es va difondre a la plantilla.
	No ha hagut cap situació d'assetjament denunciada.

ÀREES DE MILLORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'Ajuntament.
	L'Ajuntament no ha proporcionat la informació sobre quines son les persones que conformen el Comitè Tècnic contra l'Assetjament sexual o per raó de sexe (CAS) i si aquestes han rebut alguna formació en aquesta qüestió.
	L'Ajuntament no ha proporcionat la informació sobre si les mesures incloses al protocol s'han desenvolupat i quin impacte han tingut en el consistori.
	L'Ajuntament no ha proporcionat la informació sobre quin es el canal de denuncia i quina persona o persones el custòdia i si aquesta o aquestes persones tenen formació i/o sensibilització en assetjament sexual i/o per raó de sexe.

ÀREA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
ÀREAS DE MEJORA	Es recomana recopilar tota la documentació que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no ha proporcionat, amb la finalitat de poder proposar mesures més específiques i adaptades a la realitat de l'ajuntament.

ÀREA DE PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA	
FORTALESES	La percepció sobre la igualtat al consistori i el compromís del Ajuntament amb la igualtat és positiva.
	La percepció de la plantilla al voltant de la salut laboral a l'Ajuntament es positiva.
	No s'ha produït ninguna situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe de les persones enquestades.
ÀREES DE MILLORA	Existeix molt desconeixement al voltant de processos interns, raó per la qual es recomana que l'Ajuntament fomenta la comunicació d'aquests.
	Existeix una percepció negativa al voltant de la formació.
	La plantilla desconeix si s'ha fet una auditoria retributiva i tampoc sap si existeix desigualtat retributiva, raó per la qual es recomana compartir amb la plantilla l'auditoria de forma anual.

A mode de conclusió, s'observa que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca té unes certes mancances i necessitats que s'han fet patents a través dels discursos de la plantilla. Mitjançant aquest pla, es proposa les mesures i accions oportunes que dirigisquen al consistori feia la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

La Comissió Negociadora del present Pla d'Igualtat considera que el contingut del diagnòstic de situació respecte a la recopilació de les dades és **insuficient** per a poder fer una anàlisi en profunditat, ja que falta documentació en algunes àrees del diagnòstic i no permet proposar mesures que s'ajusten a eixa profunditat. Se sol·licita un compromís per part de l'Ajuntament per a la recopilació de dades de cara al següent Pla i per a la implementació d'aquest, a partir d'un cronograma clar i l'estipulació de reunions amb una periodicitat inicial trimestral. La part de l'Ajuntament es compromet a fer eixe treball de recopilació i d'assistència i concertació de les reunions; així com la part social també es compromet a fer seguiment de la implementació del Pla.

11- PLA D'ACCIÓ

11. PLA D'ACCIÓ

A continuació, es presenten cadascuna de les mesures per àrea que s'han considerat oportunes per al present Pla d'Igualtat tenint en compte el diagnòstic de situació desenvolupat al punt 9.

Cadascuna de les mesures s'han desenvolupat en fitxes de mesures individualitzades que contenen la següent informació:

- Àrea d'actuació
- Mesura
- Objectius que persegueix
- Descripció detalla de la mesura
- Persones destinatàries
- Cronograma d'implantació
- Persones responsables
- Recursos assignats
- Indicadors de seguiment

11.1. ÀREA DE VALORS I CULTURA ORGANITZACIONAL

L'anàlisi d'aquesta àrea permet identificar els valors, principis i dinàmiques internes que configuren la cultura organitzacional de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca. La incorporació de la igualtat de gènere en la cultura institucional és clau per a garantir un entorn laboral respectuós, lliure d'estereotips i coherent amb els principis de l'administració pública. Avaluar aquesta dimensió facilita conèixer fins a quin punt la institució integra la igualtat en el seu model de funcionament, estil de lideratge, comunicació interna i clima laboral.

OBJETIU GENERAL:

Promoure una cultura organitzacional basada en la igualtat, el respecte, la inclusió i la no discriminació en tots els nivells de l'administració municipal.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Promoure una cultura organitzacional inclusiva i respectuosa que valore la igualtat de gènere en tots els nivells del consistori.

- Integrar la igualtat de gènere en els valors i principis corporatius, assegurant que es reflectisca en la visió, missió i estratègies del consistori.
- Sensibilitzar a tota la plantilla sobre la importància de la igualtat de gènere mitjançant campanyes de conscienciació i programes de formació periòdics.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE VALORS I CULTURA ORGANITZACIONAL	
MESURA 01	Publicació d'una declaració institucional amb motiu del 8M i del 25N del 2026 de compromís amb la igualtat i la tolerància zero davant les violències masclistes.
OBJECTIU	Promoure una cultura organitzacional inclusiva i respectuosa que valore la igualtat de gènere en tots els nivells del consistori.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Amb la finalitat d'evidenciar el compromís del Ajuntament d'Alfara del Patriarca amb la igualtat i la tolerància zero davant les violències masclistes, el consistori publicarà una declaració institucional amb motiu del Dia internacional de les dones (8 de Març) i el Dia Internacional de la eliminació de les violències contra les dones (25 de Novembre) del 2026. Aquestes publicacions es faran en la pròpia pàgina web de l'Ajuntament, però també es comunicarà via interna a la plantilla del consistori.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2026
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Redacció de la declaració institucional (sí/no). • Publicació de la declaració el 8 de març a la pàgina web i de forma interna (sí/no). • Publicació de la declaració el 25 de novembre a la pàgina web i de forma interna (sí/no).

ÀREA DE VALORS I CULTURA ORGANITZACIONAL	
MESURA 02	Campanyes anuals de sensibilització sobre la importància de la igualtat de gènere a la plantilla.
OBJECTIU	Sensibilitzar a tota la plantilla sobre la importància de la igualtat de gènere mitjançant campanyes de conscienciació i programes de formació periòdics.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Amb l'objectiu d'integrar la igualtat en l'ADN del consistori és fonamental que la plantilla estiga conscienciada no sols a partir de campanyes en dates assenyalades com el 8M o el 25N, sinó durant tot l'any. Per això, el consistori durà a terme accions de sensibilització en diversos temes com la conciliació o corresponsabilitat, salut amb perspectiva de gènere, assetjament sexual i/o per raó de sexe, etc. de manera amena i amb diferents recursos materials. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	Durant tot el Pla
PERSONES RESPONSABLES	• Recursos Humans • Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	• Personals

	- Econòmics - Materials
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Núm. de campanyes realitzades per any. - Trasllat a la Comissió de Seguiment de les accions realitzades (sí/no).

ÀREA DE VALORS I CULTURA ORGANITZACIONAL	
MESURA 03	Assignació per part del consistori d'un pressupost específic anual destinat al disseny i implantació de mesures d'igualtat.
OBJECTIU	Integrar la igualtat de gènere en els valors i principis corporatius, assegurant que es reflectisca en la visió, missió i estratègies del consistori.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Per a garantir la dedicació de recursos a totes les accions necessàries en matèria d'igualtat sense que les limitacions puguin ser econòmiques: realitzar una estimació i avaluació econòmica anual i incorporar al pressupost anual un percentatge destinat a accions per a la igualtat en el consistori.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2º semestre de cada any
PERSONES RESPONSABLES	Administració i finances
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Avaluació econòmica i assignació de pressupost anual per a les accions d'igualtat (sí/no). - Registre del pressupost anual destinat a les accions d'igualtat (sí/no). - Trasllat del pressupost a la Comissió de Seguiment (sí/no).

11.2. ÀREA DE PERFIL DE LA PLANTILLA

L'estudi del perfil de la plantilla permet conèixer la composició del personal municipal des d'una perspectiva quantitativa i desagregada per sexe. Aquesta anàlisi ajuda a identificar desequilibris, patrons de distribució laboral i possibles situacions de desigualtat en funció de variables com a edat, tipus de contracte, jornada, antiguitat o departament. Aquesta radiografia inicial és imprescindible per a planificar mesures eficaces i adequades a la realitat de l'ajuntament.

OBJETIU GENERAL:

Conèixer el perfil de la plantilla amb la finalitat de detectar possibles discriminacions directes o indirectes per raó de sexe.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Detectar possibles biaixos en la distribució de la plantilla.
- Detectar possibles necessitats relatives a la igualtat en el consistori.
- Anàlisi del perfil de plantilla desagregat per sexe, així com la seua percepció.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE PERFIL DE LA PLANTILLA	
MESURA 04	Realització d'una enquesta d'igualtat anual en la qual s'analitza el nivell de satisfacció de les persones que treballen a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca respecte a la implementació del Pla d'Igualtat, desagregat per sexe.
OBJECTIU	Anàlisi del perfil de plantilla desagregat per sexe, així com la seua percepció.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaborar, comunicar i analitzar una enquesta anual a totes les persones treballadores de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca amb l'objectiu de conèixer el nivell de satisfacció de la plantilla respecte a les mesures del Pla d'igualtat implantades, així com d'arreplegar suggeriments i propostes de millora. Totes les respostes hauran d'estar desagregades per sexe i les preguntes de l'enquesta hauran de ser revisades i actualitzades sobre la base de les necessitats detectades i als avanços que es produïsquen en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. L'anàlisi de l'enquesta formarà part dels informes de seguiment i avaluació del Pla i serà traslladat a la Comissió de Seguiment.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la Plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	Des de 2027 fins a la finalització del Pla
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	• Personals

	• Informàtics
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Disseny de l'enquesta (sí/no). • Enquesta (adjuntar). • Realització de l'enquesta de manera anual (sí/no). • Núm. i % de persones que responen a l'enquesta desagregat per sexe. • Anàlisi anual de l'enquesta (sí/no). • Inclusió de l'anàlisi en els informes de seguiment i avaluació del Pla (sí/no). • Informes de seguiment i avaluació (adjuntar). • Trasllet dels informes a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE PERFIL DE LA PLANTILLA	
MESURA 05	Designar a una persona responsable i una suplent que coordina les accions del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.
OBJECTIU	Detectar possibles necessitats relatives a la igualtat en el consistori.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Amb l'objectiu de portar una bona implementació, seguiment i avaluació, així com comptar amb una persona de referència per a qualsevol qüestió d'igualtat, es designarà a una persona titular i una altra suplent que coordina les accions del Pla d'Igualtat. Aquestes persones hauran de rebre una formació per a realitzar aquestes funcions i s'haurà d'aportar el certificat de finalització de la formació.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla, especialment la Comissió de Seguiment
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre 2026
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	• Personals • Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Designar a persona responsable d'igualtat (sí/no). • Designar a persona suplent d'igualtat (sí/no). • Formar a les persones responsables i suplents en igualtat de manera específica (sí/no). • Certificat de formació (adjuntar).

ÀREA DE PERFIL DE LA PLANTILLA	
MESURA 06	Desenvolupament d'una base de dades anual amb informació de la distribució de la plantilla per sexe, edat, antiguitat i nivell d'estudis.
OBJECTIU	Detectar possibles biaixos en la distribució de la plantilla.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Amb l'objectiu de conèixer el perfil de la plantilla a fi de detectar qualsevol possible biaix respecte a la distribució de la plantilla, el consistori elaborarà una base de dades anual amb la següent informació: • Sexe • Edat • Antiguitat • Nivell d'estudis El consistori elaborarà un informe sobre la informació recopilada i serà traslladat a la Comissió de Seguiment.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2º semestre de 2026 i 1º semestre de cada any
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals

INDICADORS DE SEGUIMENT	• Elaboració de la base de dades anual (sí/no). • Base de dades (adjuntar). • Elaboració d'informe anual (sí/no). • Informe anual (adjuntar). • Trasl·lat de l'informe a la Comissió de Seguiment de manera anual (sí/no).
-------------------------	--

11.3. ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La classificació professional constitueix un element central en l'estructura laboral de l'ajuntament, ja que determina l'organització dels llocs, les funcions assignades i les condicions retributives. Analitzar-la amb perspectiva de gènere permet detectar possibles desigualtats en l'assignació de categories, nivells o responsabilitats, així com comprovar si existeixen biaixos en la descripció de funcions o en la valoració dels llocs de treball. Aquesta anàlisi és essencial per a garantir l'equitat interna.

OBJETIU GENERAL:

Reduir la infrarepresentació de dones en àrees, categories i nivells on estiguen poc presents.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Garantir una organització del treball clara, transparent i lliure de discriminacions, mitjançant la definició objectiva de les funcions, requisits i responsabilitats dels llocs de treball.
- Identificar els llocs amb presència inferior al 40% de dones o homes.
- Fomentar l'accés de dones a llocs tradicionalment masculinitzats i viceversa.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
MESURA 07	Aprovació de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca (RPT), de manera que els llocs de treball i les tasques que intervenen en cadascuna d'elles estiguen clarament delimitats.
OBJECTIU	Garantir una organització del treball clara, transparent i lliure de discriminacions, mitjançant la definició objectiva de les funcions, requisits i responsabilitats dels llocs de treball.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	S'impulsarà l'aprovació de la Relació de Llocs de Treball (RLT/RPT) de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca amb l'objectiu de definir de manera clara i estructurada els llocs de treball existents i les funcions, tasques i responsabilitats associades a cadascun d'ells. La RPT permetrà garantir una correcta ordenació dels recursos humans, assegurar la transparència en la distribució de funcions i contribuir a una gestió més eficient i equitativa del personal. Aquest instrument facilitarà, a més, la detecció de possibles desequilibris, duplicitats o buits funcionals, així com l'adequació dels llocs de treball a criteris objectius, professionals i no discriminatoris. Un cop elaborada i aprovada, la RPT serà difosa internament per tal que tot el personal conega la classificació i els requisits de cadascun dels llocs.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2º semestre 2026 i 1º semestre de 2027
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Elaboració de la proposta de RPT (sí/no). • RPT elaborada i aprovada per l'òrgan competent (sí/no). • Relació de Llocs de Treball aprovada (adjuntar). • Difusió interna de la RPT al personal (sí/no). • Evidències de la difusió realitzada (adjuntar). • Identificació i delimitació clara de funcions en tots els llocs de treball (sí/no). • Presentació de la RPT i del seu procés d'aprovació a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
MESURA 08	En funció dels resultats de la RPT, realitzar una reassignació de tasques entre llocs i valorar la conveniència de canviar de categoria les que siguen necessàries.
OBJECTIU	Garantir una organització del treball clara, transparent i lliure de discriminacions, mitjançant la definició objectiva de les funcions, requisits i responsabilitats dels llocs de treball
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Una vegada aprovats els resultats de la Relació de Llocs de Treball (RPT), es durà a terme una revisió interna per a analitzar la coherència entre les funcions assignades, les tasques efectivament realitzades i la classificació professional de cada lloc de treball. Aquesta revisió permetrà detectar desajustos, solapaments, buits funcionals o tasques que no corresponen al nivell o categoria actual. A partir d'aquesta anàlisi, es realitzarà una proposta de reassignació de tasques entre llocs de treball, amb l'objectiu de garantir una distribució equitativa, eficient i adequada a la naturalesa del lloc. Igualment, es valorarà la necessitat de modificar la categoria professional d'aquells llocs en què les funcions i responsabilitats requereixen un nivell diferent del que figura actualment en la RPT. El procés es desenvoluparà amb criteris objectius, transparents i no discriminatoris, assegurant la participació de les àrees implicades i posant especial atenció a evitar desequilibris que puguin generar tractes desiguals entre dones i homes. En cas necessari, es podrà sol·licitar assessorament extern especialitzat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2º semestre 2026 i 1º semestre de 2027
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Revisió de les funcions i tasques a partir dels resultats de la RPT (sí/no). • Informe de reassignació de tasques elaborat (adjuntar). • Identificació de llocs que requereixen ajustos o reassignació (sí/no). • Proposta de modificació de categories professionals quan siga necessari (sí/no). • Implementació de les reassignacions o canvis de categoria aprovats (sí/no). • Evidències de les modificacions aplicades (adjuntar). • Presentació del procés i dels resultats a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
MESURA 09	Desenvolupament d'una base de dades desagregada per sexe amb informació de la distribució de la plantilla per grup professional, categoria professional, departament, lloc de treball i tipus de contracte.
OBJECTIU	Identificar els llocs amb presència inferior al 40% de dones o homes.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es desenvoluparà una base de dades desagregada per sexe que recopila de manera sistemàtica i actualitzada la informació relativa a la distribució de la plantilla per grup professional, categoria professional, departament, lloc de treball i tipus de contracte. Aquest instrument permetrà comptar amb dades fiables i homogènies que faciliten l'anàlisi de la composició de la plantilla i la detecció de possibles desequilibris o discriminacions indirectes. La base de dades es convertirà en una eina fonamental per al seguiment del Pla d'Igualtat, ja que permetrà realitzar diagnòstics i comparatives evolutives, així com generar informes periòdics per a la presa de decisions. Igualment, es garantirà que la informació s'actualitza de manera regular i que siga accessible per a les àrees implicades en la gestió de personal i en el seguiment del Pla.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre de cada any, des del 2027
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Disseny de l'estructura de la base de dades desagregada per sexe (sí/no). • Base de dades desenvolupada i operativa (sí/no). • Base de dades amb la informació requerida completament registrada (adjuntar). • Actualització periòdica de la base de dades (sí/no). • Informe amb l'anàlisi de la distribució de la plantilla generat a partir de la base de dades (adjuntar). • Presentació dels resultats de l'anàlisi a la Comissió de Seguiment (sí/no).

11.4. ÀREA DE INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

L'anàlisi de la infrarepresentació femenina permet identificar àmbits, àrees o categories en les quals la presència de dones és significativament inferior a la d'homes. Detectar aquests desequilibris és fonamental per a aplicar mesures que fomenten la igualtat d'oportunitats i eliminen barreres d'accés o promoció. Aquesta àrea permet visibilitzar bretxes estructurals i orientar polítiques d'acció positiva quan siga necessari.

OBJETIU GENERAL:

Reduir la infrarepresentació de dones en àrees, categories i nivells on estiguen poc presents.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Identificar els llocs amb presència inferior al 40% de dones o homes.
- Proposar mesures d'acció positiva quan existisca infrarepresentació.
- Revisar processos de selecció i promoció per a eliminar barreres d'accés.
- Fomentar l'accés de dones a llocs tradicionalment masculinitzats.
- Realitzar campanyes d'atracció de talent femení en àrees deficitàries.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	
MESURA 10	Promoure la promoció del sexe infrarepresentat en els àmbits per als quals s'obri aquest tipus de processos.
OBJECTIU	Proposar mesures d'acció positiva quan existisca infrarepresentació.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es promourà la participació i promoció del sexe infrarepresentat en els processos selectius i de promoció interna relacionats amb aquells àmbits, departaments o llocs de treball en què existisquen desequilibris significatius de presència femenina o masculina. Aquesta actuació té com a finalitat avançar cap a una distribució més equilibrada i igualitària, garantint que les persones candidates disposen d'informació clara, orientació i oportunitats reals per a accedir als llocs. La mesura inclourà actuacions com la revisió de requisits, l'ús d'un llenguatge inclusiu en les bases, la difusió activa de les convocatòries, accions de sensibilització i el foment de la participació del sexe menys representat. Igualment, es vetlarà perquè els criteris de selecció i promoció siguin objectius, transparents i no discriminatoris.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	Durant tot el Pla
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals

INDICADORS DE SEGUIMENT	- Identificació de llocs on hi ha infrarepresentació d'un sexe (sí/no). - Revisió de bases i requisits per a fomentar la participació del sexe infrarepresentat (sí/no). - Convocatòries publicades amb llenguatge inclusiu i mesures de foment de participació (sí/no). - Percentatge de candidatures del sexe infrarepresentat presentades en cada convocatòria (adjuntar). - Evolució de la presència del sexe infrarepresentat en els llocs afectats (adjuntar). - Presentació dels resultats a la Comissió de Seguiment (sí/no).
--------------------------------	--

ÀREA DE INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	
MESURA 11	Donar visibilitat i/o reconeixement a aquelles dones que han desenvolupat la seua carrera professional en l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, així com a aquelles que han ocupat o ocupen llocs de responsabilitat al Consistori.
OBJECTIU	Realitzar campanyes d'atracció de talent femení en àrees deficitàries.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es desenvoluparan accions per donar visibilitat i reconeixement a les dones que han format part de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca i que han contribuït de manera significativa al seu funcionament, especialment aquelles que han ocupat o ocupen llocs de responsabilitat. Aquesta mesura té com a objectiu posar en valor les seues trajectòries professionals, fomentar referents femenins positius i contribuir a la sensibilització sobre la importància de la participació de les dones en tots els nivells de l'organització. Les actuacions podran incloure la creació de materials divulgatius, publicacions al web municipal o xarxes socials, actes institucionals de reconeixement, exposicions o altres iniciatives que difonguen la seua aportació. Es vetlarà per un enfocament inclusiu i respectuós, així com per la selecció de formats accessibles per a la ciutadania i el personal.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	Durant tot el Pla
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Identificació de dones amb trajectòries destacables o llocs de responsabilitat (sí/no). - Elaboració d'accions o materials de visibilització i reconeixement (sí/no). - Materials divulgatius elaborats (adjuntar). - Realització d'actes o iniciatives de reconeixement (sí/no). - Difusió de les accions de visibilització al personal i/o a la ciutadania (sí/no). - Evidències de la difusió realitzada (adjuntar). - Presentació de les accions i resultats a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
MESURA 12	Desenvolupament d'una base de dades desagregada per sexe amb informació de la distribució de la plantilla per nivell jeràrquic.
OBJECTIU	Identificar els llocs amb presència inferior al 40% de dones o homes.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es desenvoluparà una base de dades desagregada per sexe que recopila de manera sistemàtica i actualitzada la informació relativa a la distribució de la plantilla per nivell jeràrquic. Aquest instrument permetrà comptar amb

	dades fiables i homogènies que faciliten l'anàlisi de la composició de la plantilla i la detecció de possibles desequilibris o discriminacions indirectes. La base de dades es convertirà en una eina fonamental per al seguiment del Pla d'Igualtat, ja que permetrà realitzar diagnòstics i comparatives evolutives, així com generar informes periòdics per a la presa de decisions. Igualment, es garantirà que la informació s'actualitza de manera regular i que siga accessible per a les àrees implicades en la gestió de personal i en el seguiment del Pla. Aquesta informació es podrà recopilar conjuntament amb la relativa a la classificació professional en un únic document.
PERSONES DESTINATARIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre de cada any, des del 2027
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Disseny de l'estructura de la base de dades desagregada per sexe (sí/no). • Base de dades desenvolupada i operativa (sí/no). • Base de dades amb la informació requerida completament registrada (adjuntar). • Actualització periòdica de la base de dades (sí/no). • Informe amb l'anàlisi de la distribució de la plantilla generat a partir de la base de dades (adjuntar). • Presentació dels resultats de l'anàlisi a la Comissió de Seguiment (sí/no).

11.5. ÀREA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

L'estudi dels processos de selecció i contractació permet avaluar si aquests es realitzen conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, garantint l'absència de biaixos de gènere. Analitzar les bases, criteris, composició de tribunals i resultats és fonamental per a assegurar que les oportunitats d'accés a l'ocupació municipal siguin equitatives. Aquesta àrea contribueix a construir processos més transparents, inclusivament i lliures de discriminació.

OBJETIU GENERAL:

Garantir que els processos de selecció i contractació siguin igualitaris, transparents i lliures de biaixos de gènere.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Incorporar llenguatge inclusiu en totes les convocatòries.
- Equilibrar la presència de dones i homes en els tribunals de selecció.
- Formar a les persones involucrades en els processos de selecció i contractació en biaixos de gènere i selecció igualitària.
- Revisar barems i proves per a eliminar criteris discriminatoris.
- Registrar i publicar dades de participació i èxit per sexe en cada procés.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
MESURA 13	Estudi de l'estructura laboral de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca i les seues necessitats amb l'objectiu de determinar aquells llocs en els quals és possible donar major estabilitat en l'ocupació.
OBJECTIU	Revisar barems i proves per a eliminar criteris discriminatoris.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca durà a terme un estudi detallat de l'estructura laboral actual, analitzant la tipologia de contractes, la temporalitat, la rotació, la cobertura real de les necessitats del servei i la distribució de llocs per departaments. L'objectiu és identificar aquells llocs de treball susceptibles de ser estabilitzats, bé perquè responen a necessitats permanents, bé perquè es considera necessari reforçar la continuïtat del servei. L'estudi permetrà disposar d'una diagnosi clara que facilite la presa de decisions sobre l'estabilitat de l'ocupació, garantint criteris objectius, transparents i alineats amb els principis d'igualtat d'oportunitats. Posteriorment, els resultats es presentaran a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2027
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Realització de l'estudi d'estructura laboral (sí/no). - Document de l'estudi elaborat (adjuntar). - Nombre de reunions realitzades per a la recollida d'informació i anàlisi. - Existència d'un informe de conclusions i propostes de millora (sí/no). - Presentació dels resultats a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
MESURA 14	Inclusió de la formació i/o experiència en igualtat com a criteri d'avaluació/valor afegit a tenir en compte en les candidatures que es presenten en els processos de selecció.
OBJECTIU	Formar a les persones involucrades en els processos de selecció i contractació en biaixos de gènere i selecció igualitària.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	L'Ajuntament inclourà, com a criteri d'avaluació o com a element de valor afegit en els processos de selecció, la formació i/o experiència demostrable en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquesta mesura permet reconèixer les competències en igualtat com un valor professional rellevant, afavorint processos més alineats amb els principis d'equitat i amb la necessitat d'impulsar una administració pública més sensibilitzada i preparada per aplicar la perspectiva de gènere. El criteri d'igualtat s'integrarà en les bases de selecció i s'aplicarà en totes les fases de valoració, garantint la transparència i la coherència en la seua aplicació. La Comissió de Seguiment rebrà informació anual sobre el grau d'incorporació del criteri.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2027
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Bases de selecció que inclouen la formació i/o experiència en igualtat com a criteri de valoració (sí/no). - Nombre de processos de selecció que han incorporat aquest criteri. - Percentatge de processos anuals que han valorat la competència en igualtat. - Nombre de persones candidates que acrediten formació o experiència en igualtat (per procés). - Presentació d'un informe anual a la Comissió de Seguiment amb l'avaluació del criteri (sí/no).

ÀREA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
MESURA 15	Elaboració d'un Protocol manual o de selecció per a l'ús per part de les persones involucrades en els processos de selecció, que continga el procés a seguir i incorpora la perspectiva de gènere en la contractació.
OBJECTIU	Formar a les persones involucrades en els processos de selecció i contractació en biaixos de gènere i selecció igualitària.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es desenvoluparà un protocol o manual formalitzat que establisca, de manera clara i estructurada, totes les fases i criteris que han de seguir-se en els processos de selecció de personal municipal. El document

	especificarà pautes objectives, transparents i lliures de biaixos de gènere, amb la finalitat de garantir la igualtat d'oportunitats. El protocol inclourà indicacions sobre l'elaboració d'ofertes, la configuració de tribunals, l'avaluació de candidatures i la comunicació de resultats, assegurant la neutralitat i imparcialitat en totes les etapes del procés selectiu. Una vegada elaborat, el document es difondrà entre totes les persones implicades en la selecció de personal i es revisarà periòdicament segons les necessitats detectades. Els avanços es presentaran a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2º semestre 2026
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Elaboració del protocol de selecció (sí/no). - Protocol de selecció elaborat i arxivat (adjuntar). - Nombre de persones responsables de selecció que han rebut el document. - Nombre de sessions de difusió/formació sobre el protocol realitzades. - Percentatge de processos de selecció que han aplicat el protocol. - Actualització periòdica del document (sí/no). - Presentació del protocol i del seu grau d'aplicació a la Comissió de Seguiment (sí/no).

11.6. ÀREA DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Aquesta àrea analitza les oportunitats de creixement i progressió dins de l'ajuntament, garantint que la promoció interna i el desenvolupament professional es produïsquen en igualtat de condicions per a dones i homes. S'examinen els criteris d'ascens, les convocatòries internes, la participació en processos de promoció i la presència de dones en llocs de responsabilitat. L'objectiu és identificar barreres, biaixos o desigualtats que puguin limitar la carrera professional d'un sexe.

OBJETIU GENERAL:

Assegurar oportunitats de promoció interna equitatives per a dones i homes.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Revisar els criteris de promoció per a evitar discriminació indirecta.
- Millorar la transparència dels processos interns d'ascens.
- Fomentar que més dones accedisquen a llocs de responsabilitat.
- Facilitar formació específica per a la promoció professional.
- Realitzar un seguiment anual de l'impacte de la promoció per sexe.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
MESURA 17	Disseny i implantació de programes de lideratge femení.
OBJECTIU	Facilitar formació específica per a la promoció professional.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca dissenyarà i posarà en marxa programes específics de lideratge femení amb la finalitat d'impulsar la presència de dones en llocs de responsabilitat i decisió. Aquests programes inclouran accions formatives, sessions d'acompanyament professional, tallers de desenvolupament competencial i iniciatives de mentoratge que faciliten el creixement professional i la consolidació de trajectòries directives de dones en l'organització. El programa es dissenyarà tenint en compte les necessitats reals de la plantilla, la situació de la representació femenina en llocs de comandament i els objectius d'equitat del Pla d'Igualtat. La participació serà oberta a totes les dones que complisquen els requisits establerts, fomentant la transparència i l'accés igualitari. Un cop implementat, es realitzarà una avaluació periòdica del programa i es presentaran els resultats i millores proposades a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat. En cas de necessitat es recorrerà a personal extern especialitzat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Dones treballadores

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2028 i 2029
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Disseny del programa de lideratge femení (sí/no). - Document del programa elaborat (adjuntar). - Nombre d'accions formatives, tallers o sessions de mentoratge programades. - Nombre de participants inscrites en el programa. - Núm. i % de dones participants sobre el total de dones potencialment destinatàries. - Presentació del programa a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
MESURA 18	Disseny i implantació d'un procediment estandarditzat de promoció professional.
OBJECTIU	Facilitar formació específica per a la promoció professional.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	L'Ajuntament desenvoluparà i implantarà un procediment estandarditzat que regula la promoció professional de manera objectiva, transparent i alineada amb els principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. El procediment establirà clarament els requisits, criteris d'avaluació, fases del procés, composició dels tribunals (si escau), sistemes de puntuació i mesures per evitar biaixos de gènere. Aquest protocol serà accessible per a tota la plantilla i es difondrà específicament entre les persones responsables de Recursos Humans i dels processos de promoció interna. Així mateix, s'avaluarà periòdicament el seu funcionament per detectar possibles millores i garantir que el sistema de promoció contribueix a una carrera professional equitativa. Els resultats i l'aplicació del procediment es presentaran anualment a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2028
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personal
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Procediment estandarditzat de promoció professional elaborat (sí/no). - Document del procediment aprovat (adjuntar). - Difusió del procediment al personal (sí/no). - Evidències de la difusió realitzada (adjuntar). - Nombre de processos de promoció en què s'ha aplicat el procediment. - Presentació del procediment i de la seua implementació a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
MESURA 19	Recopilació de les promocions anuals desagregat per sexe.
OBJECTIU	Realitzar un seguiment anual de l'impacte de la promoció per sexe.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	L'Ajuntament recopilarà anualment tota la informació relacionada amb les promocions professionals realitzades, desagregant-les per sexe i, preferiblement, també per grup professional, categoria, departament i tipus de procés. Aquesta recopilació permetrà identificar patrons, possibles desequilibris i diferències en les oportunitats de promoció entre dones i homes, facilitant així la detecció de possibles obstacles o barreres relacionades amb el gènere. La informació s'integrarà en els informes anuals del Pla d'Igualtat i es presentarà a la Comissió de Seguiment per a la presa de decisions i planificació de millores.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre de cada any, des del 2027
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personal
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Existència d'un registre anual de promocions desagregat per sexe (sí/no). • Registre anual de promocions elaborat (adjuntar). • Núm. i % de promocions recopilades cada any. • Presentació del registre a la Comissió de Seguiment (sí/no).

11.7. ÀREA DE FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

L'anàlisi de la formació aborda tant la igualtat d'accés a l'oferta formativa com la presència de continguts específics en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament. Aquest estudi permet determinar si la formació es distribueix de manera equitativa, si facilita la promoció professional i si contribueix a construir una cultura institucional igualitària. A més, la sensibilització del personal és clau per a previndre discriminacions i fomentar comportaments respectuosos.

OBJETIU GENERAL:

Integrar la igualtat entre dones i homes en la formació contínua del personal municipal.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Incloure formació obligatòria en igualtat per a tota la plantilla.
- Garantir una formació contínua, accessible i adaptada a les necessitats de la plantilla que incorpora la perspectiva de gènere i contribuïska al desenvolupament professional i a la igualtat d'oportunitats dins de l'organització.
- Garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores amb l'assistència a les accions formatives.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	
MESURA 20	Fomentar l'assistència a la formació establint-la en horari laboral de manera que no obstaculitze la conciliació i la corresponsabilitat, fent ús de la bossa anual de 40 hores per a formació a disposició de totes les persones treballadores.
OBJECTIU	Garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores amb l'assistència a les accions formatives.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es fomentarà l'assistència del personal a les activitats formatives posant a disposició de totes les persones treballadores la bossa anual de 40 hores destinada a formació i assegurant que aquesta es realitza dins de l'horari laboral. L'objectiu és facilitar l'accés real i efectiu a la formació contínua, evitant que la participació comporta obstacles per a la conciliació personal, familiar i laboral, així com afavorir la corresponsabilitat. La planificació de les activitats formatives es coordinarà amb els departaments per a garantir la seua compatibilitat amb l'organització del treball. Igualment, es garantirà la difusió dels continguts formatius disponibles i la transparència en la gestió de la bossa d'hores.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	Durant tot el Pla
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans

RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Planificació anual de les activitats formatives en horari laboral (sí/no). - Difusió de les formacions disponibles al personal (sí/no). - Evidències de la difusió realitzada (adjuntar). - Utilització de la bossa anual de 40 hores per part del personal (sí/no). - Nombre d'hores de formació realitzades utilitzant la bossa anual desagregat per sexe (adjuntar). - Presentació de la informació de participació i ús de la bossa a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	
MESURA 21	Impartició de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tota la plantilla.
OBJECTIU	Incloure formació obligatòria en igualtat per a tota la plantilla.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Per a garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és necessari la contínua formació i sensibilització en diverses matèries sobre la igualtat que fomenten que la plantilla siga cada vegada més coneixedora i participi de totes les accions dirigides a l'obtenció de la igualtat real. Aquesta formació inclourà, almenys, els següents continguts: - igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere, - dones i homes en el mercat laboral, i - la igualtat d'oportunitats en el consistori. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció. Es realitzarà una anàlisi de la informació recaptada que es comunicarà a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre de cada any
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Planificació anual de la formació en igualtat d'oportunitats (sí/no). - Realització de la formació en igualtat a tota la plantilla (sí/no). - Programa o continguts de la formació impartida (adjuntar). - Núm. i % de persones participants en la formació (adjuntar). - Enquestes de satisfacció emplenades pel personal (adjuntar). - Anàlisi dels resultats de les enquestes de satisfacció (sí/no). - Informe d'anàlisi de la formació (adjuntar). - Presentació de l'informe a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	
MESURA 22	Fer difusió del programa formatiu de la diputació a la plantilla.
OBJECTIU	Garantir una formació contínua, accessible i adaptada a les necessitats de la plantilla que incorpora la perspectiva de gènere i contribueixca al desenvolupament professional i a la igualtat d'oportunitats dins de l'organització.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es durà a terme la difusió del programa formatiu ofert per la Diputació entre el conjunt de la plantilla, amb l'objectiu de facilitar l'accés a les accions formatives disponibles i fomentar la participació del personal en activitats de formació contínua. La difusió es realitzarà a través dels canals

	habituals de comunicació interna, garantint que la informació siga clara, accessible i arribe a totes les persones treballadores. Aquesta mesura permetrà incrementar el coneixement de l'oferta formativa existent, promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i contribuir al desenvolupament professional del personal. En cas necessari, es reforçarà la comunicació mitjançant recordatoris o accions informatives complementàries. El seguiment de la mesura i el seu grau d'implantació es comunicaran a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	Durant tot el Pla
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Difusió del programa formatiu entre la plantilla (sí/no). • Canals de comunicació utilitzats per a la difusió (adjuntar). • Evidències de la difusió realitzada (adjuntar). • Presentació del seguiment de la mesura a la Comissió de Seguiment (sí/no).

11.8. ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Aquesta àrea analitza les condicions laborals, els riscos presents en els llocs de treball i el seu impacte diferenciat en dones i homes. La incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció és essencial per a detectar riscos específics, desigualtats en l'exposició a càrregues físiques o psicosocials i necessitats vinculades a l'embaràs o la lactància. L'objectiu és garantir un entorn laboral segur, saludable i adaptat a les necessitats de tota la plantilla.

OBJETIU GENERAL:

Garantir condicions de treball segures i saludables que tinguin en compte diferències de gènere.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals.
- Identificar riscos específics per a dones (ergonòmics, biològics, psicosocials).
- Formar al personal en prevenció de riscos amb enfocament de gènere.
- Analitzar els reconeixements mèdics diferenciats per sexe.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
MESURA 22	Estudi de les necessitats d'adaptabilitat dels diferents llocs de treball, especialment aquells que requereixen elements específics per al desenvolupament de tasques; adaptar-los a les necessitats i característiques de les persones treballadores que els ocupen.
OBJECTIU	Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es realitzarà un estudi de les necessitats d'adaptabilitat dels diferents llocs de treball amb la finalitat d'identificar aquells que requereixen elements específics per al correcte desenvolupament de les tasques assignades. L'estudi analitzarà les condicions materials, ergonòmiques i organitzatives de cada lloc, així com les necessitats derivades de les característiques de les persones treballadores que els ocupen, garantint una adequació individualitzada quan siga necessari. El procés permetrà detectar possibles mancances, riscos o limitacions, així com establir propostes d'adaptació que assegurin la salut, seguretat, accessibilitat i confort de tot el personal. Aquestes adaptacions podran incloure equipament tècnic, ajustos ergonòmics, modificacions en l'organització del treball o altres mesures d'accessibilitat universal. En cas necessari, es recorrerà a personal extern especialitzat en prevenció de riscos laborals, ergonomia o accessibilitat per a garantir una diagnosi precisa i adequada.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre 2027 i 2029
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Realització de l'estudi d'adaptabilitat dels llocs de treball (sí/no). - Informe de necessitats i propostes d'adaptació (adjuntar). - Identificació de llocs que requereixen adaptacions específiques (sí/no). - Implementació de les adaptacions proposades (sí/no). - Evidències de les adaptacions aplicades (adjuntar). - Presentació dels resultats de l'estudi a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
MESURA 23	Enquesta de clima laboral dirigida a millorar l'entorn laboral intra i interdepartamental a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.
OBJECTIU	Identificar riscos específics per a dones (ergonòmics, biològics, psicosocials).
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es durà a terme una enquesta de clima laboral adreçada al conjunt del personal de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca amb l'objectiu d'identificar fortaleces i àrees de millora en l'entorn laboral, tant a nivell intradepartamental com interdepartamental. L'enquesta permetrà analitzar aspectes relacionats amb la comunicació interna, la cohesió d'equip, la percepció de suport per part de la direcció, la càrrega de treball, la conciliació i altres factors que influeixen en el benestar i la satisfacció professional. Els resultats obtinguts possibilitaran la definició d'accions de millora específiques orientades a fomentar un ambient de treball saludable, col·laboratiu i basat en el respecte mutu. L'enquesta garantirà l'anonimat de les respostes per a assegurar la participació i la sinceritat del personal. En cas necessari, es podrà comptar amb suport extern especialitzat per al disseny, administració i anàlisi dels resultats.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2º semestre de cada any
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Disseny i aprovació de l'enquesta de clima laboral (sí/no). - Enquesta de clima laboral elaborada (adjuntar). - Realització de l'enquesta al personal (sí/no). - Informe de resultats de l'enquesta (adjuntar). - Presentació dels resultats a la Comissió de Seguiment (sí/no). - Definició d'accions de millora derivades de l'enquesta (sí/no).

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
MESURA 24	Realitzar xerrades de sensibilització sobre la prevenció de malalties d'especial incidència en cadascun dels sexes, així com promoure hàbits de vida saludables.
OBJECTIU	Formar al personal en prevenció de riscos amb enfocament de gènere.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es realitzaran xerrades de sensibilització adreçades al conjunt del personal per a la prevenció de malalties d'especial incidència en dones i en homes, tenint en compte les diferències biològiques i socials que poden afectar l'estat de salut. Aquestes accions inclouran informació actualitzada sobre factors de risc, signes d'alerta i mesures preventives específiques, així com recomanacions per a la promoció d'hàbits de vida saludables adaptats a les necessitats de cada grup de població. Les sessions podran ser impartides per professionals especialitzats en salut laboral, medicina preventiva o altres àmbits sanitaris pertinents. En cas necessari, l'entitat recorrerà a personal extern especialitzat per a assegurar la qualitat i adequació dels continguts. Així mateix, es podran complementar amb materials informatius, campanyes internes o tallers pràctics que fomenten l'adopció d'estils de vida sans. Les xerrades estaran obertes a tot el personal i es procuraran realitzar en horaris que faciliten l'assistència.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	Durant tot en Pla
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Planificació anual de xerrades de sensibilització (sí/no). - Realització de les xerrades previstes (sí/no). - Programa o continguts de les xerrades (adjuntar). - Núm. i % participants desagregat per sexe (adjuntar).

11.9. ÀREA DE POLÍTICA SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'estudi de la política salarial permet verificar que el sistema retributiu de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca s'aplica de manera objectiva i sense biaixos de gènere. Al seu torn, l'auditoria salarial permet analitzar en profunditat el sistema retributiu per a identificar possibles bretxes o desigualtats entre dones i homes. Inclou l'estudi dels factors que influeixen en la distribució salarial, la valoració dels llocs de treball i l'aplicació de complements i l'anàlisi dels complements, les retribucions bàsiques i la valoració de llocs, sent clau per a detectar i corregir possibles bretxes salarials. Aquesta anàlisi garanteix que el principi de "igual retribució per treball d'igual valor" es complisca conforme a la normativa vigent i garanteix la transparència retributiva i l'adopció de mesures correctores. exigint pel RD 902/2020.

OBJETIU GENERAL:

Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó d'igual valor.
- Donar compliment als requeriments legals recollits en el Reial decret 902/2020.
- Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE POLÍTICA SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA	
MESURA 25	Realització d'una auditoria salarial que permeti conèixer les possibles desviacions en matèria retributiva a l'Ajuntament.
OBJECTIU	Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó d'igual valor.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es durà a terme una auditoria salarial amb l'objectiu d'identificar i analitzar possibles desviacions retributives existents a l'Ajuntament. Aquesta auditoria permetrà: • Detectar diferències salarials injustificades entre dones i homes. • Analitzar la estructura retributiva (sou base, complements retributius, percepcions extrasalarials i salari total anual). • Avaluar els criteris d'assignació de complements i incentius per garantir que siguin objectius i no discriminatòris. • Disposar d'un diagnòstic complet i quantitatiu sobre les relacions salarials al consistori.

	Els resultats de l'auditoria serviran per establir mesures correctores, assegurar la transparència retributiva i complir amb la normativa vigent en matèria d'igualtat salarial entre dones i homes. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATARIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre de 2027 i 2029
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Elaboració de l'auditoria retributiva bianual (sí/no). - Auditoria retributiva amb dades de l'any natural 2025 (adjuntar). - Auditoria retributiva amb dades de l'any natural 2027 (adjuntar). - Informe de bretxa amb mesures correctores si procedeix (sí/no). - Informe de bretxa (adjuntar). - Presentar l'informe de bretxa a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE POLÍTICA SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA	
MESURA 26	Elaboració d'un registre salarial disponible per a la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT).
OBJECTIU	Donar compliment als requeriments legals recollits en el Reial decret 902/2020.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	S'elaborarà un registre salarial anual que incloga de manera detallada la informació retributiva del personal de l'Ajuntament, agrupada per grup professional, categoria, lloc de treball o qualsevol altre sistema de classificació aplicable, preferiblement la Valoració de Llocs de Treball (VLT). El registre recollirà les retribucions mitjanes i medians (tant del salari base com dels complementos salarials, extrasalarials i percepcions anuals) diferenciant entre dones i homes, d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de transparència retributiva. En cas de que el registre retributiu es faça per VLT es podrà unificar l'auditoria retributiva al registre retributiu. Aquest registre estarà a disposició de la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT), garantint així la transparència en matèria salarial i permetent el seguiment de possibles diferències retributives entre dones i homes. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATARIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2º semestre de 2026 i 1º semestre de cada any
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Elaboració del registre retributiu anual (sí/no). - Registre retributiu anual (adjuntar). - Informe de bretxa amb mesures correctores si procedeix (sí/no). - Informe de bretxa (adjuntar). - Presentar l'informe de bretxa a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE POLÍTICA SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA	
MESURA 27	Elaboració i difusió d'un procediment formal i escrit de Política retributiva on s'aclareixen tots els conceptes retributius, especialment la tipologia de suplementos i/o bonificacions que es puguin percebre, així com els criteris per a la seua percepció.
OBJECTIU	Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	S'elaborarà un procediment formal i escrit de Política Retributiva que arreplega de manera clara, accessible i detallada tots els conceptes retributius aplicables en l'entitat. El document inclourà de forma específica la tipologia de suplementos i/o bonificacions que es puguin percebre, així com els criteris objectius, transparents i verificables per a la seua assignació, garantint així una aplicació homogènia i no discriminatòria de la política salarial. El procediment definirà cada component retributiu, descriurà les condicions necessàries per a la seua percepció i establirà els mecanismes de revisió i actualització periòdica. Igualment, el document es posarà a disposició de tot el personal mitjançant els canals de comunicació interna, assegurant-ne la difusió i la comprensió. Aquest procediment estarà també accessible per a la Comissió de Seguiment, reforçant la transparència salarial i facilitant el seguiment d'una possible aplicació desigual dels complements o suplementos entre dones i homes. En cas necessari, es recorre a personal extern especialitzat per a garantir la correcta definició tècnica i jurídica del procediment.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2027
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Elaboració del procediment formal de Política Retributiva (sí/no). - Incorporació explícita de la tipologia de suplementos i/o bonificacions i criteris de percepció (sí/no). - Presentació de la Política Retributiva a la Comissió de Seguiment (sí/no). - Difusió del procediment al conjunt del personal (sí/no). - Evidències de la difusió realitzada (adjuntar). - Procediment de Política Retributiva elaborat i aprovat (adjuntar).

11.10. ÀREA DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

La conciliació i la corresponsabilitat són pilars fonamentals en aquest pla, ja que no resulta gens fàcil integrar un equilibri entre la vida laboral, familiar i personal en la gestió dels recursos humans en una Administració Pública.

Aquesta àrea és molt important per a poder fomentar l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat que es poden crear per a millorar la qualitat de vida de les persones treballadores al consistori.

OBJETIU GENERAL:

Afavorir, secundar i fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal del consistori.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Atendre les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
- Fomentar la corresponsabilitat i la conciliació de la plantilla amb l'àmbit familiar.
- Promoure la corresponsabilitat dels homes en l'entorn familiar.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	
MESURA 28	Elaboració i difusió anual d'una Guia de Conciliació i Corresponsabilitat prenent com a referència la Guia de Conciliació de la que disposa el municipi.
OBJECTIU	Fomentar la corresponsabilitat i la conciliació de la plantilla amb l'àmbit familiar.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Amb l'objectiu que la plantilla conega i tinga clars quins són els seus drets de conciliació, així com de quina manera s'han de sol·licitar, s'elaborarà una Guia de Conciliació que posteriorment serà difosa a la plantilla. La Guia contindrà totes les mesures, el procediment per a sol·licitar-les i la persona o persones a les quals dirigir-se en cas de dubte, així com el compromís del consistori amb garantir una veritable conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre 2026
PERSONES RESPONSABLES	• Recursos Humans • Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	• Personals

	Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Elaboració de la Guia (sí/no). - Guia (adjuntar). - Presentació de la Guia a la Comissió de Seguiment (sí/no). - Difusió de la Guia a la totalitat de la plantilla (sí/no). - Evidències de la difusió realitzada (adjuntar).

ÀREA DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	
MESURA 29	Recopilació de la informació anual de les responsabilitats familiar a càrrec i el ús de les mesures de conciliació que utilitza la plantilla, desagregat per sexe.
OBJECTIU	Atendre les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Amb la finalitat de conèixer les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, es recopilarà de forma anual quines son les responsabilitats familiar a càrrec de la plantilla (ex.: nombre de fills/es, nombre de persones dependents a càrrec, etc.), així com el ús que la plantilla fa de les mesures de conciliació com la reducció de jornada, les excedències o els permisos, desagregat per sexe. Amb aquesta informació permeteix detectar si existeix diferenciació entre homes i dones amb la finalitat d'implementar noves mesures de conciliació i fomentar, així, la corresponsabilitat dels homes e l'entorn familiar. Una vegada es recopila la informació serà analitzada i el anàlisis es posarà a disposició de la Comissió de Seguiment.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre de cada any, des del 2027
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Recopilació anual de les responsabilitats familiars a càrrec de la plantilla per sexe (sí/no). - Recopilació anual de l'ús de les mesures de conciliació de la plantilla per sexe (sí/no). - Elaboració d'informe anual (sí/no). - Informe (adjuntar). - Presentació dels informes a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	
MESURA 30	Realització d'un qüestionari de necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
OBJECTIU	Atendre les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Amb la finalitat de conèixer de forma directa quines son les necessitats de conciliació de la plantilla, el consistori realitzarà un qüestionari anual sobre les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. S'analitzarà el qüestionari i es farà un informe que se traslladarà a la Comissió de Seguiment. S'implementaran les mesures que es consideren oportunes, donant-li trasllat a la plantilla sobre les noves mesures de conciliació i implementant-les a la Guia de Conciliació.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2º semestre de cada any
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans

RECURSOS ASOCIATS	• Personals • Econòmics si la mesura ha implementar ho requereix
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Realizació del qüestionari anual desagregat per sexe (sí/no). • Realització del informe d'anàlisi anual (sí/no). • Presentació del informe d'anàlisi anual a la Comissió de Seguiment (sí/no). • Implementació de noves mesures de conciliació a partir de les necessitats detectades (sí/no). • Difusió de les noves mesures de conciliació e incorporació en la Guia de conciliació (sí/no). • Evidències de la difusió realitzada (adjuntar).

11.11. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA

Aquesta àrea avalua si tant la comunicació interna com externa de l'ajuntament utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista, garantint la representació equilibrada i respectuosa de dones i homes. S'analitza l'estil comunicatiu, els documents oficials, les imatges, formularis i la presència de biaixos en la comunicació institucional. El seu objectiu és assegurar que l'administració transmeta valors igualitaris en tots els seus missatges.

OBJETIU GENERAL:

Garantir una comunicació institucional inclusiva i no sexista lliure d'estereotips de gènere.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Fer un ús del llenguatge i la comunicació de forma no discriminatòria, contribuint a normalitzar i estendre l'ús no sexista del llenguatge, així com una imatge de dones i homes que no reproduïska estereotips de gènere.
- Garantir l'accés a la informació i comunicació de tota la plantilla.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	
MESURA 31	Difusió del Pla d'Igualtat i tota la documentació en matèria d'igualtat a la plantilla.
OBJECTIU	Garantir l'accés a la informació i comunicació de tota la plantilla.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Posada a la disposició de la plantilla del document íntegre del Pla d'Igualtat per a la seua consulta. Aquest document estarà disponible, tant de manera física en llocs visibles del consistori, com de manera virtual a través dels canals de comunicació emprats habitualment. De manera complementària es recomana elaborar material de difusió del Pla d'Igualtat que incloga, almenys, un xicotet resum del mateix (ex.: elaboració d'un fullet informatiu que continguin les principals mesures del Pla d'Igualtat) i la via de contacte amb les persones que conformen la Comissió de Seguiment. També es difondrà tota la documentació en matèria d'igualtat de rellevància per a la plantilla (ex.: protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, guies, informes, etc.) Aquest material podrà ser utilitzat per a la seua difusió interna i externa.
PERSONES DESTINATÀRIES	Total la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre 2026
PERSONES RESPONSABLES	Recursos Humans
RECURSOS ASOCIATS	Personals

INDICADORS DE SEGUIMENT	• Difusió del Pla d'Igualtat de forma virtual (sí/no). • Difusió del Pla d'Igualtat de forma presencial (sí/no). • Difusió de la resta de material d'igualtat de forma virtual (sí/no). • Difusió de la resta de material d'igualtat de forma presencial (sí/no). • Evidències de la difusió realitzada (adjuntar).
--------------------------------	---

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	
MESURA 32	Adaptació de la Guia de Llenguatge no sexista del municipi a la realitat del consistori.
OBJECTIU	Fer un ús del llenguatge i la comunicació de forma no discriminatòria, contribuint a normalitzar i estendre l'ús no sexista del llenguatge, així com una imatge de dones i homes que no reproduïska estereotips de gènere.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Adaptació de la Guia de Llenguatge no sexista de la qual disposa el municipi en la seua pàgina web per a la ciutadania a la realitat del consistori. És a dir, de manera pràctica, la guia ha d'impulsar una comunicació en el consistori lliure d'estereotips i imatges i llenguatge no inclusiu i sexista. Aquesta guia inclourà, tant continguts teòrics que avalen l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista, com a informació pràctica que proporciona exemples, alternatives i recursos que donen la possibilitat d'optar per les solucions més vàlides a cada context o situació, adaptat a la realitat del consistori. Després de l'elaboració de la Guia es procedirà a la seua difusió a la totalitat de la plantilla a través dels diferents canals de comunicació existents en l'organització. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre 2026
PERSONES RESPONSABLES	• Recursos Humans • Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	• Personals • Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Elaboració de la Guia (sí/no). • Guia (adjuntar). • Presentació de la Guia a la Comissió de Seguiment (sí/no). • Difusió de la Guia a la totalitat de la plantilla (sí/no). • Evidències de la difusió realitzada (adjuntar).

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	
MESURA 33	Impartició de formació sobre usos no sexistes en la comunicació a tota la plantilla, especialment a les persones encarregades de la comunicació del consistori.
OBJECTIU	Fer un ús del llenguatge i la comunicació de forma no discriminatòria, contribuint a normalitzar i estendre l'ús no sexista del llenguatge, així com una imatge de dones i homes que no reproduïska estereotips de gènere.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formació a la totalitat de la plantilla per a sensibilitzar sobre la importància d'un lliure d'estereotips del llenguatge i les imatges en la línia dels continguts inclosos en la Guia de comunicació inclusiva i no sexista. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció. Es realitzarà una anàlisi de la informació recaptada que es comunicarà a la Comissió de Seguiment del Pla. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.

PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla, especialment les persones encarregades de la comunicació
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre 2026
PERSONES RESPONSABLES	• Recursos Humans • Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	• Personals • Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Núm. d'accions formatives impartides. • Núm. i % de persones formades desagregat per sexe. • Realització d'enquesta de satisfacció a les persones formades (sí/no). • Analitzar enquesta desagregada per sexes (sí/no). Traslladar anàlisi de l'enquesta a la Comissió de Seguiment (sí/no).

11.12. ÀREA D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

L'anàlisi d'aquesta àrea permet valorar el grau d'implantació, difusió i eficàcia del protocol municipal enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. S'examinen els mecanismes de prevenció, la formació del personal, els llits de denúncia i la protecció de les víctimes. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament és una obligació legal i un pilar fonamental de la igualtat real.

OBJETIU GENERAL:

Previndre, detectar i actuar davant qualsevol forma d'assetjament sexual o per raó de sexe en el consistori.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Garantir un entorn laboral segur i lliure de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Fitxes de mesures:

ÀREA D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	
MESURA 16	Revisió del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe de què ja disposa el consistori.
OBJECTIU	Garantir un entorn laboral segur i lliure de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Actualment el consistori compta amb un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en compliment amb l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. No obstant això, es procedirà a la seua revisió i actualització d'acord amb l'indicat en l'Annex I del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, fent els canvis necessaris i comunicant a la plantilla els mateixos. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla, en especial les persones que pateixen assetjament sexual i/o per raó de sexe.
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre de 2026 i quan siga necessari.
PERSONES RESPONSABLES	• Recursos Humans • Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	• Personals • Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Revisió del Protocol (sí/no).

	• Protocol (adjuntar). • Núm. d'actualitzacions realitzades. • Acta d'aprovació de les actualitzacions realitzades per la Comissió de Seguiment (sí/no). • Difusió de l'actualització del Protocol a la plantilla (sí/no). • Evidències de la difusió realitzada (adjuntar).
--	--

ÀREA D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	
MESURA 17	Impartició de formació específica en prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe per al Comitè Tècnic contra l'Assetjament sexual o per raó de sexe (CAS).
OBJECTIU	Sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions a la Comissió Instructora per a sensibilitzar i previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com per a proporcionar les eines necessàries per a detectar i actuar davant una situació d'assetjament des de la seua posició en la Comissió Instructora. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció. Es realitzarà una anàlisi de la informació recaptada que es comunicarà a la Comissió de Seguiment del Pla. Aquesta mesura dona compliment a l'art. 12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en matèria de prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Integrants del Comitè Tècnic contra l'Assetjament sexual o per raó de sexe (CAS)
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre 2026
PERSONES RESPONSABLES	• Recursos Humans • Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	• Personals • Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Núm. d'accions formatives impartides. • Núm. i % de persones que han rebut la formació desagregada per sexe. • Realització d'enquesta de satisfacció a les persones formades (sí/no). • Analitzar enquesta desagregada per sexes (sí/no). • Traslladar anàlisi de l'enquesta a la Comissió de Seguiment (sí/no).

ÀREA D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	
MESURA 18	Impartició de formació específica en prevenció i detecció d'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla.
OBJECTIU	Sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Amb l'objectiu de sensibilitzar a la plantilla en l'assetjament sexual i/o per raó de sexe amb l'objectiu que siguen capaços de detectar actes constitutius d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i què fer, el consistori impartirà una formació específica en prevenció i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la totalitat de la plantilla. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció. Es realitzarà una anàlisi de la informació recaptada que es comunicarà a la comissió de seguiment del Pla.

	Aquesta mesura dona compliment a l'art. 12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en matèria de prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Totalitat de la plantilla, en especial les persones que pateixen assetjament sexual i/o per raó de sexe.
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2º semestre 2026 i 2º semestre 2028
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Núm. d'accions formatives impartides. - Núm. i % de persones formades desagregat per sexe. - Realització d'enquesta de satisfacció a les persones formades (sí/no). - Analitzar enquesta desagregada per sexes (sí/no). - Traslladar anàlisi de l'enquesta a la Comissió de Seguiment (sí/no).

11.13. ÀREA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Aquesta àrea examina les mesures implementades per l'ajuntament per a protegir i fer costat a les treballadores víctimes de violència de gènere. S'analitzen els drets laborals específics, els mecanismes d'acompanyament, la confidencialitat i la coordinació amb els serveis especialitzats. El seu objectiu és garantir que les víctimes disposen de totes les eines necessàries per a mantindre la seua estabilitat laboral i personal.

OBJETIU GENERAL:

Promoure un entorn laboral segur i protegit per a les treballadores víctimes de violència de gènere i altres violències masclistes.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Sensibilitzar a la plantilla en la prevenció i detecció de la Violència de Gènere i altres violències masclistes.
- Facilitar l'activitat i l'acompliment laboral de les dones víctimes de violència de gènere i altres violències masclistes.
- Previndre, detectar i actuar contra la violència de gènere i altres violències masclistes en el si de l'organització.

Fitxes de mesures:

ÀREA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
MESURA 16	Elaboració d'un Protocol d'assistència laboral a les treballadores víctimes de violència de gènere i violències masclistes.
OBJECTIU	Previndre, detectar i actuar contra la violència de gènere i altres violències masclistes en el si de l'organització.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es durà a terme l'elaboració d'un Protocol d'assistència laboral a les treballadores víctimes de violència de gènere establint un procediment d'actuació intern. • El contingut del Protocol contindrà com a mínim: • Introducció i objectius. • Compromís de la direcció. • Àmbit d'aplicació. • Legislació. Drets i mesures addicionals. • Acreditació de la situació de violència de gènere. • Procediment d'actuació. • Accions preventives i de sensibilització. Tot el personal amb funcions en el protocol estarà format en Violència de Gènere.

	Una vegada aprovat, el Protocol serà difós a la totalitat de la plantilla a través de tots els canals existents. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla, especialment les treballadores víctimes de violència de gènere.
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre 2026
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Disseny del Protocol (sí/no). - Protocol (adjuntar). - Presentació del protocol a la Comissió de Seguiment (sí/no). - Núm. i% de persones formades en violència de gènere. - Difusió del Protocol a la plantilla (sí/no). - Evidències de la difusió realitzada (adjuntar). - Núm. de consultes rebudes relacionada amb el contingut del protocol. - Núm. de casos detectats a partir de l'elaboració del Protocol. - Realització d'informe anual de seguiment i avaluació (sí/no). - Informe de seguiment i avaluació (adjuntar).

ÀREA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
MESURA 17	Crear una Guia municipal de drets laborals per a treballadores víctimes de Violència de Gènere i violències masclistes segons la normativa vigent.
OBJECTIU	Facilitar l'activitat i l'acompliment laboral de les dones víctimes de violència de gènere i altres violències masclistes.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Per a garantir el compliment dels drets que tenen les treballadores víctimes de violència de gènere, es durà a terme la creació d'una guia on s'arreglen aquests drets segons la normativa vigent. Aquest document ha d'actualitzar-se permanentment i en cas d'ampliar els drets establits per llei, completar-se amb aquelles mesures afegides pel consistori. El document contindrà com a mínim: - Drets establits segons normativa vigent. - Drets que ofereix el consistori millorant la normativa vigent. - Informació sobre els serveis d'atenció i assessorament a víctimes de violència de gènere. El document es publicarà en tots els canals existents en el consistori, assegurant-nos l'accessibilitat de tota la plantilla. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Treballadores víctimes de violència de gènere.
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	1º semestre 2026
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Disseny de la Guia (sí/no). - Guia (adjuntar). - Presentació de la Guia a la Comissió de Seguiment (sí/no). - Núm. de consultes rebudes relacionada amb el contingut de la Guia. - Núm. de casos detectats a partir de l'elaboració de la Guia.

	- Realització d'informe anual de seguiment i avaluació (sí/no). - Informe de seguiment i avaluació (adjuntar).
--	---

ÀREA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
MESURA 18	Impartició de formació en matèria de Violència de Gènere i violències masclistes a tota la plantilla que incloga entre les seues continguts eines per a facilitar la seua detecció i orientacions d'actuació des de l'àmbit laboral.
OBJECTIU	Sensibilitzar a la plantilla en la prevenció i detecció de la Violència de Gènere i altres violències masclistes.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions a la totalitat de la plantilla, així com a les noves incorporacions en matèria de prevenció i detecció de Violència de Gènere i violències masclistes impartit per persones expertes en la matèria que inclou com a continguts mínims: - Tipus de violència masclista que poden donar-se en l'àmbit laboral i conseqüències. - Eines de prevenció, detecció i actuació des de l'àmbit laboral. - Cas pràctic per a detectar possibles situacions de violència masclista i com actuar en funció del tipus de violència. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció. Es recorrerà a personal extern especialitzat en cas de necessitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ	2º semestre de cada any
PERSONES RESPONSABLES	- Recursos Humans - Personal extern especialitzat
RECURSOS ASOCIATS	- Personals - Econòmics
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Núm. d'accions formatives impartides. - Núm. i % de persones formades desagregat per sexe. - Realització d'enquesta de satisfacció a les persones formades (sí/no). - Analitzar enquesta desagregada per sexes (sí/no). - Traslladar anàlisi de l'enquesta a la Comissió de Seguiment (sí/no).

12- CRONOGRAMA

12. CRONOGRAMA

ÀREA	Núm.	MESURA	2026		2027		2028		2029	
			1 ST	2 ST	1 ST	2 ST	1 ST	2 ST	1 ST	2 ST
VALORS I CULTURA ORGANITZACIONAL	01	Publicació d'una declaració institucional amb motiu del 8M i del 25N del 2026 de compromís amb la igualtat i la tolerància zero davant les violències masclistes.	X	X						
	02	Campanyes anuals de sensibilització sobre la importància de la igualtat de gènere a la plantilla.	X	X	X	X	X	X	X	X
	03	Assignació per part del consistori d'un pressupost específic anual destinat al disseny i implantació de mesures d'igualtat.		X		X		X		X
PERFIL DE LA PLANTILLA	04	Realització d'una enquesta d'igualtat anual en la qual s'analitza el nivell de satisfacció de les persones que treballen a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca respecte a la implementació del Pla d'igualtat, desagregat per sexe.			X	X	X	X	X	X
	05	Designar a una persona responsable i una suplent que coordina les accions del Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.	X							
	06	Desenvolupament d'una base de dades anual amb informació de la distribució de la plantilla per sexe, edat, antiguitat i nivell d'estudis.		X	X		X		X	
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	07	Aprovació de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca (RPT), de manera que els llocs de treball i les tasques que intervenen en cadascuna d'elles estiguen clarament delimitats.		X	X					
	08	En funció dels resultats de la RPT, realitzar una reassignació de tasques entre llocs i valorar la conveniència de canviar de categoria les que siguin necessàries.		X	X					
	09	Desenvolupament d'una base de dades desagregada per sexe amb informació de la distribució de la plantilla per grup professional, categoria professional, departament, lloc de treball i tipus de contracte.			X		X		X	
INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	10	Promoure la promoció del sexe infrarepresentat en els àmbits per als quals s'obri aquest tipus de processos.	X	X	X	X	X	X	X	X
	11	Donar visibilitat i/o reconeixement a aquelles dones que han desenvolupat la seua carrera professional en l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, així com a aquelles que han ocupat o ocupen llocs de responsabilitat al Consistori.	X	X	X	X	X	X	X	X
	12	Desenvolupament d'una base de dades desagregada per sexe amb informació de la distribució de la plantilla per nivell jeràrquic.			X		X		X	
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	13	Estudi de l'estructura laboral de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca i les seues necessitats amb l'objectiu de determinar aquells llocs en els quals és possible donar major estabilitat en l'ocupació.			X	X				

III Pla d'igualtat d'Oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca

ÀREA	Núm.	MESURA	2026		2027		2028		2029	
			1 ST	2 ST	1 ST	2 ST	1 ST	2 ST	1 ST	2 ST
PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	14	Inclusió de la formació i/o experiència en igualtat com a criteri d'avaluació/valor afegit a tenir en compte en les candidatures que es presenten en els processos de selecció.			X	X				
	15	Elaboració d'un protocol manual o de selecció per a l'ús per part de les persones involucrades en els processos de selecció, que continga el procés a seguir i incorpora la perspectiva de gènere en la contractació.		X						
	16	Disseny i implantació de programes de lideratge femení.					X	X	X	X
	17	Disseny i implantació d'un procediment estandaritzat de promoció professional.					X	X		
FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	18	Recopilació de les promocions anuals desagregat per sexe.			X		X		X	
	19	Fomentar l'assistència a la formació establint-la en horari laboral de manera que no obstaculitza la conciliació i la corresponsabilitat, fent ús de la bossa anual de 40 hores per a formació a disposició de totes les persones treballadores.	X	X	X	X	X	X	X	X
	20	Impartició de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tota la plantilla.	X		X		X		X	
	21	Fer difusió del programa formatiu de la diputació a la plantilla	X	X	X	X	X	X	X	X
CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL	22	Estudi de les necessitats d'adaptabilitat dels diferents llocs de treball, especialment aquells que requereixen elements específics per al desenvolupament de tasques; adaptar-los a les necessitats i característiques de les persones treballadores que els ocupen.			X				X	
	23	Enquesta de clima laboral dirigida a millorar l'entorn laboral intra i interdepartamental a l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.		X		X		X		X
	24	Realitzar xerrades de sensibilització sobre la prevenció de malalties d'especial incidència en cadascun dels sexes, així com promoure hàbits de vida saludables.	X	X	X	X	X	X	X	X
POLÍTICA SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA	25	Realització d'una auditoria salarial que permeti conèixer les possibles desviacions en matèria retributiva a l'Ajuntament.			X				X	
	26	Elaboració d'un registre salarial disponible per a la representació legal de les persones treballadores.		X	X		X		X	
	27	Elaboració i difusió d'un procediment formal i escrit de Política Retributiva on s'aclareixen tots els conceptes retributius, especialment la tipologia de suplementos i/o bonificacions que es puguin percebre, així com els criteris per a la seua percepció.			X	X				
CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	28	Elaboració i difusió anual d'una Guia de Conciliació i Corresponsabilitat tomant com a referència la Guia de Conciliació de la que disposa el municipi.	X							
	29	Recopilació de la informació anual de les responsabilitats familiar a càrrec i el ús de les mesures de conciliació que utilitza la plantilla, desagregat per sexe.			X		X		X	
	30	Realització d'un qüestionari de necessitats de conciliació i corresponsabilitat, i com es percep aquesta àrea, dirigida a la plantilla.		X		X		X		X
	31	Difusió del Pla d'igualtat i tota la documentació en matèria d'igualtat a la plantilla.	X							

III Pla d'igualtat d'Oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca

ÀREA	Núm.	MESURA	2026		2027		2028		2029	
			1 ST	2 ST	1 ST	2 ST	1 ST	2 ST	1 ST	2 ST
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	32	Adaptació de la Guia de llenguatge no sexista del municipi a la realitat del consistori.	X							
	33	Impartició de formació sobre usos no sexistes en la comunicació a tota la plantilla, especialment a les persones encarregades de la comunicació del consistori.	X							
ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	34	Revisió del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe de què ja disposa el consistori.	X							
	35	Impartició de formació específica en prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe per a la Comissió Instructora.	X							
	36	Impartició de formació específica en prevenció i detecció d'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla.		X				X		
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	37	Elaboració d'un Protocol d'assistència laboral a les treballadores víctimes de violència de gènere i violències masclistes.	X							
	38	Crear una Guia municipal de drets laborals per a treballadores víctimes de Violència de Gènere i violències masclistes segons la normativa vigent.	X							
	39	Impartició de formació en matèria de Violència de Gènere i violències masclistes a tota la plantilla que incloga entre les seues continguts eines per a facilitar la seua detecció i orientacions d'actuació des de l'àmbit laboral.		X		X		X		X
SEGUIMENT I EVALUACIÓ	Informe de seguiment anual			X		X		X		X
	Informe d'avaluació (intermedi i final)					X				X

13- IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT, I EVALUACIÓ

13. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I EVALUACIÓ

El procediment d'implementació, seguiment i avaluació dels Plans d'Igualtat queda arreplegat en la **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la seua modificació posterior mitjançant el **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, així com en el **Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el **Reial decret 713/2010**, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Concretament, l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007 estableix que:

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El present Pla d'Igualtat compta amb una vigència d'implementació, seguiment i avaluació de 4 anys: des de **gener de 2026** fins a **desembre de 2029**, tots dos inclusivament.

- 1^r any d'implementació: gener 2026 a desembre 2026.
- 2ⁿ any d'implementació: gener 2027 a desembre 2027.
- 3^r any d'implementació: gener 2028 a desembre 2028.
- 4^t any d'implementació: gener 2029 a desembre 2029.

Per a poder fer una bona implementació és fonamental arreplegar tot el procés en **informes** que permeten plasmar els avanços del Pla, tant pel que fa al seguiment com a l'avaluació.

13.1. SEGUIMENT

El **seguiment** durant tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat permetrà comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada mesura, així com conèixer el procés de desenvolupament, amb la finalitat d'introduir altres mesures si fora necessari, o corregir possibles desviacions. Per a aconseguir-ho es necessari desenvolupar informes de seguiment anuals:

- Període d'anàlisi del 1^r l'informe de seguiment: gener 2026 a desembre 2026.
- Període d'anàlisi del 2ⁿ l'informe de seguiment: gener 2027 a desembre 2027.
- Període d'anàlisi del 3^r l'informe de seguiment: gener 2028 a desembre 2028.
- Període d'anàlisi del 4^t l'informe de seguiment: gener 2029 a desembre 2029.

L'informe de seguiment anual és una eina molt rellevant, ja que ens permetrà conèixer la realitat de l'Ajuntament i, per consegüent, detectar de manera ràpida si el Pla requereix ser modificat.

En aquests informes, s'avaluarà la següent informació seguint les directrius recomanades per el Ministeri d'Igualtat :

- 1) Supervisió.** Supervisar la implementació de cadascuna de les mesures de manera individual, tenint en compte els següents criteris:
 - Eficiència de l'acció.
 - Impacte de l'acció.
 - Metodologia.
 - Persona o departament responsable de l'execució de l'acció.
 - Temporització.
- 2) Avaluació.** Avaluar l'objectiu general de cadascuna de les accions del Pla. Amb això determinarem si l'objectiu proposat s'està complint. A més, comprovarem l'eficiència de les accions emmarcades en eixa àrea.
- 3) Informar.** Mantindre informat al personal de l'Ajuntament de l'estat en el qual es troben les accions i quins resultats s'estan obtenint.

Per al seguiment es comptarà amb els instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació, sent aquests: indicadors de mesures de les fitxes, actes de reunions, informes semestrals i qualsevol altra documentació que la Comissió de seguiment considera necessària per a la realització del seguiment.

13.2. AVALUACIÓ

D'altra banda, l'**avaluació** del Pla d'Igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del Pla.

De fet, tal com s'estableix en l'article 9.6 del Reial decret 901/2020, es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan siga acordat per la Comissió de Seguiment.

- Període d'anàlisi de l'avaluació intermèdia: gener 2026 a desembre 2027.
- Període d'anàlisi de l'avaluació final: gener 2028 a desembre 2029.

Per una part, l'avaluació intermèdia és una eina de gran utilitat perquè ens informarà si s'estan realitzant de manera correcta les noves mesures adoptades en matèria d'igualtat d'oportunitats i les amenaces i debilitats amb les quals compta l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca durant el transcurs i execució del Pla.

Per altra part, l'avaluació final mostrarà els resultats i conclusions finals, on es constatarà com és la situació en la qual es troba l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca i que ha sigut la repercussió ha tingut entre el personal de l'Ajuntament després de la posada en marxa d'aquest projecte. A més a més, l'avaluació final servirà com a guia per saber com continuar amb el següent Pla d'Igualtat que l'ajuntament deurà fer al finalitzar la implementació del present Pla.

La realització de les dues avaluacions es focalitzarà en els següents criteris:

Avaluació dels objectius

Aquesta informació s'obtindrà amb el ús dels següents indicadors:

- Grau de consecució dels objectius.
- Eficàcia i eficiència del Pla Intern.
- Àrees involucrades en el procés del Pla.

Informació de les accions

S'utilitzarà la informació que proporcionaran les accions proposades:

- Impacte de les accions a nivell mundial.
- Qualitat de les accions implementades.
- Eficàcia i eficiència de l'acció.
- Nivell de transversalitat de l'acció.

Impacte del Pla

Es procedirà a esbrinar l'impacte que ha tingut aquest Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca. Per a això, s'analitzaran els següents indicadors:

- Impacte del Pla Intern d'Igualtat en la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca.
- Factors que han ajudat a la implementació del Pla.
- Factors que han dificultat la implementació del Pla.

Per a l'avaluació es comptarà amb els instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació, sent aquests: indicadors de mesures de les fitxes, actes de reunions, informes semestrals i qualsevol altra documentació que la Comissió de seguiment considera necessària per a la realització de l'avaluació.

14- COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

14.COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla estarà conformada per 4 membres: 2 per part de la representació legal de les persones treballadores i 2 per part de l'Ajuntament, més la participació d'Encarna Ojeda Zerpa com a coordinadora.

PART SOCIAL	
NOM I COGNOM	SINDICAT AL QUE PERTANY
María Izquierdo García	UGT
Carme Gómez Igual	CSIF
PART AJUNTAMENT	
NOM I COGNOM	CÀRREC QUE OCUPA
Jaume Martínez Romero	Alcalde de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca
Laura Alandes Épila	Regidora d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca
AGENT D'IGUALTAT	
Encarna Ojeda Zerpa	Agent d'Igualtat que te la funció de coordinadora

Així mateix, podrà comptar en les seues reunions amb l'assessorament de persones de l'Ajuntament especialment qualificades en matèries objecte de regulació pel present capítol, així com personal extern expert en la matèria. Les mateixes tindran veu, però no vot.

14.1. SUBSTITUCIONS

Les persones que integren la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat podran ser substituïdes per altres en els següents casos:

- Una vegada excedisca el període previst per a la implementació del Pla d'Igualtat.
- En el cas que alguna persona desitge renunciar a la seua pertinença a la Comissió.
- En el cas que alguna persona, pels motius que fora, siga baixa en l'Ajuntament.
- En el cas de baixes de llarga duració, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una duració major a un any, i que impedisca el normal funcionament de la Comissió.

La persona que és baixa ho comunicarà a la comissió de Seguiment, sent la part a la qual representa la legitimada per a substituir-la.

14.2. FUNCIONAMENT

14.2.1. FUNCIONS

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca tindrà les següents funcions:

- Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del Pla d'Igualtat.
- Supervisió de l'execució del Pla.
- Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades.
- Proposició d'accions de millora, que corregisquen possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribuïsquen a consolidar el compromís de l'Ajuntament amb la Igualtat d'Oportunitats.
- Revisar els terminis d'execució de les accions i mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permeten avaluar l'eficàcia d'aquestes mesures.
- Seguiment de l'aplicació del mateix punt de l'aplicació de les mesures que s'establisquen per a fomentar la igualtat, com del compliment i desenvolupament d'aquest Pla d'Igualtat.
- Promoure mesures correctores per al millor compliment dels objectius a la vista de l'efectivitat de les mesures concretes adoptades.
- Resolució dels conflictes sorgits durant la implementació del Pla d'Igualtat.
- Promoure el principi d'igualtat i no discriminació.
- Analitzar almenys anualment els indicadors establits en el pla d'igualtat.
- Conèixer les denúncies que tinguen lloc sobre temes d'assetjament sexual i per raó de sexe en qualsevol de les seues formes, així com promoure l'establiment de mesures que eviten qualsevol tipus de situació d'assetjament, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions formatives.
- Identificar àmbits prioritaris d'actuació.

- Promoure accions formatives i de sensibilització com a Jornades sobre Igualtat.
- Participació en l'elaboració de procediments i materials relacionats amb el Pla d'Igualtat.
- Realitzar la difusió del Pla d'Igualtat i dels seus avanços al conjunt de la plantilla.
- Rebre informació de la plantilla i informar la sobre la implantació de les mesures del pla d'Igualtat en cadascun dels centres de treball de l'Ajuntament.

14.2.2. FUNCIONAMENT

Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, la comissió de seguiment es reunirà de manera ordinària:

- Com a mínim, semestralment i sempre que ho consideren necessari en dates extraordinàries, prèvia justificació per requeriment d'alguna de les parts.
- Arreplegar suggeriments i queixes de els/as emprats/as en cas de produir-se, a fi d'analitzar-les i proposar solucions.

Les reunions seran convocades per la persona responsable de la implantació del Pla d'Igualtat qui haurà d'elaborar l'ordre del dia de les reunions i estendre acta dels comentaris realitzats per qualsevol de les parts i dels acords adoptats. Les convocatòries a les reunions ordinàries es realitzaran per correu electrònic amb una antelació mínima de **7 dies**.

Així mateix, es podran convocar reunions extraordinàries a sol·licitud de qualsevol de les parts pel mateix procediment d'antelació abans descrit.

Els motius per a la convocatòria de reunions extraordinàries seran entre altres:

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

I en tot cas quan es donen circumstàncies excepcionals en el transcurs de l'execució i vigència del Pla.

Actes i confidencialitat

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

Totes les persones components de la Comissió hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a la informació, dades, documents, i/o qualsevol altra informació de la qual es fera ús en el si de la mateixa o els fora entregada i que els haja sigut expressament comunicada amb caràcter reservat i no estiga recollida en l'acta.

Mitjans

Per al compliment de les funcions encomanades a la Comissió de Seguiment, l'Ajuntament es compromet a facilitar els mitjans necessaris, especialment:

- Lloc adequat per a celebrar les reunions.
- Material precís per a elles.
- Aportar la informació necessària per a poder analitzar el treball desenvolupat durant la implementació.

Seràn per compte de l'Ajuntament les despeses de desplaçament, manutenció i allotjament de les persones membres de la Comissió i de les persones assessores de la RLPT.

Les hores de reunió de la Comissió i les de preparació d'aquesta, seran remunerades i no es comptabilitzaran dins del crèdit horari de la representació dels treballadors.

L'ajuntament facilitarà a la Part Social de la Comissió de Seguiment l'accés a la plantilla de cadascun dels centres a fi que puguin informar i rebre informació sobre la implantació de les mesures del pla.

La documentació s'entregarà amb l'antelació necessària per a poder analitzar-la, que serà d'aproximadament **15 dies**.

15- ANNEXOS